

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Дмитриева Нона Тамазовна
Должность: Ректор
Дата подписания: 04.12.2024 14:39:01
Уникальный программный ключ:
6ae93d58a75cf858f7239c6f8ebfacae6170a081

**Автономная некоммерческая организация
высшего образования
«Академия социального образования»**
АНО ВО «Академия социального образования»

«Утверждено»
Первый проректор-
проректор по учебной работе
З.Ш.Яхина

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.19 Организационное поведение

Общий объем дисциплины по учебному плану 3 (zet) 108 (часов)

Направление подготовки **38.03.02 Управление персоналом организации**

Профиль: Управление персоналом организации

ФГОС ВО утвержден приказом Министерства науки и высшего образования

РФ от «12» августа 2020 г. № 955

Квалификация (степень) выпускника - бакалавр

Нормативный срок освоения программы – 4 года

Форма обучения - очная, очно-заочная, заочная

1. Цели и задачи дисциплины (модуля):

Целью изучения дисциплины «Организационное поведение» является формирование системы знаний в области поведения человека в организации, мотивации и результативности организации, групповом поведении в организации и организационных изменениях, а также подготовка высококвалифицированных менеджеров, способных на практике обеспечить успех и процветание предприятий в условиях рыночной конкуренции.

В ходе достижения цели решаются следующие задачи:

- изучение основополагающих принципов организационного поведения;
- рассмотрение особенностей, структуры, принципов и механизмов поведения человека в современной организации;
- рассмотрение вопросов связанных с основами управления современными организациями;
- выработка умения самостоятельного решения задач связанных с мотивацией сотрудников.

2. Место дисциплины (модуля) в структуре ООП:

«Организационное поведение» индекс по учебному плану «Б1.О.19» является базовой дисциплиной учебного плана, составленного в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом (ФГОС) высшего образования (ВО) направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата).

Графически представлены дисциплины, для которых «Организационное поведение» является предшествующей, и предыдущие дисциплины, обеспечивающие изучение данной дисциплины.



3. Планируемые результаты освоения дисциплины:

№ п/п	Категория (группа) универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
1	Командная работа и лидерство	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1.Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде УК-3.2. Планирует последовательность шагов для достижения заданного результата УК-3.3.Осуществляет обмен информацией с другими членами команды, осуществляет презентацию результатов работы команды

2	Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1. Определяет свои личные ресурсы, возможности и ограничения для достижения поставленной цели УК-6.2. Владеет умением рационального распределения временных и информационных ресурсов УК-6.3. Умеет обобщать и транслировать свои индивидуальные достижения в процессе саморазвития
---	---	---	--

4. Содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 (zet) 108 (академ. часов), в т.ч. на контактную работу обучающихся с преподавателем (аудиторные занятия) выделено 54 академ. часов, а на самостоятельную работу студентов – 54 академ. часов.

Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием форм учебных занятий и количества отведенных на выполнение академических часов для очной формы обучения

Наименование тем/разделов	ВСЕГО по теме (ак.ч.)	Аудиторные занятия 46 академ. часов				СРС 62 академ. часов				
		Всего (ак.ч.)	Лек.	Пр. акт. / Се м.	КСР	Всего (ак.ч.)	Реферат (не более 1 на дисциплину)	Эссе	Контрольная работа	Самостоятельное изучение учебной литературы
Тема 1. Бизнес и этика.	9	4	2	2		5	2	2	-	1
Тема 2. Анализ и конструирование организации	9	4	2*	2		5	2	2	-	1
Тема 3. Изменения в организации. Управление нововведениями в организации	9	4	2	2*		5	2	2	-	1
Тема 4. Организационная культура фирмы	10	5	2	2	1	5	2	2	-	1
Тема 5. Имидж организации	9	4	2	2		5	2	2	-	1
Тема 6. Теории поведения человека в организации	11	5	2	2*	1	6	2	2	1	1
Тема 7. Лидерство в организации	9	3	1	2		6	2	2	1	1
Тема 8. Мотивация и результативность организации	8	3	1*	2		5	2	2	1	-
Тема 9. Персональное развитие в организации	8	3	1	2		5	2	2	1	-
Тема 10. Групповая динамика. Стадии развития коллектива	8	3	1*	2		5	2	2	1	-

Тема 11. Социально-психологический климат	9	4	1	3		5	2	2	1	-
Тема 12. Коммуникативное поведение в организации	9	4	1	3*		5	2	2	1	-
Промежуточный контроль (экзамен/зачет/зачет с оценкой)		Зачет с оценкой								
ИТОГО	108 (3)	46	18	26	2	62	24	24	7	7

значком «*» - отмечены темы интерактивных форм аудиторных занятий

Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием форм учебных занятий и количества отведенных на выполнение академических часов для очно-заочной формы обучения

Наименование тем/разделов	ВСЕГО по теме (ак.ч.)	Аудиторные занятия 30 академ. часов				СРС 78 академ. часов				
		Всего (ак.ч.)	Лек.	Практ./Се м.	КСР	Всего (ак.ч.)	Реферат (не более 1 на дисциплину)	Эссе	Контрольная работа	Самостоятельное изучение учебной литературы
Тема 1. Бизнес и этика.	8	2	1	1		6	2	2	1	1
Тема 2. Анализ и конструирование организации	8	2	1*	1		6	2	2	1	1
Тема 3. Изменения в организации. Управление нововведениями в организации	8	2	1	1*		6	2	2	1	1
Тема 4. Организационная культура фирмы	9	3	1	1	1	6	2	2	1	1
Тема 5. Имидж организации	8	2	1	1		6	2	2	1	1
Тема 6. Теории поведения человека в организации	9	3	1	1*	1	6	2	2	1	1
Тема 7. Лидерство в организации	8	2	1	1		6	2	2	1	1
Тема 8. Мотивация и результативность организации	8	2	1*	1		6	2	2	1	1
Тема 9. Персональное развитие в организации	8,5	2,5	0,5	2		6	2	2	1	1
Тема 10. Групповая динамика. Стадии развития коллектива	11,5	3,5	0,5*	2	1	8	2	2	2	2
Тема 11. Социально-психологический климат	10,5	2,5	0,5	2		8	2	2	2	2
Тема 12. Коммуникативное поведение в организации	11,5	3,5	0,5	2*	1	8	2	2	2	2
Промежуточный контроль (экзамен/зачет/зачет с оценкой)		Зачет с оценкой								
ИТОГО	108 (3)	30	10	16	4	78	24	24	15	15

Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием форм учебных занятий и количества отведенных на выполнение академических часов для заочной формы обучения

