

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Костина Лидия Николаевна

Должность: проректор

Дата подписания: 29.11.2024 01:58:54

Уникальный программный ключ:


1800f7d89cf4ea7507265ba593fe87537eb15a66

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
"ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ"

Факультет Государственной службы и управления
Кафедра Управления персоналом и экономики труда

"УТВЕРЖДАЮ"

Проректор

 Л.Н. Костина

27.04.2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.20

"Организационное поведение"

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы»

Квалификация **БАКАЛАВР**

Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **4 ЗЕТ**

Год начала подготовки по учебному плану **2023**

Донецк
2023

Составители:
канд. экон. наук, доцент



А.В. Петенко

Рецензент:
канд. гос. упр., доцент



А.М. Стадник

Рабочая программа дисциплины (модуля) "Организационное поведение" разработана в соответствии с:

Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955)

Рабочая программа дисциплины составлена на основании учебного плана: Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы», утвержденного Ученым советом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС" от 27.04.2023 г. протокол №12.

Срок действия программы: 2023-2027

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда

Протокол от 24.04.2023 г. № 12

Заведующий кафедрой:
канд. гос. упр., доцент Стадник А.М.



(подпись)

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
"ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ"

Факультет Государственной службы и управления

Кафедра Управления персоналом и экономики труда

"УТВЕРЖДАЮ"

Проректор

Л.Н. Костина

27.04.2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.20

"Организационное поведение"

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Профиль "Управление персоналом организации и государственной службы"

Квалификация *бакалавр*

Форма обучения

Общая трудоемкость

Год начала подготовки по учебному плану **2023**

Донецк
2023

Составитель(и):

канд. экон. наук, доцент

_____ Петенко А.В.

Рецензент(ы):

канд. техн. наук, доцент

_____ Смирнов С.Н.

Рабочая программа дисциплины (модуля) "Организационное поведение" разработана в соответствии с:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955)

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена на основании учебного плана Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом Профиль "Управление персоналом организации и государственной службы", утвержденного Ученым советом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС" от 27.04.2023 протокол № 12.

Срок действия программы: 2023-2027

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от 24.04.2023 № 12

Заведующий кафедрой:

Стадник А.М.

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2024 - 2025 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " ____ " _____ 2024 г. №__

Зав. кафедрой Стадник А.М.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2025 - 2026 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " ____ " _____ 2025 г. №__

Зав. кафедрой Стадник А.М.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " ____ " _____ 2026 г. №__

Зав. кафедрой Стадник А.М.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " ____ " _____ 2027 г. №__

Зав. кафедрой Стадник А.М.

(подпись)

РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель изучения учебной 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.

1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Изучение основополагающих принципов организационного поведения; 2. Рассмотрение особенностей, структуры, принципов и механизмов поведения человека в современной организации; 3. Рассмотрение вопросов, связанных с основами управления современными организациями; 4. Выработка умения самостоятельного решения задач связанных с мотивацией сотрудников.

1.3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОПОП ВО: Б1.В

1.3.1. Дисциплина "Организационное поведение" опирается на следующие элементы ОПОП ВО:

Психология

Философия

Организационное проектирование

Основы управления персоналом

1.3.2. Дисциплина "Организационное поведение" выступает опорой для следующих элементов:

Управленческий учет и учет персонала

Оценка и аттестация персонала

Социальная политика в сфере труда

Управление организационной культурой

1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

ПК-8.3: Знает свойства организаций как сложных систем, понимает роль личности в организации, специфику коммуникативного поведения

Знать:

Уровень 1 критерии отбора персонала на основе применения психологических тренингов;

Уровень 2 основы организационной культуры;

Уровень 3 методы исследования морально-психологического климата персонала.

Уметь:

Уровень 1 выявлять мотивирующие и демотивирующие факторы организационного поведения;

Уровень 2 применять технику публичного выступления, виды убеждающих воздействий на собеседника;

Уровень 3 использовать правила подготовки и проведения совещаний и деловых переговоров, технику телефонного разговора.

Владеть:

Уровень 1 навыками практического использования различных способов разрешения конфликтных ситуаций в управлении, навыками проектирования, планирования и организации работы с человеческими ресурсами, техниками рационального чтения текстов управленческих документов, написания деловых писем;

Уровень 2 навыками проведения деловых переговоров, совещаний, служебных командировок;

Уровень 3 навыками проведения деловых переговоров, совещаний, служебных командировок.

