

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
(ВлГУ)



А.А.Панфилов

« 19 » 02 2016 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Направление подготовки 38.03.02 «Менеджмент»
Профиль подготовки «Управление проектами»
Уровень высшего образования бакалавриат
Форма обучения очная

Семестр	Трудоемкость зач. ед./ час.	Лекции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. работы, час.	СРС, час.	Форма промежуточного контроля (экз./зачет)
4	4/144	18	18	-	108	зачет
Итого	4/144	18	18	-	108	зачет

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Основной целью дисциплины «Организационное поведение» является формирование у студентов представлений о том, как люди ведут себя в организации и каким образом их поведение влияет на результаты ее работы.

Основными задачами дисциплины являются:

- ознакомить студентов с основными научными подходами к изучению поведения индивида, групп и организации в целом;
- систематизировать знания о влиянии на поведение способностей и личностных качеств работников;
- изучение основных понятий и мотивационных теорий раскрывающих суть поведения индивидов в организации;
- изучение влияния на деятельность организации отношения к труду и удовлетворенности трудом её работников;
- ознакомить студентов с особенностями поведения индивидов в группе, управления конфликтами и изменениями, вопросами формирования организационной культуры.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина Б1.Б.21 «Организационное поведение» относится к дисциплинам базовой части (Б.21) базового блока (Б1) ОПОП. Глубокое усвоение материала обеспечивается сочетанием аудиторных занятий и самостоятельной работы студентов с литературой. Основным видом учебных занятий по данной дисциплине являются лекционные и практические занятия. Изучение дисциплины для студентов очной формы обучения осуществляется в течение одного семестра. По дисциплине осуществляется текущий контроль и промежуточная аттестация в форме зачета.

Предшествующими дисциплинами, на которых непосредственно базируется дисциплина «Организационное поведение», являются: «Социология», «Философия», «Психология». Дисциплина является базой для изучения дисциплин «Менеджмент», «Экономика», «Теория организации», «Управление персоналом» и др.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Процесс изучения дисциплины «Организационное поведение» направлен на формирование следующих компетенций:

общекультурные компетенции:

ОК-5 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

общепрофессиональные компетенции:

ОПК-3 способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;

профессиональных компетенций:

ПК-1 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры;

ПК-2 владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.

Таблица 1

**Планируемые результаты обучения по дисциплине
Общекультурные и общепрофессиональные компетенции**

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОК-5	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<p>Знать: 31 (ОК-5) - принципы функционирования профессионального коллектива, понимать роль корпоративных норм и стандартов</p> <p>Уметь: У1 (ОК-5) – работать в коллективе, эффективно выполнять задачи профессиональной деятельности</p> <p>Владеть: В1 (ОК-5) – приемами взаимодействия с сотрудниками, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности</p>
ОПК-3	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	<p>Знать: 31 (ОПК-3) - основы разработки стратегий управления человеческими ресурсами организации (процессы разработки, планирования и осуществления мероприятий, направленных на ее реализацию) 32 (ОПК-3) – особенности распределения и делегирования полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия 33 (ОПК-3) – основы проектирования организационной структуры 34 (ОПК-3) – основы разработки стратегий управления человеческими ресурсами организации 35 (ОПК-3) – основы планирования и организации управленческих мероприятий</p> <p>Уметь: У1 (ОПК-3) – участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций У2 (ОПК-3) – планировать и осуществлять мероприятия У3 (ОПК-3) – распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия У4 (ОПК-3) – проектировать организационные структуры</p> <p>Владеть: В1 (ОПК-3) – навыками участия в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций В2 (ОПК-3) – навыками планирования и осуществления мероприятия В3 (ОПК-3) – навыками распределения и делегирования полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия В4 (ОПК-3) – навыками проектирования организационных структур</p>

Профессиональные компетенции

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-1	<p>владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>Знать: 31 (ПК-1) - Теории мотивации, лидерства и власти 32 (ПК-1) - Основные подходы и теории лидерства и власти 33 (ПК-1) - Элементы и классификацию организационной культуры</p>
		<p>Уметь: У1 (ПК-1) – Проводить анализ человеческих ресурсов и определять содержание организационной культуры У2 (ПК-1) – Использовать различные формы власти, развивать навыки лидерства для организации командной работы У3 (ПК-1) – Разрабатывать и обосновывать предложения по совершенствованию организационной культуры организации, а также развитию персонала по итогам аудита человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>
		<p>Владеть: В1 (ПК-1) – Инструментами аудита человеческих ресурсов В2 (ПК-1) – Навыками формирования программ мотивации и их реализации В3 (ПК-1) – Навыками организации групповой работы при решении стратегических и оперативных управленческих задач</p>
ПК-2	<p>владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p>	<p>Знать: 31 (ПК-2) – способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций 32 (ПК-2) – виды конфликтов 33 (ПК-2) – современные технологии управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде 34 (ПК-2) – основные способы разрешения конфликтных ситуаций</p>
		<p>Уметь: У1 (ПК-2) – различными способами разрешать конфликтные ситуации на основе технологий управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде</p>
		<p>Владеть: В1 (ПК-2) – навыками разрешения конфликтных ситуаций на основе технологий управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде</p>

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Курс рассчитан на 18 часов лекций, 18 часов практических занятий и 72 часа самостоятельной работы. Всего 4 зачетных единицы (144 часов). Промежуточная аттестация в форме зачета предусмотрена в 4 семестре.