Наименование тем/разделов	ВСЕ ГО по теме (ак.ч.)	Аудиторные занятия 12 академ. часов				СРС 92 академ. часов				
		Всего (ак.ч.)	Лек.	Прак т./Сем.	КСР	Всего (ак.ч.)	Реферат (не более 1 на дисциплину)	Эссе	Контрольная работа	Самостоятельное изучение учебной литературы
Тема 1. Бизнес и этика	5	1	1		-	4	1	1	1	1
Тема 2. Анализ и конструирование организации	7	1		1	-	6	2	2	1	1
Тема 3. Изменения в организации. Управление нововведениями в организации	7	1	1		-	6	2	2	1	1
Тема 4. Организационная культура фирмы	7	1		1	-	6	2	2	1	1
Тема 5. Имидж организации	7	1	1		-	6	2	2	1	1
Тема 6. Теории поведения человека в организации	9	1		1	-	8	3	3	1	1
Тема 7. Лидерство в организации	11	2	1	1	-	9	3	3	2	1
Тема 8. Мотивация и результативность организации	10	1		1	-	9	3	3	2	1
Тема 9. Персональное развитие в организации	10	1	1		-	9	3	3	2	1
Тема 10. Групповая динамика. Стадии развития коллектива	10	1		1	-	9	3	3	2	1
Тема 11. Социально-психологический климат	11	1		1	-	10	3	3	2	2
Тема 12. Коммуникативное поведение в организации	10	1		1	-	14	4	4	3	3
Промежуточный контроль (экзамен/зачет/зачет с оценкой)	4	Зачет с оценкой								
ИТОГО	108 (3)	12	4	8		92	30	30	18	14

4.1 Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание раздела
1.	Тема 1. Бизнес и этика.	Социальная ответственность бизнеса, менеджмента; соотношение с задачей обеспечения прибыльности. Развитие взглядов на социальную этику бизнеса. Социально-экономическая политика фирм: разработка и реализация. Способы практической реализации социальной ответственности. Социальная система управления: опыт зарубежных стран.
2.	Тема 2. Анализ и	Формирование и развитие организации. Эволюция организации (от 2 до 1000 человек): структура, системы, функции. Жизненный цикл и фазы

	конструирование организации	развития организации: "пионерная" фаза (зарождение) организации; рост и консолидация; фаза интеграции; фаза бюрократизации. Внутренняя среда организации: цели, структура, задачи, технология, люди. Социотехнические подсистемы. Делегирование, власть, ответственность, полномочия. Типы организаций, новое в типах организаций.
3.	Тема 3. Изменения в организации. Управление нововведениями в организации	Природа организационных изменений, необходимость перемен в организации. Изменение внутренних переменных организации в их взаимосвязи: цели, структура, технология, люди. Управление поведением в организации. Модель ЛерриГрейнера. Участие работников в управлении организационными изменениями. Инновационный потенциал. Сопротивление переменам в организации: причины, способы их преодоления; реакции людей, психологические барьеры. Организационное развитие: сущность, предпосылки и ценности организационного развития; участие в организационном развитии. Инновационный потенциал, его реализация. Создание инновационного климата в организации.
4.	Тема 4. Организационная культура фирмы	Концепция организационной культуры: понятие, содержание, структура. Атрибуты организационной культуры: предположения, ценности, символика. Уровни организационной культуры. Развитие организационной культуры: внешняя адаптация, внутренняя интеграция. Типы культур, их классификация; отношения власти в группе (по Р.Акоффу); влияние культуры лидера на тип организационной культуры. Поддержание организационной культуры, основные методы: моделирование ролей, обучение персонала, критерии мотивации, организационные символы, обряды. Изменение организационной культуры, барьеры, препятствия. Влияние организационной культуры на производительность: различные модели, совместимость стратегии и культуры в организации. Национальные особенности организационных культур. Организационное поведение в системе международного бизнеса.
5.	Тема 5. Имидж организации	Понятие, природа имиджа, его формирование. Составные элементы имиджа организации, название организации. Личность руководителя организации, типы личностей. Предметно-пространственная среда организации, реклама, связь с общественностью (паблик рилейшенз), представительство. Поведенческий маркетинг.
6.	Тема 6. Теории поведения человека в организации	Человек в организации. Организационное окружение: понятие, элементы. Модель взаимодействия человека и организации. Ожидания организации. Ожидания человека. Ролевой аспект взаимодействия человека и организации. Ролевые конфликты, причины, пути устранения. Личностный аспект взаимодействия человека и организации. Факторы восприятия человеком организации, причины искажения восприятия. Критериальная база поведения человека: расположение к людям, ценности, верования, принципы поведения, их влияние на поведение человека. Личность (индивидуальность), ее характеристика. Факторы, формирующие индивидуальность. Профили личности. Адаптация человека к организации. Научение поведению в организации: матрица типов включения человека в организацию, модификация поведения человека в организации.
7.	Тема 7. Лидерство в организации	Лидерство - важнейший фактор поведения в организации. Природа, содержание лидерства. Соотношение лидерства и менеджмента. Менеджер в организации: место, роли, функции. Черты эффективного лидерства. Теории лидерства - различные подходы. Традиционный подход: теория черт; поведенческий подход (стили руководства).

		Управленческая решетка Блейка-Мутона, системы управления Ликерта. Концепции ситуационного лидерства: модель Фидлера; модель Херси и Бланшарда; модель "путь-цель" Хауза и Митчелла; ситуационная модель принятия решений Врума-Йеттона-Яго. Новое в поведении лидера в организации. Персональные потребности в лидерстве, развитие лидерского потенциала.
8.	Тема 8. Мотивация и результаты организационности	Базовые послышки теорий мотивации. Общая характеристика мотивации. Потребности, побуждения. Мотивационный процесс. Содержательные теории мотивации. Ранние теории мотивации: иерархия потребностей Маслоу; теории "X" и "Y" МакГрегора; двухфакторная модель мотивации Герцберга. Процессуальные теории мотивации. Теория потребностей Альдерфера. Классификация потребностей по МакКлелланду. Теории ожиданий и справедливости Концепция партисипативного управления. Теории мотивации в трудах российских ученых. Практика применения идей и теорий мотивации: система компенсаций, участие в прибылях, гибкие формы вознаграждения, гибкое рабочее время, ротация кадров, обогащение содержания работы. Качество трудовой жизни. Особенности использования теорий мотивации в российских условиях.
9.	Тема 9. Персональное развитие в организации	Персональное развитие и поведение менеджера. Управление людьми и управление собой. Личный менеджмент: управление временем; саморазвитие (тренировка памяти, интеллекта и т.п.); саморегуляция; управление стрессом. Имидж менеджера: природа имиджа, условия его формирования.
10.	Тема 10. Групповая динамика. Стадии развития коллектива	Группа, коллектив: понятие, признаки, классификация, индивид и группа. Стадии развития коллектива, их характеристика. Неформальная и формальная структуры организации, их взаимовлияние. Внутригрупповые отношения: статус, роли, нормы поведения.
	Тема 11. Социально-психологический климат	Социально-психологический климат: понятие, факторы его формирования. Оптимальный размер группы. Сплоченность группы. Структуры группы. Психологическая совместимость. Типы темперамента, типы поведения, учет их особенностей в управлении. Влияние социально-психологического климата на производительность, дисциплину, текучесть и другие показатели.
	Тема 12. Коммуникативное поведение в организации	Личность и другие личности. Коммуникации в организации. Общение как часть профессиональной деятельности. Уровни межличностного общения. Вербальные и невербальные характеристики коммуникаций. Эмоции и их влияние на процесс общения. Речь как главное средство общения. Умение слушать. Умение убеждать. Воспитательная деятельность менеджера. Особенности делового общения в различных странах.