1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

ПК-8.4: Применяет на практике знания базовых основ мотивации персонала, лидерства и персонального развития в организации

Знать:

Уровень 1 принципы мотивации персонала в организации;

Уровень 2 основы лидерства и методы построения лидерского руководства;

Уровень 3	методы влияния на персонал и возможные методы развития персонала в организации.
Уметь:	
Уровень 1	организовать персонал для решения проблем в группах;
Уровень 2	организовать персонал для решения проблем в группах, формировать бюджет для проведения мероприятий;
Уровень 3	проводить тренинги для персонала.
Владеть:	
Уровень 1	анализом эффективности системы мотивации;
Уровень 2	методами стимулирования труда персонала;
Уровень 3	проводить тренинги для персонала с целью мотивирования;
1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:	
<i>ПК-8.5: Демонстрирует умение управлять поведением и нововведениями в организации</i>	
Знать:	
Уровень 1	специфику расчета потребности в персонале организации;
Уровень 2	методы решения конфликтов в организации;
Уровень 3	мероприятия способствующие снижению социально-трудовой напряженности в коллективе.
Уметь:	
Уровень 1	разрабатывать программы повышения качества трудовой деятельности;
Уровень 2	применять знания в области социальных программ;
Уровень 3	применять на практике полученные знания в области корпоративной социальной ответственности.
Владеть:	
Уровень 1	общими принципами стимулирования труда;
Уровень 2	методикой расчета затрат на оплату труда, оценки персонала;
Уровень 3	методикой погашения конфликтов на предприятии, проведения совещаний, способностью выступать на приемах.

В результате освоения дисциплины "Организационное поведение" обучающийся должен:

3.1	Знать:
	ПК-8.3. критерии отбора персонала на основе применения психологических тренингов;
	основы организационной культуры;
	методы исследования морально-психологического климата персонала.
	ПК-8.4.
	принципы мотивации персонала в организации
	основы лидерства и методы построения лидерского руководства;
	методы влияния на персонал и возможные методы развития персонала в организации.
	пк-8.5
	специфику расчета потребности в персонале организации;
	методы решения конфликтов в организации;
	мероприятия способствующие снижению социально-трудовой напряженности в коллективе.
3.2	Уметь:
	Пк-8.3. выявлять мотивирующие и демотивирующие факторы организационного поведения;
	применять технику публичного выступления, виды убеждающих воздействий на собеседника;
	использовать правила подготовки и проведения совещаний и деловых переговоров, технику телефонного разговора.
	ПК-8.4. организовать персонал для решения проблем в группах;

	организовать персонал для решения проблем в группах, формировать бюджет для проведения мероприятий;
	проводить тренинги для персонала.
	ПК-8.5.разрабатывать программы повышения качества трудовой деятельности;
	применять знания в области социальных программ;
	применять на практике полученные знания в области корпоративной социальной ответственности.
3.3 Владеть:	
	ПК-8.3. навыками практического использования различных способов разрешения конфликтных ситуаций в управлении, навыками проектирования, планирования и организации работы с человеческими ресурсами, техниками рационального чтения текстов управленческих документов, написания деловых писем;
	навыками проведения деловых переговоров, совещаний, служебных командировок.
	ПК-8.4 анализом эффективности системы мотивации;
	методами стимулирования труда персонала;
	проводить тренинги для персонала с целью мотивации.
	ПК-8.5 общими принципами стимулирования труда;
	методикой расчета затрат на оплату труда, оценки персонала;
	методикой погашения конфликтов на предприятии, проведения совещаний, способностью выступать на приемах;
1.5. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ	
Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний, умений и приобретенных навыков), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме: устного опроса на лекционных и семинарских/практических занятиях (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (тестовые задания, контроль знаний по разделу, ситуационных заданий и т.п.), оценки активности работы обучающегося на занятии, включая задания для самостоятельной работы.	
Промежуточная аттестация	
Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы студента. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы студента осуществляется в соответствии с действующим локальным нормативным актом. По дисциплине "Организационное поведение" видом промежуточной аттестации является Экзамен	

РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоёмкость дисциплины "Организационное поведение" составляет 4 зачётные единицы, 144 часов.

Количество часов, выделяемых на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося, определяется учебным планом.