Таблица 2

Вид учебных занятий и самостоятельная работа	Объем дисциплины											
	Всего	Объем дисциплины, час.										
		Семестр										
Очная форма обучения												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Контактная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:	36			36								
лекционного	18			18								
лабораторные работы												
практического занятия	18			18								
Самостоятельная работа студента (СРС)	108			108								
Промежуточная аттестация	3			3								
Общая трудоемкость (час. / з.е.)	144/4			144/4								

Таблица 3

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						Объем учебной работы, с применением интерактивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра), форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Контрольные работы	СРС	КП / КР		
1	Введение в организационное поведение	4	1-2	2	2			12	2/50	О, Т, Д	
2	История развития и основные положения процессуальных и содержательных теорий мотивации	4	3-4	2	2			12	2/50	О, Т, Д	
3	Личность в организации	4	5-6	2	2			12	2/50	О, Т, Д Рейтинг-контроль №1	
4	Подходы к построению взаимодействия человека и организационного окружения	4	7-8	2	2			12	2/50	О, Т, Д	
5	Управление конфликтами в организации	4	9-10	2	2			12	2/50	О, Т, Д	
6	Взаимодействие человека и группы	4	11-12	2	2			12	2/50	О, Т, Д Рейтинг-контроль №2	
7	Научение поведению в организации	4	13-14	2	2			12	2/50	О, Т, Д	
8	Управление изменениями в организации	4	15-16	2	2			12	2/50	О, Т, Д	
9	Организационная культура	4	17-18	2	2			12	2/50	О, Т, Д Рейтинг-контроль №3	
Всего		4		18	18			108	18/50	Зачет	

О – опрос, Т – тестирование, Д – дискуссия

Таблица 4

Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование тем	Содержание тем	Коды компетенций	Коды ЗУН (в соответствии с табл. 1)
Тема 1	Введение в организационное поведение	Понятие организации. Виды и основные признаки организаций. Формы организаций. Определение дисциплины организационного поведения. Предмет и объект организационного поведения. Элементы управленческой деятельности, основные функции управления. Концепции менеджмента, изучающие организационное поведение. Методические и методологические основы организационного поведения	ОК-5 ОПК-3	31 (ОК-5), У1(ОК-5), В1(ОК-5), 31 (ОПК-3), 32 (ОПК-2), 33 (ОПК-3), 34 (ОПК-3) У1 (ОПК-3), У2(ОПК-3), У3(ОПК-3), У4(ОПК-3), В1(ОПК-3), В2(ОПК-3), В3(ОПК-3), В4(ОПК-3)
Тема 2	История развития и основные положения процессуальных и содержательных теорий мотивации	Развитие поведенческих концепций управления зарубежных авторов. Хоуторнские эксперименты. Пирамида потребностей А. Маслоу. Основные содержательные теории мотивации. Основные процессуальные теории мотивации. Российские исследовательские приоритеты и особенности организационного поведения в России.	ПК-1	31 (ПК-1), 32(ПК-1), 33(ПК-1), У1(ПК-1), У2(ПК-1), У3(ПК-1) В1(ПК-1), В2(ПК-1), В3(ПК-1)
Тема 3	Личность в организации	Человеческий фактор в организации. Особенности характера и темперамента индивидов. Основные психические процессы, свойства, состояния оказывающие влияние на поведение человека в организации. Стресс и фрустрация как формы прессингового психологического состояния.	ОК-5	31 (ОК-5), У1(ОК-5), В1(ОК-5).
Тема 4	Подходы к построению взаимодействия человека и организационного окружения	Особенности взаимодействия человека и организации. Модели включения человека в организационное окружение. Проблемы установления взаимодействия человека и организационного окружения. Ожидания организации и индивида друг от друга. Соответствие роли и места индивида в организации. Ясность и приемлемость ролей. Статус роли.	ОПК-3	31 (ОПК-3), 32 (ОПК-2), 33 (ОПК-3), 34 (ОПК-3) У1 (ОПК-3), У2(ОПК-3), У3(ОПК-3), У4(ОПК-3), В1(ОПК-3), В2(ОПК-3), В3(ОПК-3), В4(ОПК-3).
Тема 5	Управление конфликтами в организации	Типы и виды конфликтов. Истоки конфликта индивида и организации. Внутриличностный, межличностный и межгрупповой конфликт. Ролевой конфликт. Основные элементы конфликта. Основные стратегии разрешения конфликтных ситуаций.	ПК-2	31 (ПК-2), 32(ПК-2), 33(ПК-2), 34(ПК-2), У1(ПК-2), В1(ПК-2).
Тема 6	Взаимодействие человека и группы	Общее понятие группы. Общая характеристика группы. Динамика взаимодействия индивидов в группе. Формальные и неформальные группы. Негативные проявления групповой формы организации труда. Зависимость поведения индивидов от системы вознаграждений в группе.	ПК-1 ПК-2	31 (ПК-1), 32(ПК-1), 33(ПК-1), У1(ПК-1), У2(ПК-1), У3(ПК-1), В1(ПК-1), В2(ПК-1), В2(ПК-1), 31 (ПК-2),

№ п/п	Наименование тем	Содержание тем	Коды компетенций	Коды ЗУН (в соответствии с табл. 1)
				32(ПК-2), 33(ПК-2), 34(ПК-2), У1(ПК-2), В1(ПК-2).
Тема 7	Научение поведению в организации	Общее понятие научения поведению. Типы поведения человека в организации. Особенности поведения «трудных» руководителей и сотрудников. Основные типы научения поведению. Сознательное научение поведению в организации.	ОК-5 ПК-1	31 (ОК-5), У1(ОК-5), В1(ОК-5), 31 (ПК-1), 32(ПК-1), 33(ПК-1), У1(ПК-1), У2(ПК-1), У3(ПК-1), В1(ПК-1), В2(ПК-1), В2(ПК-1),
Тема 8	Управление изменениями в организации	Общее понятие управления изменениями. Основные модели развития организации. Основные поведенческие подходы к управлению изменениями. Этапы управления изменениями. Подавление сопротивления сотрудников на различных этапах осуществления изменений.	ОПК-3	31 (ОПК-3), 32 (ОПК-2), 33 (ОПК-3), 34 (ОПК-3) У1 (ОПК-3), У2(ОПК-3), У3(ОПК-3), У4(ОПК-3), В1(ОПК-3), В2(ОПК-3), В3(ОПК-3), В4(ОПК-3).
Тема 9	Организационная культура	Формирование организационной культуры. Типы организационных культур. Слабая и сильная культура. Взаимоотношения доминирующей культуры и субкультур. Виды организационных культур. Способы передачи культуры. Поведенческие аспекты изменения культуры организации.	ОК-5 ПК-1	31 (ОК-5), У1(ОК-5), В1(ОК-5), 33(ПК-1), У1(ПК-1) У3(ПК-1),

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

1. Деловая игра – метод имитации принятия решения в различных производственных ситуациях, осуществляемых по заданным правилам группой людей в диалоговом режиме. Активное средство обучения.