из них активные, интерактивные занятия:

№ п/п	Тема	Форма и ее описание	zet/a к.ч.
1.	Тема 1. Бизнес и этика	Брейн-ринг «Этичен ли бизнес»	2
2.	Тема 3. Изменения в организации. Управление нововведениями в организации	Case-study «Сопrotивление изменениям»	2
3.	Тема 5. Имидж организации	Case-study «Поведенческий маркетинг»	2

4	Тема 6. Теории поведения человека в организации	Деловая игра «Определение модели организационного поведения в предложенной конкретной ситуации (кейс)»	4
5.	Тема 7. Лидерство в организации	Case-study «Лидер – кто он?»	4
6.	Тема 12. Коммуникативное поведение в организации	Мастер-класс «Слушать, слышать, воспринимать»	2
			16

5. Лабораторный практикум

№ п/п	№ темы (раздела)	Наименование лабораторных работ	zet/ак.ч.
1.		не предусмотрен	

6. Практические занятия (семинары)

№ п/п	№ темы (раздела)	Тематика практических занятий (семинаров)	zet/ак.ч.
1.	Тема 1. Бизнес и этика.	Брейн-ринг «Этичен ли бизнес» <i>Вопросы семинара:</i> Развитие взглядов на социальную этику бизнеса; соотношение этики бизнеса с задачей обеспечения прибыльности. Социокультурный образ организаций. Концепция организационной культуры: содержание, структура, атрибуты. Развитие организационной культуры. Типы культур. Отношения власти в группе. Организационное поведение в системе международного бизнеса. Практический пример.	2*
2.	Тема 2. Анализ и конструирование организации	<i>Вопросы семинара:</i> Анализ и конструирование организации. Жизненный цикл и фазы развития организации. Этапы развития коллектива, их особенности. Необходимость перемен в организации. Управление изменениями, различные методы. Способы преодоления сопротивления персоналам. Управление нововведениями в организации. Инновационный потенциал организации, его реализация. Практический пример.	2
3.	Тема 3. Изменения в организации. Управление нововведениями в организации	Case-study «Сопротивление изменениям»	2*
4.	Тема 4. Организационная культура фирмы	<i>Вопросы семинара:</i> Теория поведения человека в организации. Модель взаимодействия человека и организации. Ожидания человека и организации. Ролевой аспект взаимодействия человека и организации. Причины ролевых конфликтов, их преодоление.	2

		Личностный аспект взаимодействия человека и организации. Причины искажения восприятия окружения. Характеристика личности (индивидуальности). Адаптация человека к организации. Научение поведению в организации.	
5.	Тема 5. Имидж организации	Case-study «Поведенческий маркетинг»	2*
6.	Тема 6. Теории поведения человека в организации	Деловая игра «Определение модели организационного поведения в предложенной конкретной ситуации (кейс)»	4*
7.	Тема 7. Лидерство в организации	Case-study «Лидер – кто он?»	2*
8.	Тема 8. Мотивация и результативность организации	Разбор кейсов. Работа в микрогруппах по выработке моделей профилактики: дистрессов, системных фрустраций; профессиональных деформаций и профессионального выгорания.	2
9.	Тема 9. Персональное развитие в организации	<i>Вопросы семинара:</i> Личности и другие личности. Теории личности. Персональное развитие и развитие менеджера. Имидж. Управление людьми и управление собой. Личный менеджмент: управление временем. Саморазвитие. Практический пример.	2
10.	Тема 10. Групповая динамика. Стадии развития коллектива	<i>Вопросы семинара:</i> Анализ и конструирование организации. Группа. Коллектив. Команда: понятие, стадии развития. Формальная и неформальная структуры, их взаимовлияния. Факторы формирования социально-психологического климата коллектива. Управление поведением организации. Практический пример.	2
11.	Тема 11. Социально-психологический климат	<i>Вопросы семинара:</i> Особенности климата и культуры современной организации. Практическая работа: разработка анкеты для исследования определенных аспектов климата и культуры организации.	2
12.	Тема 12. Коммуникативное поведение в организации	Мастер-класс «Слушать, слышать, воспринимать»	2*
		Итого	26

7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Учебные пособия, нормативные акты:

1. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение : учебник / Л. И. Дорофеева. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 529 с. — ISBN 978-5-4497-1330-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110572.html>. — Режим доступа: для авторизир. Пользователей

2. Масалова, Ю. А. Организационное поведение : учебное пособие / Ю. А. Масалова. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/106151.html>. — Режим доступа: для авторизир. Пользователей

3. Семенов, А. К. Организационное поведение : учебник для бакалавров / А. К. Семенов, В. И. Набоков. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2020. — 272 с. — ISBN 978-5-394-03578-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/111023.html>. — Режим доступа: для авторизир. Пользователей

4. Елкина, О. С. Управление экономическим поведением работника : учебное пособие / О. С. Елкина. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 334 с. — ISBN 978-5-4497-1000-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/107587.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

Методические пособия:

1. Методические рекомендации по изучению дисциплины «Теория менеджмента» модуль «Организационное поведение»

2. Методические рекомендации по самостоятельной работе.

7. 1 Самостоятельная работа по данному курсу состоит из двух частей:

1. Изучение теоретических основ курса, используя источники, данные в списке литературы.

Контроль осуществляется с помощью:

- выполнения контрольных работ (задания к аудиторным практическим работам);
- ответов на вопросы теста;
- ответов на вопросы подготовки к экзамену.

Подготовка к практическим занятиям в соответствии с тематическим планом их проведения. В п.6 указаны задания к аудиторным практическим работам, которые необходимо самостоятельно решить к моменту проведения соответствующего семинара.

Контроль осуществляется преподавателями во время проведения практических занятий, при этом в конце каждого семинара студент получает оценку за выполнение индивидуальной самостоятельной работы

Задания и темы, выносимые на самостоятельную работу	Время на подготовку, час	Форма СРС	Форма контроля	Литература (номера источников)
Тема 1. Бизнес и этика.	3,5	Подготовка к контрольной работе, написание реферата, эссе	Опрос на занятиях, реферат, эссе	[1-4]
Тема 2. Анализ и конструирование организации	3,5	Подготовка к контрольной работе, написание реферата, эссе	Опрос на занятиях, реферат, эссе	[1-4]
Тема 3. Изменения в организации. Управление нововведениями в организации	4	Подготовка к контрольной работе, написание реферата, эссе	Опрос на занятиях, реферат, эссе	[1-4]
Тема 4. Организационная культура фирмы	3,5	Подготовка к контрольной работе, написание реферата, эссе	Опрос на занятиях, реферат, эссе	[1-4]

Тема 5. Имидж организации	3,5	Подготовка к контрольной работе, написание реферата, эссе	Опрос на занятиях, реферат, эссе	[1-4]
Тема 6. Теории поведения человека в организации	3,5	Подготовка к контрольной работе, написание реферата, эссе	Опрос на занятиях, реферат, эссе	[1-4]
Тема 7. Лидерство в организации	3,5	Подготовка к контрольной работе, написание реферата, эссе	Опрос на занятиях, реферат, эссе	[1-4]
Тема 8. Мотивация и результативность организации	4	Подготовка к контрольной работе, написание реферата, эссе	Опрос на занятиях, реферат, эссе	[1-4]
Тема 9. Персональное развитие в организации	3,5	Подготовка к контрольной работе, написание реферата, эссе	Опрос на занятиях, реферат, эссе	[1-4]
Тема 10. Групповая динамика. Стадии развития коллектива	3,5	Подготовка к контрольной работе, написание реферата, эссе	Опрос на занятиях, реферат, эссе	[1-4]
Тема 11. Социально-психологический климат		Подготовка к контрольной работе, написание реферата, эссе	Опрос на занятиях, реферат, эссе	[1-4]
Тема 12. Коммуникативное поведение в организации		Подготовка к контрольной работе, написание реферата, эссе	Опрос на занятиях, реферат, эссе	[1-4]

8. Оценочные средства для проведения текущей и промежуточной аттестации

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины*	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1.	Тема 1. Бизнес и этика.	УК-3, УК-6	Выборочный опрос, реферат, эссе
2.	Тема 2. Анализ и конструирование организации	УК-3, УК-6	Выборочный опрос, реферат, эссе
3.	Тема 3. Изменения в организации. Управление нововведениями в организации	УК-3, УК-6	Контрольная работа, тест
4.	Тема 4. Организационная культура фирмы	УК-3, УК-6	Выборочный опрос, реферат, эссе
5.	Тема 5. Имидж организации	УК-3, УК-6	Выборочный опрос, реферат, эссе
6.	Тема 6. Теории поведения человека в организации	УК-3, УК-6	Контрольная работа, тест

7.	Тема 7. Лидерство в организации	УК-3, УК-6	Выборочный опрос, реферат, эссе
8.	Тема 8. Мотивация и результативность организации	УК-3, УК-6	Выборочный опрос, реферат, эссе
9.	Тема 9. Персональное развитие в организации	УК-3, УК-6	Контрольная работа, тест
10.	Тема 10. Групповая динамика. Стадии развития коллектива	УК-3, УК-6	Выборочный опрос, реферат, эссе
11.	Тема 11. Социально-психологический климат	УК-3, УК-6	Выборочный опрос, реферат, эссе
12.	Тема 12. Коммуникативное поведение в организации	УК-3, УК-6	Выборочный опрос, реферат, эссе
13.	Промежуточный контроль (Зачет с оценкой)	УК-3, УК-6	Зачет с оценкой (вопросы к зачету)

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания формирования компетенций представлены в Приложении 1 «Фонд оценочных средств по дисциплине «Организационное поведение»

9. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

Основная литература:

1. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение : учебник / Л. И. Дорофеева. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 529 с. — ISBN 978-5-4497-1330-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110572.html>. — Режим доступа: для авторизир. Пользователей

2. Масалова, Ю. А. Организационное поведение : учебное пособие / Ю. А. Масалова. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/106151.html>. — Режим доступа: для авторизир. Пользователей

3. Семенов, А. К. Организационное поведение : учебник для бакалавров / А. К. Семенов, В. И. Набоков. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2020. — 272 с. — ISBN 978-5-394-03578-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/111023.html>. — Режим доступа: для авторизир. Пользователей

4. Елкина, О. С. Управление экономическим поведением работника : учебное пособие / О. С. Елкина. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 334 с. — ISBN 978-5-4497-1000-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/107587.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

10. Программное обеспечение (в т.ч. лицензионное)

Операционная система Microsoft Windows 10

Пакет Microsoft Office 2013:

- Microsoft Word
- Microsoft PowerPoint
- Microsoft Excel

Архиватор 7 Zip (free)

Adobe Acrobat Reader DC (free)

Браузер Google Chrome (free)

Kaspersky Endpoint Security for Windows 10

Screencast-O-Matic (free screencasting tool)

11. Современные профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Официальный ресурс Министерства образования и науки Российской Федерации. -

<https://минобрнауки.рф/>

Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru/>

Электронная библиотека РГБ <https://dvs.rsl.ru>

Официальная Россия <http://www.gov.ru/>

Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов <http://fcior.edu.ru/>

Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки <http://obrnadzor.gov.ru/ru/>

Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»

<http://ecsocman.hse.ru>

Официальный интернет портал правовой информации «Государственная система правовой информации» <http://pravo.gov.ru>

Портал Архивы России Федерального архивного агентства <http://www.rusarchives.ru/>

Информационно-правовой портал «Гарант» <http://www.garant.ru/>

Научная педагогическая электронная библиотека (НПЭБ) Многофункциональная информационно-поисковая система Российской академии образования <http://elib.gnpbu.ru/>

Федеральный центр образовательного законодательства <http://www.lexed.ru/>

Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования <http://www.fgosvo.ru/>

Российский научный фонд (РНФ) <http://rscf.ru/ru>

Кодексы и законы РФ <http://kodeks.systemcs.ru/>

БД ИНИОН РАН http://inion.ru/resources/bazy_dannykh-inion-ran/

КиберЛенинка <http://cyberleninka.ru/>

IEEE Xplore www.ieeexplore.ieee.org

Russian Science Citation Index (RSCI) <https://clarivate.ru/products/web-of-science-rsci>

База данных европейских компаний Amadeus от Bureau Van Dijk <https://www.bvdinfo.com/ru-ru>

Электронная библиотека Государственной публичной исторической библиотеки (ГПИБ)

России <http://elib.shpl.ru/ru/nodes/9347-elektronnaya-biblioteka-gpib>

Библиотека учебной и научной литературы <http://sbiblio.com/>

Библиотека Конгресса США <https://www.loc.gov/>

Directory of Open Access Repositories - <https://v2.sherpa.ac.uk/opensoar/>

DOAJ (Directory of Open Access Journals) - <https://doaj.org/>

Научная электронная библиотека (НЭБ) «ELIBRARY.RU» <http://elibrary.ru/defaultx.asp>

ЭБС www.iprbookshop.ru

12. Описание материально-технического обеспечения, необходимого для осуществления образовательного процесса по дисциплине:

Зал, оборудованный проекционной аппаратурой.

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Форма проведения занятия	Используемые информационные технологии	Перечень информационных справочных систем (при необходимости)	Перечень программного обеспечения
Лекции	Мультимедийное презентационное оборудование		Microsoft Windows Microsoft Office в составе: - Word - Excel - PowerPoint - Access
Практические занятия			
Самостоятельная работа			

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Лекции	Лекционная аудитория с мультимедийным и звукоусиливающим оборудованием
Практические занятия	Аудитория для практических и семинарских занятий с переносным мультимедийным оборудованием
Самостоятельная работа	Аудитория для самостоятельной работы и консультаций

13 . Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Студенты осваивают знания по данному курсу на лекциях, практических (семинарских) занятиях и во время самостоятельной подготовки.