2. Дискуссия – форма учебной работы, в рамках которой высказывают свое мнение по вопросу, поставленному преподавателем. Проведение дискуссий подразумевает самостоятельный подготовительный этап в виде написания эссе, тезисов, реферата по предложенному вопросу.

3. Метод кейс-стадии – обучение, при котором студенты и преподаватели участвуют в непосредственном обсуждении деловой ситуации или задачи, взятой из практики реального функционирующего предприятия. Основой для создания кейсов являются данные конкретных предприятий, а именно: ООО «ВСЗ «Техника», ОАО «ВПО «Точмаш», ООО «Амбитус», ОАО «Авангард», ОАО «Электрокабель», ОАО «Связной» и др., а также материалы периодической печати, а именно, статьи журналов «Инновации», «РИСК», «Проблемы теории и практики управления», «Экономический анализ», «ЭКО», «Менеджмент инноваций» и др.

**6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ,
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ
ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ**

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

1. **Трудоемкость** самостоятельной работы студентов по дисциплине «Организационное поведение» составляет 108 часов.

Таблица 5

Вопросы для самостоятельного изучения

№ темы	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов
1	Обзор и сравнительная оценка методов исследования применяемых в ОП	12
2	Эволюция создания основных поведенческих теорий мотивации.	12
3	Обзор и сравнительная оценка японской, американской и европейской систем управления и мотивации персонала.	12
4	Источники, структура и виды конфликтов. Основные стратегии разрешения конфликтов	12
5	Сравнительная характеристика моделей научения человека поведению в организации.	12
6	Основные процессуальные и содержательные теории мотивации.	12
7	Влияние систем оплаты труда на морально психологический климат и мотивацию в трудовом коллективе	12
8	Основные модели организационных изменений. Методы подавления сопротивления в процессе организационных изменений.	12
9	Модели и пути формирования организационной культуры	12
	Итого:	108

Темы рефератов и эссе в рамках самостоятельной работы студентов:

1. Процесс восприятия и управление впечатлением.
2. Представление человека о самом себе: самоуважение и самооффективность.
3. Удовлетворенность трудом и факторы, влияющие на удовлетворенность трудом.
4. Современные теории трудовой мотивации.
5. Организационная система вознаграждений.
6. Нормы и роли в неформальных группах.
7. Внутриличностный конфликт (конфликт целей, ролей и неопределенность).
8. Межличностный конфликт: источники, анализ и стратегия разрешения.
9. Организационный (структурный) конфликт и его роль в современных организациях.
10. Ролевые конфликты.
11. Происхождение стресса на рабочем месте.
12. Эффекты стресса на рабочем месте.
13. Различия между властью, полномочиями и влиянием.
14. Авторитет и сила власти.
15. Новые теоретические подходы к лидерству (теории харизматического лидерства, преобразующего лидерства и социального научения).
16. Стили лидерства в классических и современных теориях.
17. Харизма руководителей и управленческие архетипы.
18. Значимость обратной связи для процесса межличностных коммуникаций.

19. Практическое применение и исследование участия в процессе принятия решений.
20. Природа организационной культуры: определение, характеристики, типы.
21. Поддержание организационной культуры посредством социализации.
22. Культура бизнеса.
23. Инновационное развитие и инновационная культура.
24. Управленческое лидерство в разных культурах.
25. Инновационные подходы и методы организационного развития.
26. Консультационные фирмы и отбор человеческого фактора.
27. Командообразование в организациях как фактор эффективности совместной деятельности.
28. Организационный подход к управлению конфликтом в кризисной ситуации.

Структура самостоятельных работ студентов (эссе и рефератов)

Структура эссе:

- Титульный лист (заполняется по единой форме);
- Введение (30 % объема) – суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически.
- Основная часть (60 % объема эссе) – теоретические и практические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса.
- Заключение (10 % объема эссе) – обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д.

Структура реферата:

- Оглавление (содержание);
- Введение;
- Несколько глав с выводами по каждой главе;
- Заключение;
- Список литературы (указывать только действительно изученные источники).

6.2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Промежуточная аттестация студентов по дисциплине «Организационное поведение» проводится в соответствии с Учебным планом в форме зачета в 4 семестре для студентов. Студенты допускаются к зачету по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплине: выполнения всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины.

6.3. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

В ходе промежуточной аттестации осуществляется контроль освоения компетенций в соответствии с этапами их формирования.

Этапы формирования компетенций в ходе изучения дисциплины «Организационное поведение»

Таблица 6

№ п/п	Наименование тем	Содержание тем	Коды компетенций
Тема 1	Введение в организационное поведение	Понятие организации. Виды и основные признаки организаций. Формы организаций. Определение дисциплины организационного поведения. Предмет и объект организационного поведения. Элементы управленческой деятельности, основные функции управления. Концепции менеджмента, изучающие организационное	ОК-5 ОПК-3

№ п/п	Наименование тем	Содержание тем	Коды компетенций
		поведение. Методические и методологические основы организационного поведения	
Тема 2	История развития и основные положения процессуальных и содержательных теорий мотивации	Развитие поведенческих концепций управления зарубежных авторов. Хоуторнские эксперименты. Пирамида потребностей А. Маслоу. Основные содержательные теории мотивации. Основные процессуальные теории мотивации. Российские исследовательские приоритеты и особенности организационного поведения в России.	ПК-1
Тема 3	Личность в организации	Человеческий фактор в организации. Особенности характера и темперамента индивидов. Основные психические процессы, свойства, состояния оказывающие влияние на поведение человека в организации. Стресс и фрустрация как формы прессингового психологического состояния.	ОК-5
Тема 4	Подходы к построению взаимодействия человека и организационного окружения	Особенности взаимодействия человека и организации. Модели включения человека в организационное окружение. Проблемы установления взаимодействия человека и организационного окружения. Ожидания организации и индивида друг от друга. Соответствие роли и места индивида в организации. Ясность и приемлемость ролей. Статус роли.	ОПК-3
Тема 5	Управление конфликтами в организации	Типы и виды конфликтов. Истоки конфликта индивида и организации. Внутриличностный, межличностный и межгрупповой конфликт. Ролевой конфликт. Основные элементы конфликта. Основные стратегии разрешения конфликтных ситуаций.	ПК-2
Тема 6	Взаимодействие человека и группы	Общее понятие группы. Общая характеристика группы. Динамика взаимодействия индивидов в группе. Формальные и неформальные группы. Негативные проявления групповой формы организации труда. Зависимость поведения индивидов от системы вознаграждений в группе.	ПК-1 ПК-2
Тема 7	Научение поведению организации	Общее понятие научения поведению. Типы поведения человека в организации. Особенности поведения «трудных» руководителей и сотрудников. Основные типы научения поведению. Сознательное научение поведению в организации.	ОК-5 ПК-1
Тема 8	Управление изменениями в организации	Общее понятие управления изменениями. Основные модели развития организации. Основные поведенческие подходы к управлению изменениями. Этапы управления изменениями. Подавление сопротивления сотрудников на различных этапах осуществления изменений.	ОПК-3
Тема 9	Организационная культура	Формирование организационной культуры. Типы организационных культур. Слабая и сильная культура. Взаимоотношения доминирующей культуры и субкультур. Виды организационных культур. Способы передачи культуры. Поведенческие аспекты изменения культуры организации.	ОК-5 ПК-1

6.4. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 7

Показатели и критерии оценивания компетенций по этапам их формирования

Наименование тем	Коды компетенций	Коды ЗУВ	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Оценка
Введение в организационное поведение	ОК-5 ОПК-3	31 (ОК-5), У1(ОК-5), В1(ОК-5), 31 (ОПК-3), 32 (ОПК-2), 33 (ОПК-3), 34 (ОПК-3) У1 (ОПК-3), У2(ОПК-3), У3(ОПК-3), У4(ОПК-3), В1(ОПК-3), В2(ОПК-3), В3(ОПК-3),	Вопросы на зачете 1-27	Оценка «зачтено» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками	Зачтено

Наименование тем	Коды компетенций	Коды ЗУВ	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Оценка
		В4(ОПК-3)		и приемами их выполнения.	
История развития и основные положения процессуальных и содержательных теорий мотивации	ПК-1	31 (ПК-1), 32(ПК-1), 33(ПК-1), У1(ПК-1), У2(ПК-1), У3(ПК-1) В1(ПК-1), В2(ПК-1), В3(ПК-1)	Вопросы на зачете 28-38	Оценка «не зачтено» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «не зачтено» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.	Не зачтено
Личность в организации	ОК-5	31 (ОК-5), У1(ОК-5), В1(ОК-5).	Вопросы на зачете 39-50		
Подходы к построению взаимодействия человека и организационного окружения	ОПК-3	31 (ОПК-3), 32 (ОПК-2), 33 (ОПК-3), 34 (ОПК-3) У1 (ОПК-3), У2(ОПК-3), У3(ОПК-3), У4(ОПК-3), В1(ОПК-3), В2(ОПК-3), В3(ОПК-3), В4(ОПК-3).	Вопросы на зачете 51-65		
Управление конфликтами в организации	ПК-2	31 (ПК-2), 32(ПК-2), 33(ПК-2), 34(ПК-2), У1(ПК-2), В1(ПК-2).	Вопросы на зачете 66-74		
Взаимодействие человека и группы	ПК-1 ПК-2	31 (ПК-1), 32(ПК-1), 33(ПК-1), У1(ПК-1), У2(ПК-1), У3(ПК-1), В1(ПК-1), В2(ПК-1), В2(ПК-1), 31 (ПК-2), 32(ПК-2), 33(ПК-2), 34(ПК-2), У1(ПК-2), В1(ПК-2).	Вопросы на зачете 75-85		
Научение поведению в организации	ОК-5 ПК-1	31 (ОК-5), У1(ОК-5), В1(ОК-5), 31 (ПК-1), 32(ПК-1), 33(ПК-1), У1(ПК-1), У2(ПК-1), У3(ПК-1), В1(ПК-1), В2(ПК-1), В2(ПК-1),	Вопросы на зачете 86-89		

Наименование тем	Коды компетенций	Коды ЗУВ	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Оценка
Управление изменениями в организации	ОПК-3	31 (ОПК-3), 32 (ОПК-2), 33 (ОПК-3), 34 (ОПК-3) У1 (ОПК-3), У2(ОПК-3), У3(ОПК-3), У4(ОПК-3), В1(ОПК-3), В2(ОПК-3), В3(ОПК-3), В4(ОПК-3).	Вопросы на зачете 90-95		
Организационная культура	ОК-5 ПК-1	31 (ОК-5), У1(ОК-5), В1(ОК-5), 33(ПК-1), У1(ПК-1) У3(ПК-1),	Вопросы на зачете		

6.5. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

**Вопросы для подготовки к опросу
по дисциплине «Организационное поведение»
Тема 1. Введение в организационное поведение**

1. Организационное поведение как наука.
2. Предмет и объект изучения в организационном поведении.
3. Понятие «организация» с точки зрения А.И. Пригожина.
4. Элементы и функции управленческой деятельности.
5. Концепции менеджмента, изучающие организационное поведение.
6. Виды социологических исследований.
7. Естественный эксперимент.
8. Опрос, как самостоятельный вид социологических исследований.
9. Анкетирование и интервьюирование.
10. Тест, как особый вид экспериментального исследования.
11. Подготовка социологического исследования.

**Тема 2. История развития и основные положения процессуальных
и содержательных теорий мотивации**

1. Первые предпосылки исследования мотивации труда.
2. Основные функции и период создания ЦИТа.
3. Автор первой монографии по проблематике организационного поведения и его основные идеи.
4. Зарубежные исследователи организационного поведения.
5. Хоуторнский эксперимент.
6. Теория Маслоу, Ф.Герцберга и Дугласа Мак Грегора.

7. Модель организации типа Z.
8. Процессуальные и содержательные теории мотивации.
9. Особенности организационного поведения в России.