На лекциях обучающиеся получают основы теоретических знаний курса. Чтобы данный метод обучения был эффективным, рекомендуется:

- записать материал лекции, обратив особое внимание на его основные положения и понятия, выводы;
- принять участие в обсуждении проблемных вопросов лекции;
- после лекции перечитать записанное и выделить главное;
- обозначить, что в предложенном материале не совсем понятно и вызывает вопросы, чтобы найти ответ в рекомендуемой литературе или обратиться к преподавателю во время консультации или занятия;
- структурировать материал с помощью пометок на полях в соответствии с примерными вопросами для подготовки;
- ознакомиться с материалами учебника на тему лекции;
- в целях углубления знаний обратиться к дополнительной литературе, рекомендуемой преподавателем по данной теме, сделать выписки из нее;
- подобрать свои примеры к изложенным на лекции положениям.

Практические занятия призваны закрепить и углубить теоретический материал, отработать навыки решения задач и системного анализа ситуаций. При подготовке к практическим занятиям студентам рекомендуется:

- определить объем теоретического материала, который необходимо усвоить;
- изучить лекционные материалы по вопросам, вынесенным на обсуждение;
- прочитать рекомендованную литературу, делая необходимые выписки;
- отметить положения, которые требуют уточнения, и возникшие вопросы;
- письменно выполнить практическое задание.

Самостоятельная работа обучающихся регламентируется Положением об организации самостоятельной работы студентов и имеет целью закрепление и углубление полученных знаний, умений и навыков, поиск и приобретение новых знаний. К ней относится освоение теоретического материала на основе лекций, основной и дополнительной литературы, подготовка к практическим занятиям. Преподаватель стимулирует самостоятельное,

углублённое изучение материала обучающимися, руководит самостоятельной работой студентов и осуществляет контроль за ней.

Перед каждым практическим занятием студент изучает план занятия с перечнем тем и вопросов, списком литературы и домашним заданием по вынесенному на занятие материалу. При подготовке к занятию и выполнении домашних заданий студенту рекомендуется:

- проработать конспект лекций;
- изучить основную и дополнительную литературу;
- ознакомиться с решением типовых задач (при наличии);
- выполнить домашние задания;
- при затруднениях сформулировать вопросы к преподавателю.

В конце каждого практического занятия студенты получают домашнее задание для закрепления пройденного материала. Сложные вопросы выносятся на обсуждение на занятиях или на индивидуальные консультации.

Методические указания по освоению дисциплины размещены на официальном сайте

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО
ДИСЦИПЛИНЕ «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»**

1. Структура оценки показателей и критериев уровней сформированности компетенций по дисциплине. Шкала оценивания

компет енции	Вид контроля	Форма компетент ностно-ориентиро ванного задания	Показатели и критерии оценивания	Макси мально е количе ство баллов
УК-3 УК-6	Текущий контроль (60 баллов)	Реферат	Обозначена проблема и обоснована её актуальность, логично изложена собственная позиция, сформулированы вывод; Сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему; Соблюдены требования к внешнему оформлению, выдержан объём; Даны правильные ответы на дополнительные вопросы	20 баллов
		Эссе	Знание и понимание теоретического материала; Умело используются приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений; Объясняются альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему; Соответствует жанру проблемной научной статьи	10 баллов
		Контроль ная работа	Первая контрольная: Всего 10 вопросов 1 правильный ответ равен 1 баллу	10 баллов
			Вторая контрольная: Всего 10 вопросов 1 правильный ответ равен 1 баллу	10 баллов
Третья контрольная: Всего 10 вопросов 1 правильный ответ равен 1 баллу	10 баллов			
УК-3 УК-6	Промежу точный контроль-зачет (40 баллов)	Зачет с оценкой	Показывает хорошие знания изученного учебного материала, самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса Полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса Владеет основными терминами и понятиями изученного курса Показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт	40 баллов
ИТОГО по результатам освоения дисциплины (за один семестр)				100

№ п/п	Категория (группа) универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
1	Командная работа и лидерство	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде УК-3.2. Планирует последовательность шагов для достижения заданного результата УК-3.3. Осуществляет обмен информацией с другими членами команды, осуществляет презентацию результатов работы команды
2	Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1. Определяет свои личные ресурсы, возможности и ограничения для достижения поставленной цели УК-6.2. Владеет умением рационального распределения временных и информационных ресурсов УК-6.3. Умеет обобщать и транслировать свои индивидуальные достижения в процессе саморазвития

Критерии оценки уровней сформированности компетенции

Уровни сформированности компетенций УК-3, УК-6		
пороговый	продвинутый	высокий
Баллы		
60-79	80-90	91-100

2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ (60 баллов)

Контрольно-измерительные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и приобретенного опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины.

2.1 Реферат

В течение курса подразумевается написание одного реферата. На подготовку к реферату отводится по одному часу на каждую тему. Тема выбирается студентом. Сдача реферата происходит в конце курса.

Реферат – (нем. Referat, от лат. referere — докладывать, сообщать) — письменный доклад или выступление по определённой теме, в котором собрана информация из одного или нескольких источников на заданную тему объемом 10-12 страниц в машинописном или рукописном виде.

Методические указания

В целях повышения эффективности изучаемой дисциплины студент может выбрать любую тему из предложенного преподавателем списка для подготовки реферата по исследуемой проблеме. При домашней подготовке реферата студент должен решить следующие задачи:

- обосновать актуальность и значимость темы;
- ознакомиться с литературой и сделать ее анализ;
- собрать необходимый материал для исследования;
- провести систематизацию и анализ собранных данных;
- изложить свою точку зрения по дискуссионным вопросам по теме исследования;
- по результатам полученных данных сделать выводы.

Работа оформляется в соответствии с требованиями ГОСТ Р 6.30-2003 и ГОСТ Р 7.0.5-2008, выполняется на бумаге формата А4, шрифт – 14 TimesNewRoman, межстрочный интервал – полуторный, границы полей: верхнее и нижнее – 20 мм, правое – 10 мм, левое – 30 мм. Оптимальный объем реферата – 10–15 страниц.

Пояснительная записка по методике оценивания реферата:

Показатели и критерии оценивания реферата	Шкала оценивания	
	Зачет	Незачет
Содержание соответствует теме.	1-4 баллов	
Обоснована актуальность темы, полно и логично изложен материал, сформулированы выводы.	1-4 баллов	
Сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему	1-4 баллов	
Соблюдены требования по оформлению	1-4 баллов	
Продуманное краткое выступление по теме, правильные ответы на дополнительные вопросы	1-4 баллов	
Итого по всем критериям	12-20 бал.	1-11 бал.