Тема 3. Личность в организации

1. Формула исполнения и основные проблемы управления индивидуального поведения.
2. Возрастные особенности личности.
3. Особенности темперамента индивидов: холерик, сангвиник, флегматик, меланхолик.
4. Свойства темперамента.
5. Экстраверсия и интроверсия.
6. Ощущения, как психический процесс.
7. Апперцепция и рефлексия в организационном поведении.
8. Аттракция и мышление.
9. Внимание, как направленность психики.
10. Память и правила произвольного и непроизвольного запоминания.
11. Эмоции, эмоциональные реакции, в чем проявляется эмоциональное состояние

Тема 4. Подходы к построению взаимодействия человека и организационного окружения

1. Взаимодействие человека и организации.
2. Модели включения человека в организационное окружение.
3. Проблема установления взаимодействия человека и организационного окружения.
4. От каких характеристик зависит социализация.
5. Ожидания организации и индивида друг от друга.
6. Основные подходы к установлению взаимодействия человека и организации.
7. Рольевой подход к установлению взаимодействия человека и организации.
8. Ясность роли.
9. Приемлемость роли

Тема 5. Управление конфликтами в организации

1. Структура и основные этапы конфликтов.
2. Межличностный конфликт
3. Рольевые конфликты.
4. Ситуации, приводящие к возникновению конфликтов.
5. Основные стратегии выхода из конфликтов.

Тема 6. Взаимодействие человека и группы

1. Что такое группа?
2. Характерные особенности группы.
3. Формальные группы.
4. Неформальные группы.
5. Общая характеристика группы.
6. Структурные характеристики группы.
7. Негативные проявления групповой организации труда. Групповщина.
8. Сила и конформизм.
9. Система вознаграждений в группе.

Тема 7. Научение поведению в организации

1. Что такое научение поведению.

2. Типы поведения человека в организации.
3. Типы научения поведению в организации.
4. Осознанное научение поведению в организации.

Тема 8. Управление изменениями в организации

1. Концепция управления изменениями.
2. Преимущества и недостатки эволюционного подхода к управлению изменениями.
3. Преимущества и недостатки революционного подхода к управлению изменениями.
4. Этапы управления изменениями.
5. Методы подавления сопротивлений изменениям.

Тема 9. Организационная культура

1. Понятие организационной культуры.
2. Пути формирования организационной культуры.
3. Виды организационных культур.
4. Способы передачи культуры.
5. Изменение культуры организации.
6. Стратегия управления культурой в организации.

Примеры тестовых заданий по дисциплине «Организационное поведение», используемых при текущем контроле

Рейтинг контроль № 1

1. Какое определение наиболее полно отражает основные цели дисциплины «Организационное поведение»:
 - а) понять, научиться предсказывать поведение людей в организации, а также управлять им;
 - б) объяснить причины поступков индивидов в определенных условиях;
 - в) предсказание поведения работников в будущем;
 - г) овладение навыками управления людьми;
 - д) обучение и развитие кадров.
2. Цели учебной дисциплины «Организационное поведение»:
 - а) систематизированное описание поведения людей в различных возникающих в организации ситуациях;
 - б) манипулирование людьми;
 - в) объяснение причин поступков индивидов в определенных ситуациях;
 - г) предсказание поведения работника в будущем;
 - д) овладение навыками управления поведением людей в процессе труда и их совершенствование.
3. Основные компоненты дисциплины «Организационное поведение»:
 - а) индивид;
 - б) группа;
 - в) организация;
 - г) команда;
 - д) субъекты организации.
4. Отличительные черты науки об организационном поведении:
 - а) междисциплинарный характер;
 - б) теоретический характер дисциплины;
 - в) комплексный прикладной характер дисциплины;

- г) инструментальный характер дисциплины;
 - д) системность, опирающаяся на результаты исследований и концептуальные разработки.
5. Методы исследования организационного поведения:
- а) опросы, интервью, анкетирование, тестирование;
 - б) наблюдение;
 - в) эксперимент (лабораторный и естественный);
 - г) сбор фиксированной информации (изучение документов);
 - д) социометрический эксперимент.
6. Изучение закономерностей организационного поведения помогает руководителю в решении следующих задач:
- а) в мотивировании труда;
 - б) в обеспечении стабильности деятельности;
 - в) в эффективном управлении группами людей;
 - г) в принятии и реализации управленческих решений;
 - д) в развитии организации.
7. Регуляторами поведения личностей и групп являются:
- а) политические регуляторы (правовые нормы и декреты государства и т.п.);
 - б) организационные регуляторы (уставы, инструкции, распоряжки и т.п.);
 - в) общественные регуляторы (традиции, обычаи, общественное мнение и т.п.);
 - г) ситуация на рынке, на котором действует организация;
 - д) мораль как система нравственных норм.
8. Теория поведения человека в организации:
- а) школа научного управления;
 - б) административная школа;
 - в) школа человеческих отношений;
 - г) поведенческие науки;
 - д) исследование операций.
9. Критерии индивидуальной эффективности:
- а) способности;
 - б) мотивация;
 - в) знания, умения, навыки;
 - г) стратегия организации;
 - д) опыт.
10. Внутренние особенности личности, влияющие на поведение человека:
- а) система потребностей, интересов, притязаний, ценностных ориентаций и т.п.;
 - б) знания, навыки, умения;
 - в) тип темперамента;
 - г) психические свойства: эмоции, ощущения, чувства, воля, память, характер;
 - д) принадлежность к различным социальным группам.
11. Как называется первый этап развития теории организационного поведения (20- 30 гг. XX в.):
- а) культурологический;
 - б) классический;
 - в) менеджмент человеческих отношений;
 - г) этап социально-групповых норм поведения;
 - д) поведенческий.
12. Организационное поведение как научная дисциплина сформировалась в:
- а) 20-30 гг. XX в.;
 - б) 30-40 гг. XX в.;
 - в) 40-60 гг. XX в.;
 - г) 60-70 гг. XX в.;
 - д) 70-90 гг. XX в.

13. Суть теории равенства и справедливости:
- а) создание благоприятных условий труда для всех сотрудников;
 - б) справедливая оценка усилий человека по сравнению с усилиями других сотрудников;
 - в) удовлетворение потребностей работников различного уровня;
 - г) учет индивидуальных возможностей работника;
 - д) материальное поощрение всех сотрудников.
14. На организационном уровне поведения принятие решений рассматривается как:
- а) основной механизм управления организационным поведением, определяющий и организационный климат и результативность работы организации;
 - б) условие развития сотрудников;
 - в) условие доверия руководителю;
 - г) возможность учета индивидуальных возможностей сотрудников;
 - д) возможность творческого подхода к решению проблем.
15. Назовите количество уровней, на которых может проводиться анализ организационного поведения:
- а) 2;
 - б) 3;
 - в) 4;
 - г) 5;
 - д) 6.
16. Выделите наиболее полную и правильную характеристику научной дисциплины «Организационное поведение»:
- а) разрабатывает практические и прикладные подходы к анализу причин поведения людей и групп;
 - б) в большей степени разрабатывает и предоставляет прикладные подходы к управлению поведением людей и групп в организации;
 - в) интересуется явлениями управления поведением людей и групп на микроуровне;
 - г) реализует теоретические подходы и концепции управления поведением людей и групп на уровне макроявлений;
 - д) в большей степени разрабатывает и предоставляет теоретические подходы и концепции управления поведением людей и групп на макроуровне.

Рейтинг контроль № 2

1. Определите основную функцию неформальной коммуникации в организации:
- а) манипуляция информацией;
 - б) механизм обратной связи, сигнализирующей об интересах и потребностях персонала;
 - в) оценка деятельности руководителя;
 - г) средство объединения аутсайдеров в коалиции;
 - д) провоцирует повышение тревожности работников.
2. Критерии групповой эффективности:
- а) лидерство;
 - б) статус;
 - в) роли;
 - г) мотивация;
 - д) опыт.
3. Факторы, определяющие групповое поведение:
- а) профессиональная сработанность группы;
 - б) морально-психологическая сплоченность;
 - в) продуктивность и удовлетворенность продуктами труда;
 - г) межличностная совместимость;

- д) работоспособность трудового коллектива.
4. Внешний механизм управления поведением группы, индивидуальным уровнем поведения действует через:
- а) организационную культуру и систему формальных и неформальных отношений, осуществляемых в данной организации;
 - б) профессиональное и личностное развитие сотрудников организации;
 - в) ценности конкретных групп;
 - г) решение проблемных ситуаций в организации;
 - д) оценку деятельности сотрудников.
5. Внутренний механизм управления поведением групп, индивидуальным поведением в организации реализуется через:
- а) устойчивую систему представлений о самом себе, через воздействие на образ-Я, которые влияют на межличностное поведение в группе;
 - б) управление коммуникативными потоками;
 - в) реализацию программ повышения квалификации сотрудников;
 - г) оценку деятельности сотрудников;
 - д) реализацию миссии организации.
6. Цель модели управления организационным поведением, разработанной Джозефом Лафтом и Харри Ингрэмом (Окно Джохари):
- а) достижение взаимопонимания в организационном поведении;
 - б) манипулирование другим человеком;
 - в) демонстрация поведения;
 - г) активизация защитных механизмов поведения;
 - д) личностный и профессиональный рост работника.
7. Важным механизмом управления индивидуальным уровнем организационного поведения является:
- а) оценка результативности работника;
 - б) постановка цели или задачи профессиональной деятельности;
 - в) учет индивидуальных особенностей человека;
 - г) материальное и нематериальное стимулирование;
 - д) ощущение значимости труда.
8. SMART-технология - это технология:
- а) взаимодействия руководителя и сотрудника;
 - б) целеполагания;
 - в) мотивации;
 - г) организации;
 - д) оценки.
9. Повышению эффективности принимаемых управленческих решений способствует метод:
- а) наблюдения;
 - б) тестирования;
 - в) беседы;
 - г) социометрии;
 - д) метод «мозгового штурма» в различных вариациях.
10. Эффективно и быстро получить объективную картину в организации «через голову» линейного руководителя помогает метод:
- а) анкетирования;
 - б) тестирования;
 - в) «мозгового штурма»
 - г) шеф идет «в народ»
 - д) социометрии.
11. Сколько уровней анализа организационной структуры предложил Э.Шейн:
- а) 1;

- б) 2;
- в) 3;
- г) 4;
- д) 5.

Рейтинг-контроль № 3

1. Выделите определение контркультуры:
 - а) культура, разделяемая большинством сотрудников;
 - б) культура какой-либо социальной или демографической группы;
 - в) культура, противодействующая доминирующей организационной культуре;
 - г) культура межличностных отношений в трудовом коллективе;
 - д) культура управления, которую характеризуют методы управления, стиль руководства.
2. Главное в управлении изменениями в организации, с точки зрения организационного поведения, заключается:
 - а) преодолеть сопротивление работников новшествам;
 - б) передать информацию сотрудникам;
 - в) внедрить новые технологии;
 - г) реструктурировать организацию;
 - д) перейти на новую систему планирования.
3. Степень пресечения потребностей организации и потребностей работников характеризует в большей степени:
 - а) миссию организации;
 - б) организационный климат;
 - в) наличие программ повышения квалификации;
 - г) уровень конфликтности в организации;
 - д) характер коммуникаций в организации.
4. О какой модели поведения в организации идет речь, если потребности организации и потребности людей в значительной степени пересекаются:
 - а) модель «выигрыш»;
 - б) модель «выигрыш-проигрыш»;
 - в) модель «выигрыш-выигрыш» с обеих сторон;
 - г) модель «выигрыш-проигрыш» с обеих сторон;
 - д) модель «проигрыш».
5. О какой модели поведения в организации идет речь, если существует психологический барьер, затрудняющий разумную коммуникацию между двумя сторонами: руководством организации и работником:
 - а) модель «выигрыш-проигрыш» с обеих сторон;
 - б) модель «выигрыш-выигрыш» с обеих сторон;
 - в) модель «выигрыш»;
 - г) модель «проигрыш»;
 - д) модель «выигрыш-проигрыш».
6. Какая модель поведения в организации характеризуется наличием конфликтогенного фона, выраженного в агрессивно-враждебной психологической атмосфере, особенно ярко проявляющий себя в поляризации по вертикали:
 - а) модель «выигрыш»;
 - б) модель «выигрыш»;
 - в) модель «выигрыш-проигрыш» с обеих сторон;
 - г) модель «выигрыш-выигрыш» с обеих сторон;
 - д) модель «выигрыш-проигрыш-проигрыш».
7. Свойства организационной культуры:
 - а) системность;