Темы рефератов (с презентацией в *PowerPoint*)

1. Организационная власть как системообразующая категория организационного поведения.
2. Социокультурный образ организации и имиджевое поведение работников.
3. Поведенческие ресурсы управления организацией.
4. Сотрудничество как главная характеристика организационного поведения.
5. Мотивационные предпочтения и виды организационного поведения.
6. Принципы научного управления.
7. Концепция “человеческих отношений”.
8. Социотехнический подход к организации.
9. Ситуационные аспекты организационного поведения.
10. Синтез классической и гуманистической школ менеджмента.
1. Современные зарубежные теории личности.
12. Личность в системе организационных связей и взаимодействий: взгляды отечественных ученых.
13. Личность и организация: гармония и конфликт интересов.
14. Влияние индивидуальных различий и стилей деятельности на организационное поведение.
15. Норма и патология в организационном поведении.
16. Организационная коммуникация и эффективность функционирования организации.
17. Структура информационных потоков в организации.
18. Проблемы межличностного восприятия и понимания работников в организации.
19. Гибкие организационные структуры.
20. Организация как открытая система.

- 21.Современные методы стимулирования эффективной деятельности работников.
- 22.Маркетинговое управление поведением работников.
- 23.Партисипативность как фактор повышения производительности труда.
- 24.Человеческая компетентность менеджера.
- 25.Пути изменения организационного поведения.
- 26.Природа групп в организации, их классификации и стадии развития.
27. Эффект “социальнойфацилитации” и его практическое значение.
28. Межгрупповое взаимодействие в организации.
29. Формирование профессиональной идентичности работника.
30. Групповые нормы и санкции.

2.2 Эссе

В течение курса подразумевается написание одного эссе. На подготовку к эссе отводится по одному часу на каждую тему. Тема выбирается студентом. Сдача эссе происходит в конце курса.

На подготовку к эссе отводится по одному часу на каждую тему. Количество часов отведенных на подготовку к написанию эссе зависит от количества тем.

Эссе от французского "essai", англ. "essay", "assay" - попытка, проба, очерк; от латинского "exagium" - взвешивание. Создателем жанра эссе считается М.Монтень ("Опыты", 1580 г.). Это прозаическое сочинение - рассуждение небольшого объема со свободной композицией. Жанр критики и публицистики, свободная трактовка какой-либо проблемы. Эссе выражает индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендует на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета. Как правило, эссе предполагает новое, субъективно окрашенное слово о чем - либо и может иметь философский, историко-биографический, публицистический, литературно-критический, научно-популярный, беллетристический характер.

Эссе студента - это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем (тема может быть предложена и студентом, но обязательно должна быть согласована с преподавателем). Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. Писать эссе чрезвычайно полезно, поскольку это позволяет автору научиться четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, использовать основные категории анализа, выделять причинно-следственные связи, иллюстрировать понятия соответствующими примерами, аргументировать свои выводы; овладеть научным стилем речи. Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. В зависимости от специфики дисциплины формы эссе могут значительно дифференцироваться. В некоторых случаях это может быть анализ имеющихся статистических данных по изучаемой проблеме, анализ материалов из средств массовой информации и использованием изучаемых моделей, подробный разбор предложенной задачи с развернутыми мнениями, подбор и детальный анализ примеров, иллюстрирующих проблему и т.д. Тема не должна инициировать изложение лишь определений понятий, ее цель — побуждать к размышлению.

Пояснительная записка по методике оценивания эссе:

Показатели и критерии оценивания эссе	Шкала оценивания	
	Зачет	Незачет
При написании эссе показаны знание и понимание теоретического материала	1-2 баллов	
Умело используются приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений	1-3 баллов	
Объясняются альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему	1-3баллов	

Соответствует жанру проблемной научной статьи	1-2 баллов	
Итого по всем критериям	6-10 бал.	1-5 бал.

Тематика эссе:

- 1.Метод наблюдения в научном исследовании организационного поведения
2. Описание критических ситуаций как метод исследования организационного поведения.
3. Анализ документов в исследованиях организационного поведения.
4. Опрос в исследованиях поведения людей в организациях.
5. Организационная диагностика.
- 6.Иновационные концепции развития организации.
- 7.Методы организационного развития.
- 8.Управление нововведениями в организации.
- 9.Организационная культура и организационная эффективность.
- 10.Ценности работников организации, организационные роли и позиции в нововведениях.
- 11.Лидерства и руководство как пути реализации организационной власти.
12. Структурные (лидерских качеств) теории лидерства.
13. Поведенческий подход к лидерству.
14. Ситуационный подход к лидерству.
15. Биосоциальный подход к пониманию феноменов лидерства.
- 16.Должностное самоопределение работников.
- 17.Диспозиционные отношения и статусы в организации.
- 18.Прессинговые психологические состояния и их преодоление.
- 19.Управленческий цикл руководителя.
- 20.Конфликтные управленческие позиции и зоны

2.3.Контрольная работа

В течение курса предусмотрено проведение трех контрольных работ (две в середине курса и в конце) в виде решения тестовых заданий. На подготовку к контрольной работе отводится по одному часу на каждую тему. Количество часов отведенных на подготовку к контрольной работе зависит от количества тем. Тестовое задание на каждую контрольную работу формируется преподавателем и состоит из трех вариантов по 10 вопросов в каждом варианте.

В современном гуманитарном образовании тестирование используется в качестве наиболее эффективной формы контроля и самоконтроля полученных знаний по соответствующим темам учебного курса. Тестирование способствует формированию профессионального мышления, повышению понятийной культуры, развитию когнитивных способностей специалистов. Предлагаемые задания предназначены для усвоения основных положений курса, для закрепления знаний, полученных в процессе лекционного курса и самостоятельной работы с основной и дополнительной литературой.

В условиях заочной формы получения высшего образования, тестирование оказывает существенную помощь преподавателю для организации итогового контроля знаний студентов. Тестирование позволяет реально оценить знания по курсу и выявить имеющиеся пробелы в усвоении учебного материала.

Тестирование имеет ряд несомненных достоинств. Во-первых, данная форма контроля, как правило, дает достаточно надежный результат, поскольку опрос проводится по большому числу вопросов и «элемент угадывания» не имеет существенного значения. Во-вторых, все тестируемые находятся в равных условиях, а механизм проверки заданий практически исключает «предвзятость» проверяющего. Все это делает данную форму контроля убедительной не только для преподавателя, но и для самих студентов.

В предложенных студентам тестовых заданиях предусмотрен только один вариант правильного ответа.

Преподаватель проверяет контрольную работу и делает отметку «зачтено» или «не зачтено». Работы оцененные как «не зачтено» возвращаются студентам для повторного выполнения. Студенты, у которых контрольные работы не зачтены, а так же студенты не представившие контрольную работу в установленные сроки, к экзамену (зачету) не допускаются

При выполнении тестов необходимо обратиться к учебникам и учебным пособиям, имеющимся в библиотеке.

Пояснительная записка по методике оценивания контрольной работы:

Показатели и критерии оценивания контрольной работы	Шкала оценивания	
	Зачет	Незачет
Тестирование: 10 вопросов 1 правильный ответ равен 1 баллу	6-10 баллов	1-5 баллов

Примерные тесты для контрольных работ:

Тестовые задания по дисциплине «Организационное поведение»

Тест 1. Множественный выбор

1. Термин «разнообразие рабочей силы» отражает различия расы, возраста, пола, этнической принадлежности и _____ людей на работе:

- а) социальных статусов;
- б) личного благосостояния;
- в) физических способностей;
- г) политических предпочтений.