- б) иерархичность и приоритетность;
 - в) элементы культуры организации не требуют доказательств;
 - г) общность;
 - д) формирование представлений работников об организационных ценностях и способах следования этим ценностям.
8. Специфические функции организационной культуры:
- а) охранная;
 - б) интегрирующая;
 - в) регулирующая;
 - г) образовательная и развивающая;
 - д) легитимация организационной деятельности.
9. На возможность организационной культуры влияют:
- а) стадии жизненного цикла организации;
 - б) психологический климат организации;
 - в) организационный кризис;
 - г) уровень культуры;
 - д) смена руководства.
10. Причины сопротивления организационным изменениям:
- а) угроза потребностям сотрудников в безопасности;
 - б) ощущение работниками дискомфорта, вызываемого самой природой изменения;
 - в) методы проведения организационных изменений;
 - г) непонимание цели перемен;
 - д) убеждение, что для организации изменения не являются необходимыми и желанными.

Регламент проведения текущего контроля и оценивания

№	Вид работы	Продолжительность
1.	Предел длительности тестирования (20 вопросов)	35-40 мин.
2.	Внесение исправлений	до 5 мин.
	Итого (в расчете на тест)	до 45 мин.

Общее распределение баллов текущего контроля по видам учебных работ для студентов (в соответствии с Положением)

Рейтинг-контроль 1	Тест 20 вопросов	До 15 баллов
Рейтинг-контроль 2	Тест 20 вопросов	До 15 баллов
Рейтинг контроль 3	Тест 20 вопросов Контрольная работа (5 задач)	До 30 баллов
Посещение занятий студентом		5 баллов
Дополнительные баллы (бонусы)		5 баллов
Выполнение семестрового плана самостоятельной работы		30 баллов
Итого		До 100 баллов

Вопросы к зачету по дисциплине «Организационное поведение»

7. Организационное поведение как наука.
8. Что является предметом изучения организационного поведения?
9. Что является объектом изучения организационного поведения?
10. Уровни проблем изучения организационного поведения.
11. Понятие «организация» с точки зрения организационного поведения.

12. Понятие «организация» с точки зрения А.И. Пригожина.
13. Элементы управленческой деятельности.
14. Основные функции управления.
15. В чем заключается эффективность управленческой деятельности?
16. Основные концепции менеджмента.
17. Концепции менеджмента, изучающие организационное поведение.
18. Что составляет методическую и методологическую основу организационного поведения?
19. Виды социологических исследований.
20. Разведывательные исследования.
21. Описательные исследования.
22. Аналитические исследования.
23. Лабораторный эксперимент.
24. Естественный эксперимент.
25. Опрос, как самостоятельный вид социологических исследований.
26. Анкетирование и интервьюирование.
27. Тест, как особый вид экспериментального исследования.
28. Изучение и анализ результатов деятельности.
29. Социологическое наблюдение.
30. Самонаблюдение.
31. Роль анализа документов в социологическом исследовании.
32. Подготовка социологического исследования.
33. Содержание методической части программы социологического исследования.
34. Первые предпосылки исследования мотивации труда.
35. Основные функции и период создания ЦИТа.
36. Автор первой монографии по проблематике организационного поведения и его основные идеи.
37. Основные задачи изучения специфики производственных коллективов.
38. Развитие психотехники в 30-х годах.
39. Деловые игры в СССР.
40. Зарубежные исследователи организационного поведения.
41. Хоуторнский эксперимент.
42. Теория Мослоу, Ф.Герцберга и Дугласа Мак Грегора.
43. Модель организации типа Z.
44. Особенности организационного поведения в России.
45. Формула исполнения и основные проблемы управления индивидуального поведения.
46. Возрастные особенности личности.
47. Особенности темперамента индивидов: холерик, сангвиник, флегматик, меланхолик.
48. Свойства темперамента.
49. Экстраверсия и интроверсия.
50. Ощущения, как психический процесс.
51. Апперцепция и рефлексия в организационном поведении.
52. Аттракция и мышление.
53. Внимание, как направленность психики.

54. Память и правила произвольного и непроизвольного запоминания.
55. В чем выражается воля человека?
56. Эмоции, эмоциональные реакции, в чем проявляется эмоциональное состояние
57. Взаимодействие человека и организации.
58. Модель включения человека в организационное окружение.
59. Модель включения человека в организационное окружение с позиций организации.
60. Что такое организационное окружение?
61. Проблема установления взаимодействия человека и организационного окружения.
62. От каких характеристик зависит социализация.
63. Ожидания организации и индивида друг от друга.
64. Группа основных ожиданий индивида.
65. Группа основных ожиданий организации от человека.
66. Основные подходы к установлению взаимодействия человека и организации.
67. Ясность роли.
68. Приемлемость роли
69. Противоречия по поводу выполнения роли.
70. Формальный статус роли.
71. Неформальный статус роли.
72. Основные виды конфликтов в организациях.
73. Структура и основные этапы конфликтов.
74. Межличностный конфликт
75. Ролевые конфликты.
76. Ситуации, приводящие к возникновению конфликтов.
77. Основные стратегии выхода из конфликтов.
78. Изменение работы, как способ устранения ролевых конфликтов.
79. Развитие человека, как способ устранения ролевых конфликтов.
80. Перестановка работников с одной роли на другую, как способ устранения ролевых конфликтов.
81. Что такое группа?
82. Характерные особенности группы.
83. Формальные группы.
84. Неформальные группы.
85. Общая характеристика группы.
86. Структурные характеристики группы.
87. Какие моменты оказывают влияние на установление дружеских отношений между людьми.
88. Негативные проявления групповой организации труда.
89. Групповщина.
90. Сила и конформизм.
91. Система вознаграждений в группе.
92. Что такое научение поведению.
93. Типы поведения человека в организации.
94. Типы научения поведению в организации.

95. Осознанное научение поведению в организации.
96. Концепция управления изменениями.
97. Преимущества и недостатки эволюционного подхода к управлению изменениями.
98. Преимущества и недостатки революционного подхода к управлению изменениями.
99. Этапы управления изменениями.
100. Методы подавления сопротивлений изменениям.
101. Способы стимулирования идей.
102. Понятие организационной культуры.
103. Пути формирования организационной культуры.
104. Культура власти.
105. Ролевая культура.
106. Культура задачи.
107. Культура личности.
108. Виды организационных культур.
109. Способы передачи культуры.
110. Изменение культуры организации.
111. Стратегия управления культурой в организации.

6.6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Опрос проводит преподаватель по всем темам дисциплины. Знания, умения, навыки студента при проведении опроса оцениваются «зачтено», «не зачтено». Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного данной рабочей программой.

Оценивание студента на опросе по дисциплине «Организационное поведение»

Оценка	Требования к знаниям
«Зачтено»	Оценка «зачтено» выставляется студенту, который усвоил предусмотренный программный материал; правильно, с приведением примеров, показал систематизированные знания по теме дисциплины, способен связать теорию с практикой, тему вопроса с другими темами данного курса, других изучаемых предметов.
«Не зачтено»	Оценка «не зачтено» выставляется в следующих случаях: 1. Студент не справился с заданием, не может ответить на вопросы, предложенные преподавателем, не обладает целостным представлением об изучаемой теме и ее взаимосвязях. 2. Ответ на вопрос полностью отсутствует. 3. Отказ от ответа.

Тест оценивается преподавателем по системе «зачтено», «не зачтено».

Критерии и показатели, используемые при оценивании теста

Критерии	Показатели
0-59% правильных ответов	Не зачтено
60-100% правильных ответов	Зачтено

Зачет принимает лектор. Оценка знаний студента на зачете носит комплексный характер и определяется его:

- ответом на зачете;
- учебными достижениями в семестровый период.

Знания, умения, навыки студента при проведении зачета по дисциплине оцениваются по системе: «зачтено» и «не зачтено». Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного данной рабочей программой.

Оценивание студента на зачете по дисциплине «Организационное поведение»

Оценка	Требования к знаниям
«Зачтено»	Оценка «зачтено» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.
«Не зачтено»	Оценка «не зачтено» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

6.7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине «Организационное поведение» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции и практические занятия) и самостоятельной работы студентов. Практические занятия дисциплины «Организационное поведение» предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций относящихся к данному практическому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы.

Подготовка к зачету. Текущий контроль должны сопровождать рефлексия участия в интерактивных занятиях и ответы на ключевые вопросы по изученному материалу. Итоговый контроль по курсу осуществляется в форме ответа на вопросы к зачету. В самом начале учебного курса необходимо познакомиться со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к зачету.

После этого должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

а) Основная литература

1. Хохлова Т. П. Организационное поведение (Теория менеджмента: Организационное поведение). Практикум: Учебное пособие / Т.П.Хохлова - М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 256 с. - (Бакалавриат) (Обложка) ISBN 978-5-9776-0367-6
2. Семенов А. К. Организационное поведение: Учебник для бакалавров/А.К.Семенов - М.: Дашков и К, 2015. - 272 с.: 60х90 1/16. - (Учебные издания для бакалавров) - ISBN 978-5-394-02482-5
3. Резник С. Д. Организационное поведение: Учебник / С.Д. Резник. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 463 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат) - ISBN 978-5-16-010032-6

б) Дополнительная литература

1. Згонник, Л. В. Организационное поведение [Электронный ресурс] : Учебник / Л. В. Згонник. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2015. — 232 с. - ISBN 978-5-394-01733-9
2. Виноградова И. М. Организационное поведение / Виноградова И.М., Новичков В.И., Семенова В.В. - М.:Дашков и К, 2015. - 96 с.: ISBN 978-5-394-02556-3
3. Тихомирова О. Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка: Учебное пособие / О.Г. Тихомирова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 151 с.: 60х88 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (обложка) ISBN 978-5-16-004534-4
4. Резник С. Д. Организационное поведение (практикум: деловые игры, тесты...): Учеб. пос. / С.Д.Резник и др.; Под ред. С.Д.Резника - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 320 с.: 60х90 1/16. - (ВО: Бакалавр.). (п) ISBN 978-5-16-005000-3
5. Балашов А. П. Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие / А.П. Балашов. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 304 с.: 60х90 1/16. (переплет) ISBN 978-5-9558-0343-2
6. Минева О. К. Организационное поведение: Учебник / О.К. Минева, С.А. Арутюнян, Е.А. Белик, Е.В. Крюкова. - М.: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 256 с.: ил.; 60х90 1/16. - (Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-98281-399-2

в) Интернет-ресурсы

1. www.iprbookshop.ru/ (Электронно-библиотечная система IPRbooks – научно-образовательный ресурс для решения задач обучения в России и за рубежом)
2. www.cfin.ru (Корпоративный менеджмент – Теория и практика финансового анализа, инвестиции, менеджмент, финансы, журналы и книги, бизнес-планы реальных предприятий, программы инвестиционного анализа и управления проектами, маркетинг и реклама)
3. www.iteam.ru (Портал iTeam – технологии корпоративного управления)

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Для обеспечения образовательного процесса по дисциплине институт располагает следующей материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, предусмотренных учебным планом и соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам:

- лекционные аудитории, оборудованные видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном и имеющие выход в сеть Интернет;
- помещения для проведения практических занятий, оборудованные учебной мебелью;
- библиотека, имеющая места для студентов, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет;
- компьютерные классы с комплектом лицензионного программного обеспечения Microsoft Office, «КонсультантПлюс».

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 38.03.02 «Менеджмент» профиль «Управление проектами»

Рабочую программу составил доц. каф. МНиМР, к.э.н., доц. Омаров Т.Д. 
(ФИО, подпись)

Рецензент:

Генеральный директор ООО «ПКФ Росток» Михеев А.П. 
(место работы, должность, ФИО, подпись)

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Менеджмент и маркетинг»

Протокол № 4-Р от «16» февраля 2016 года

Заведующий кафедрой д.э.н., проф. Филимонова Н.М. 
(ФИО, подпись)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления 38.03.02 «Менеджмент»

Протокол № 5/2 от «19» февраля 2016 года

Председатель комиссии:

директор Института экономики и менеджмента, д.э.н., проф. Захаров П.Н. 
(ФИО, подпись)

**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____