2. Какое из высказываний лучше всего описывает сегодняшнее организационное поведение:

- а) команды и контроль;
- б) новое поколение ожидает того же, что и старое;
- в) делегирование полномочий;
- г) баланс между работой и жизнью.

3. Интерес исследователей ОП к таким переменным, как _____, является индикатором того, что эта дисциплина имеет отношение к практическим вопросам и практическому применению:

- а) прогулы и текучесть кадров;
- б) удовлетворенность работой;
- в) эффективность работы;
- г) все перечисленные выше пункты.

4. «Эффект стеклянного потолка» в организациях — это _____

а) скрытый барьер, ограничивающий продвижение по службе представителей меньшинств и женщин;

- б) негласный предел зарплаты, выплачиваемой топ-менеджерам;
- в) негласный предел зарплаты, выплачиваемой рабочим;

г) ограничение приема на постоянную работу рабочих, работающих полный рабочий день.

5. Какое утверждение об ОП кажется вам самым правильным:

- а) ОП ищет самый лучший и единственный способ решать проблемы менеджмента;
- б) ОП — это уникальная наука, мало связанная с остальными научными дисциплинами;
- в) ОП делает акцент на практическом применении знаний;
- г) ОП является настолько современной наукой, что у нее нет никаких исторических корней?

6. Исходя из взгляда на организации как открытые системы технология, информация и деньги — это _____.

а) ресурсы; б) услуги; в) ресурсы на входе; г) конечный продукт.

7. Такая функция менеджмента, как _____, связана с созданием энтузиазма для выполнения трудной работы:

а) планирование; б) организация; в) контроль; г) мотивирование.

8. Оправдывая этическое поведение, основанное на получении максимального блага для максимального количества людей, мы придерживаемся точки зрения _____:

а) утилитаризма; б) индивидуализма; в) моральных правил; г) справедливость

9. Когда кто-либо оправдывает неэтичное поведение на самом деле соответствует интересам организации, он _____:

а) поступает правильно в отношении самою себя;

б) поступает правильно в отношении всего общества;

в) объясняет неэтичный поступок;

г) следует правилам процедурной справедливости.

Истинно или ложно

10. Организационное поведение — это исследование того, как организации ведут себя в различном окружении. И Л

11. Из утверждения: «ОП пытается удовлетворить требования, предъявляемые различными ситуациями менеджмента» — вытекает вероятностный подход. ИЛ

12. Организационное научение — это процесс приобретения знаний и использования информации для того, чтобы приспособиться к изменяющимся обстоятельствам. И Л

13. Внешняя окружающая среда не имеет значения для организаций как открытых систем. И Л

14. Когда президент проводит частые совещания, посвященные сообщениям о выполнении заданий, она осуществляет такую функцию менеджмента, как планирование. И Л

15. Технические навыки, возможно, являются самыми важными для менеджеров высшего звена. И Л

16. Работа менеджера подразумевает главным образом использование сети межличностных отношений. И Л

17. Руководитель команды, оказывающий своим друзьям особое предпочтение при распределении отпусков, нарушает распределительную справедливость. ИЛ

18. Осведомитель — это тот, кто раскрывает неэтичное поведение организации. ИЛ

19. Исследователи предполагают, что вышестоящие лица организации являются причиной многих этических дилемм, с которыми люди сталкиваются на работе. И Л

Краткий ответ

20. Что означает «ценить разнообразие на работе»?

21. Что такое эффективный менеджер?;

Тест 2 Множественный выбор

1. Демографические характеристики включают в себя _____:

а) задатки и способности; б) личностные признаки; в) основные характеристики сформировавшие то, чем является чело- век; г) ценности и установки.

2. Задатки и способности подразделяются на _____:

а) стереотипы; б) физические и психические; в) психические и личностные; г) агрессивные и ! пассивные.

3 Личностные характеристики определяются _____:

а) окружающей средой; б) наследственностью; в) и окружающей средой, и наследственностью; г) склонностями и способностями человека.

4. Ценности и установки _____: а) сходны с задатками и способностями; б) заменяют друг друга; в) связаны друг с другом; г) сходны с демографическими характеристиками.

5. Подкрепление делает акцент на _____: а) внутренних вознаграждениях; б) внешних вознаграждениях; в) законе падения дохода; г) социальном научении.

6 Содержательные теории, скорее всего, делают акцент на _____ а) заслуженном подкреплении; б) наборе средств; в) справедливости; г) потребностях индивида.

7. Человек с высокой мотивацией достижения, скорее всего, предпочтет _____ в своей деятельности: а) групповую работу; б) решение трудных задач; в) контроль над другими людьми; г) слабую обратную связь или ее отсутствие.

8. Согласно теории справедливости, ключевой проблемой является _____ а) социальное сравнение вознаграждений и усилий; б) равенство вознаграждения; в) равенство усилий; г) абсолютная ценность награды.

9. Согласно теории ожидания, _____ — это вероятность того, что данный уровень эффективности приведет к определенному результату а) ожидание; б) набор средств; в) мотивация; г) валентность.

10. Какое утверждение относительно удовлетворенности работой самое правильное: а) она является причиной эффективности; б) она может л на текучесть кадров; в) ее трудно измерить; г) она не влияет прогул

11. На стадии _____ становления группы ее члены на самом деле начинают представлять собой единое формирование: а) «бури»; б) нормирование в) исполнения; г) общей интеграции.

12. Лучше всего, если в группу, занятую решением проблемы входит _____ членов: а) не больше 3-4; б) 5-7; в) 8-10; г) прим 13.

13. Что описывает в групповом поведении эффект Ринглеманна: а) тенденцию групп принимать рискованные решения; б) социальную лень; в) социальную поддержку; г) удовлетворение социальных потребностей членов

Истинно или ложно

14. Личность может развиваться во времени. И Л

15. Установки часто определяют ценности. И Л

16. И ценности и установки в какой-то степени, являются предпосылками поведения. И Л

17. Подкрепление основано на внутреннем вознаграждении. ИЛ

18. В теории ERG Альдерфера нет эквивалента социальным потребностям Маслоу. ИЛ

19. Согласно теории приобретенных потребностей Мак-Клелланда, высокая потребность в социальной власти включает в себя желание контролировать окружающих для выполнения задач группы или организации. ИЛ

20. Согласно теории справедливости, ощущение негативной несправедливости является мотивирующим состоянием, а ощущение позитивной несправедливости — нет. И Л

21. Внешнее вознаграждение — это положительно оцениваемый результат работы, получаемый непосредственно при выполнении работы. ИЛ

22. Вознаграждение соответствует эффективности работы, если ее размер и ценность изменяются пропорционально уровню достигнутой эффективности работы. И Л

Дайте краткий ответ

23. Что означает управление разнообразием и индивидуальными различиями на рабочем месте?

24. В чем заключается важность демографических характеристик для рабочего места? Почему личностные характеристики так важны на рабочем месте?

25. Что такое «эффект умножения» в теории ожиданий?

Тест 3 Множественный выбор

1. Культура имеет отношение ко всем вопросам, за исключением _____ а) коллективных концепций, разделяемых всеми членами организации б) приобретенных способностей; в) личности руководителя; г) убеждений членов организации.

2. . _____ — это ощущение более общего смысла, который рабочие привносят в свои задачи в результате взаимодействия друг с другом: а) церемония; б) культурный символ; в) миф об основании; г) общее значение; д) внутренняя интеграция.

3. История о деятельности корпорации, приписываемая усилиям прозорливого основоположника, является примером _____: а) саги; б) мифа об основании; в) внутренней интеграции; г) артефакта латентной культуры; д) общим предположением.

4. Организационное развитие прежде всего предназначено для _____: а) повышения общей эффективности организации; б) улучшения межгрупповых взаимоотношений; в) повышения синергии; г) улучшения процесса плановых изменений; д) улучшения групповой динамики.

5. Три стадии организационного развития включают в себя _____: а) сбор данных, проведение вмешательства и оценки; б) установку диагноза, проведение вмешательства и подкрепление; в) проведение вмешательства, применение и внедрение инновации; г) установку диагноза, проведение вмешательства и оценки; д) планирование, внедрение и оценку.

6. Организационное развитие — это плановые изменения в сочетании с _____: а) оценкой; б) вмешательством; в) способностью к самообновлению; г) любыми изменениями в будущем, которые могут произойти д) подкреплением.

Истинно или ложно?

7. Система общих убеждений и ценностей, развивающаяся в рамках организации, называется организационной культурой. И Л

8. Убеждение, что старшие менеджеры могут управлять всеми слоями корпоративной культуры, является мифом. И Л

9. Внешняя адаптация имеет отношение к таким вопросам, как реальная миссия фирмы, ее цели и способы их достижения. И Л

10. Вопрос о том, кто именно назначает награды и наказания, является одним из аспектов внешней адаптации. И Л

11. Церемонии и ритуалы нередко возникают из субкультуры. И Л

12. Ритуал представляет собой стандартизированный вид деятельности, используемый для уменьшения беспокойства. И Л

13. Любой объект, вид искусства или событие, служащее для передачи культурного значения, называется церемонией. И Л

14. Вмешательство в организационное развитие на уровне всей организации включает в себя изучение обратной связи, конфронтационные совещания структурные перестройки, управление методом оценки эффективности к образованию коллатеральных организаций. И Л

15. Проведение конфронтационных совещаний является вмешательством в организационное развитие, которое преследует цель уладить конфликты. ИЛ

Краткий ответ

16. Перечислите три аспекта, которые помогают индивидам и группам эффективно осуществлять совместную деятельность, и проиллюстрируйте их примерами из практики.

17. Приведите пример того, как правила, относящиеся к культуре, и роли влияют на атмосферу в учебной аудитории. Приведите примеры исходя из вашей собственной точки зрения. 18. Каковы главные составные части сильной корпоративной культуры?

3.ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ (40 баллов)

Контрольно-измерительные материалы, необходимые для объективной оценки усвоенных студентом теоретических знаний, практических навыков и сформированных компетенций по итогу изученной дисциплины (либо ее части в течение одного семестра).

Форма промежуточного контроля определяется учебным планом по данной дисциплине.

3.1. Зачет с оценкой

В идеале к зачету с оценкой необходимо начинать готовиться с первой лекции по данному курсу. Общение с преподавателем в аудитории во время лекционных занятий, в ходе которых студент постепенно, «шаг за шагом», осваивает новую учебную информацию, позволяет ему быть не просто реципиентом (т.е. всего лишь слушателем, пассивно

воспринимающим новую информацию), но активным соучастником образовательного процесса, гарантирует высокое качество этого процесса. Именно такой подход, предполагающий постоянную, систематическую работу студента по освоению учебного материала, позволяет ему получить наиболее глубокие и прочные знания.

Зачет с оценкой состоит из двух вопросов, на которые нужно дать развернутый ответ.

Пояснительная записка по методике оценивания зачета с оценкой:

Показатели и критерии оценивания зачета с оценкой	Шкала оценивания
Показывает хорошие знания изученного учебного материала, самостоятельно, логично и последовательно излагает, как устно, так и письменно, и интерпретирует материалы учебного курса	1-10
Полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса и решает практическое задание	1-10
Владеет основными терминами и понятиями изученного курса	1-10
Показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт	1-10
Сумма баллов за оба вопроса	40 баллов

Если студент набирает на экзамене менее 24 баллов, то зачет с оценкой считается не сданным, и в ведомости проставляется оценка неудовлетворительно. Студент направляется на пересдачу.

Перевод баллов в оценочную форму:

36-40 - отлично

31-35 - хорошо

24-30 – удовлетворительно

< 24 - неудовлетворительно

Перечень вопросов к зачету с оценкой:

1. Сущность организационного поведения: объект, предмет и методы.
2. Особенности информационно-поведенческих подсистем.
3. Человек в системе организационных отношений.
4. Социокультурный образ организации: основные поведенческие стереотипы.
5. Сегменты организационного поведения.
6. Формальные и неформальные организации.
7. Типы организаций поведенческого характера: корпоративные и индивидуалистические.
8. Типы организаций поведенческого характера: эдхократические и партисипативные.
9. Поведение человека в научной школе управления: Ф. Тейлор, Френк и Лили Гилберты.
10. Административная школа управления поведением: А. Файоль.
11. Концепция рациональной бюрократии М. Вебера.
12. Школа человеческих отношений Э. Мэйо.
13. Вклад ученых-бихевиористов в развитие школы человеческих отношений.
14. Теория потребностей А. Маслоу
15. Основные положения школы поведенческих наук (Д. МакГрегор, У. Оучи).
16. Взаимодействие человека и организации.
17. Психологические типы людей и работников.
18. Введение человека в организацию.
19. Понятие профессиональной роли. Ролевое поведение в организации.
20. Восприятие человека организационным окружением.
21. Характеристика индивидуальных особенностей работающего человека.
22. Ценности личности.

23. Личностные установки.
24. Особенности обмена информацией в коммуникативном процессе.
25. Особенности процесса коммуникации.
26. Структура коммуникаций в организации.
27. Формы, виды, и организация общения.
28. Особенности мотивационного процесса.
29. Теории мотивации.
30. Понятия групп и классификация групп.
31. Отличительные признаки малых групп.
32. Основные характеристики группы.
33. Взаимодействие человека и группы.
34. Эффективность групповой деятельности.
35. Понятие лидерства и руководства: отличия и особенности.
36. Типы и функции лидеров.
37. Стили руководства.
38. Психологические особенности личности лидера.
39. Методы анализа отношений в организации.
40. Факторы и элементы проектирования организаций.
41. Источники власти в организации.