2.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
Раздел 1. Основы организационного поведения						
Тема 1.1. Основные категории и понятия дисциплины «организационное поведение» /Лек/	6	4	ПК-8.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1 Э2 Э3	0	

Тема 1.1. Основные категории и понятия дисциплины «организационное поведение» /Сем зан/	6	4	ПК-8.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.1. Основные категории и понятия дисциплины «организационное поведение» /Ср/	6	10	ПК-8.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.2. Общие свойства организаций, свойства организаций как сложных систем /Лек/	6	4	ПК-8.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э3 Э4 Э5	0	
Тема 1.2. Общие свойства организаций, свойства организаций как сложных систем /Сем зан/	6	4	ПК-8.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.2. Общие свойства организаций, свойства организаций как сложных систем /Ср/	6	6	ПК-8.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3	0	
Раздел 2. Человек в организации						
Тема 2.1. Личность и организация /Лек/	6	4	ПК-8.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.3Л3.1 Л3.4 Э3 Э4 Э5	0	
Тема 2.1. Личность и организация /Сем зан/	6	4	ПК-8.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.3Л3.1 Л3.4 Э3 Э4 Э5	0	
Тема 2.1. Личность и организация /Ср/	6	7	ПК-8.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.3Л3.1 Л3.4 Э3 Э4 Э5	0	
Тема 2.2. Коммуникативное поведение человека в организации /Лек/	6	4	ПК-8.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 2.2. Коммуникативное поведение человека в организации /Сем зан/	6	4	ПК-8.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.3	0	

				Э1 Э2 Э3 Э4		
Тема 2.2. Коммуникативное поведение человека в организации /Ср/	6	2	ПК-8.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 2.3. Формирование группового поведения в организации /Лек/	6	4	ПК-8.3	Л1.1 Л1.2Л2.2Л3. 3 Л3.4 Э1 Э5	0	
Тема 2.3. Формирование группового поведения в организации /Сем зан/	6	4	ПК-8.3	Л1.1 Л1.2Л2.2Л3. 3 Л3.4 Э1 Э5	0	
Тема 2.3. Формирование группового поведения в организации /Ср/	6	6	ПК-8.3	Л1.1 Л1.2Л2.2Л3. 3 Л3.4 Э1 Э5	0	
Раздел 3. Прикладные аспекты исследований организационного поведения						
Тема 3.1. Мотивация и результативность в организации /Лек/	6	4	ПК-8.3	Л1.1 Л1.2Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.4 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 3.1. Мотивация и результативность в организации /Сем зан/	6	4	ПК-8.3	Л1.1 Л1.2Л2.2 Л2.3Л3.3 Л3.4 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 3.1. Мотивация и результативность в организации /Ср/	6	3	ПК-8.3	Л1.1 Л1.2Л2.2 Л2.3Л3.3 Л3.4 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 3.2. Лидерство в организации /Лек/	6	4	ПК-8.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.2. Лидерство в организации /Сем зан/	6	4	ПК-8.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.2. Лидерство в организации /Ср/	6	3	ПК-8.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3	0	

Раздел 4. Принципы развития организационного поведения						
Тема 3.3. Персональное развитие в организации /Лек/	6	4	ПК-8.3 ПК-8.5	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3. 1 Л3.2 Э3 Э4	0	
Тема 3.3. Персональное развитие в организации /Сем зан/	6	4	ПК-8.3 ПК-8.5	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3. 1 Л3.2 Э3 Э4	0	
Тема 3.3. Персональное развитие в организации /Ср/	6	3	ПК-8.3 ПК-8.5	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3. 1 Л3.2 Э3 Э4	0	
Тема 3.4. Управление поведением и нововведениями в организации /Лек/	6	4	ПК-8.4	Л1.1 Л1.2Л2.2Л3. 1 Л3.3 Э1 Э5	0	
Тема 3.4. Управление поведением и нововведениями в организации /Сем зан/	6	4	ПК-8.4	Л1.1 Л1.2Л2.2Л3. 1 Л3.3 Э1 Э5	0	
Тема 3.4. Управление поведением и нововведениями в организации /Ср/	6	3	ПК-8.4	Л1.1 Л1.2Л2.2Л3. 1 Л3.3 Э1 Э5	0	
/Конс/	6	2		Л1.1 Л1.2	0	

РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ1 В процессе освоения дисциплины "Организационное поведение" используются следующие образовательные технологии: лекции (Л), практические занятия (ПР), самостоятельная работа студентов (СР) по выполнению различных видов заданий.2 В процессе освоения дисциплины "Организационное поведение"используются следующие интерактивные образовательные технологии: проблемная лекция (ПЛ). Лекционный материал представлен в виде слайд-презентации в формате «Power Point». Для наглядности используются материалы различных научных и технических экспериментов, справочных материалов, научных статей т.д. В ходе лекции предусмотрена обратная связь со студентами, активизирующие вопросы, просмотр и обсуждение видеофильмов. При проведении лекций используется проблемно-ориентированный междисциплинарный подход, предполагающий творческие вопросы и создание дискуссионных ситуаций.При изложении теоретического материала используются такие методы, как: монологический, показательный, диалогический, эвристический, исследовательский, проблемное изложение, а также следующие принципы дидактики высшей школы, такие как: последовательность и систематичность обучения, доступность обучения, принцип научности, принципы взаимосвязи теории и практики, наглядности и др. В конце каждой лекции предусмотрено время для ответов на проблемные вопросы.

3 Самостоятельная работа предназначена для внеаудиторной работы студентов, связанной с конспектированием источников, учебного материала, изучением дополнительной литературы по дисциплине, подготовкой к текущему и семестровому контролю, а также выполнением индивидуального задания в форме реферата, эссе, презентации, эмпирического исследования.

РАЗДЕЛ 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Рекомендуемая литература			
1. Основная литература			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Л. Б. Костровец, И. Ю. Беганская, Л. В. Черная, Л. В. Кулешова, М. А. Малик, Н. Г. Яблонская	Теория организации и организационное поведение : учебник (575 с.)	Донецк : ГОУ ВПО "ДонАУиГС", 2017
Л1.2	Дорофеева Л. И.	Организационное поведение: учебник (529 с.)	Ай Пи Ар Медиа, 2021
Л1.3	Семенов А. К. В. И. Набоков	Организационное поведение: учебник для бакалавров (272 с.)	Москва : Дашков и К, 2020
2. Дополнительная литература			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Боровская, И. Л. [и др.]	Теория организации и организационное поведение : практикум : учебное пособие (48 с.)	Санкт-Петербург : Изд-во СПбГЭУ, 2016
Л2.2	Л.Б. Костровец, И.Ю. Беганская, Л.В. Черная, Л.В. Кулешова, М.А. Малик, Н.Г. Яблонская.	Теория организации и организационное поведение: учебник (575 с.)	Донецк : ДОНАУИГС, 2018
Л2.3	Новичков, В. И., Виноградова, И. М., Кошель И. С.	Управленческая экономика. Теория организации. Организационное поведение. Маркетинг : учебное пособие (132 с.)	Москва : Дашков и К, 2017
3. Методические разработки			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	А. М. Стадник, А. А. Киселёва, Л. С. Ляхова, С. Н. Смирнов	Управление персоналом: методические рекомендации по организации и прохождению преддипломной практики для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» очной / заочной форм обучения (68 с.)	ГОУ ВПО "ДОНАУИГС", 2018
Л3.2	Черная Л.В.	Организационное поведение: методические рекомендации для проведения семинарских занятий (51 с.)	Донецк : ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2022
Л3.3	Черная Л.В.	Организационное поведение: методические рекомендации по организации дополнительной внеаудиторной (индивидуальной) работы (30 с.)	Донецк : ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2022
Л3.4	Черная Л.В.	Организационное поведение: конспект лекций (338 с.)	Донецк : ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2022
4.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"			
Э1	Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» [Электронный ресурс]	http://www.biblioclub.ru/	
Э2	книги по управлению персоналом	http://www.smartcat.ru/Personnel/	

Э3	Международный центр социально-экономических исследований. [Электронный ресурс]. – Режим доступа.	http://www.leontief.ru
Э4	Научный журнал «Экономика и управление»	http://emj.spbume.ru/
Э5	Национальный союз кадровиков / Нац. союз кадровиков	http://www.kadrovik.ru/

4.3. Перечень программного обеспечения

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:

ИТ Использование электронных презентаций, электронного курса лекций, графических объектов; организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты, скайпа; дистанционные занятия, подготовка проектов с использованием электронного офиса. Использование электронных презентаций, электронного курса лекций, офисных программ; организация взаимодействия с обучающимися посредством: электронной почты, видеоконференцсвязи, платформы многофункциональной системы дистанционного обучения Moodle, чатов; компьютерное тестирование, дистанционные занятия, подготовка проектов с использованием электронного офиса. Организация взаимодействия с обучающимися происходит при личном взаимодействии на лекционных и семинарских занятиях, а также посредством электронной почты учебной группы (рассылка обучающимся лекционного материала, индивидуальных заданий) либо многофункциональной системы дистанционного обучения Moodle, где выложено всё обеспечение дисциплины, задания для самостоятельного решения, контрольные задания. Выполненные индивидуальные задания обучающиеся могут сдать преподавателю лично, либо отправить по почте, либо выполнять в Moodle. Обучающийся во время самостоятельной подготовки обеспечен рабочим местом в читальном зале (компьютерном классе) с выходом в Интернет где используется лицензионное программное обеспечение: Операционная система «Windows 8.1 Профессиональная»; ПО «Microsoft Office 2010»; Интернет браузеры «Mozilla» «Firefox», « Internet Explore»; ПО «Антивирус Касперского».

4.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Официальный сайт Народного Совета Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dnr-sovet.su/> Главбух ДНР: Электронно-информационное издание [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://gb-dnr.com/> Государственная информационная система нормативных правовых актов Донецкой Народной Республики: официальный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://gisnpa-dnr.ru/> ДНР консалтинг: Электронно-информационное издание [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://dnr-consulting.com/> Законодательство ДНР. Отчетность, формы и бланки: Электронно-информационное издание [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://da-info.pro/documents/nalogi-i-hozajstvennaa-deatelnost> TAX CONSULT. Бухгалтерия Донецк: официальный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.taxconsult.pro> Бухгалтер 911: бухгалтерский портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://buhgalter911.com/> Все о бухгалтерском учёте: профессиональная газета [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.vobu.com.ua> Дебет-кредит: бухгалтерский портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dtk.com.ua/> Международный бухгалтерский учёт: научный журнал [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/journal/n/mezhdunarodnyy-buhgalterskiy-uchet> <http://cyberleninka.ru/journal/n/mezhdunarodnyy-eLIBRARY.RU> [Электронный ресурс]: научная электронная библиотека.- Режим доступа: <https://elibrary.ru/defaultx.asp> Методология бухгалтерского учёта от Риммы Грачёвой: авторский сайт [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <http://buhlabaz.ru/> Портал дистанционного обучения ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

<https://elearn.donampa.ru/course/view.php?id=831> Сборник научных работ ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» ; Серия: «Финансы. Учет. Аудит» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dsum2.esrae.ru/> Учебно-методические материалы ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://unilib.dsum.internal/> The Institute of Accounting, Control and Analysis in the Globalization Circumstances: International Scientific Journal [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dspace.tneu.edu.ua/handle/316497/16394>

4.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

При изучении дисциплины "Организационное поведение" используются лекционные аудитории, оснащенные мультимедийным оборудованием, имеющиеся в ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС». Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: аудитория № 303 учебный корпус № 6. - комплект мультимедийного оборудования: ноутбук, мультимедийный проектор, экран; - специализированная мебель: рабочее место преподавателя, рабочие места обучающихся (36), стационарная доска, выкатная доска, Windows 8.1 Professional x86/64 (академическая подписка DreamSparkPremium), LibreOffice 4.3.2.2 (лицензия GNU LGPL v3+ и MPL2.0). Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно образовательную среду организации: читальные залы, учебные корпуса 1, 6. Адрес: г. Донецк, ул. Челюскинцев 163а, г. Донецк, ул. Артема 94. Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС») и электронно-библиотечную систему (ЭБС IPRbooks), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств. Сервер: AMDFX 8320/32Gb (4x8Gb)/4Tb(2x2Tb). На сервере установлена свободно распространяемая операционная система DEBIAN 10. MSWindows 8.1 (Лицензионная версия операционной системы подтверждена сертификатами подлинности системы Windows на корпусе ПК), MSWindowsXP (Лицензионная версия операционной системы подтверждена сертификатами подлинности системы Windows на корпусе ПК), MSWindows 7 (Лицензионная версия операционной системы подтверждена сертификатами подлинности системы Windows на корпусе ПК), MSOffice 2007 Russian OLPNLAЕ (лицензии Microsoft № 42638778, № 44250460), MSOffice 2010 Russian (лицензии Microsoft № 47556582, № 49048130), MSOffice 2013 Russian (лицензии Microsoft № 61536955, № 62509303, № 61787009, № 63397364), Grubloader for ALT Linux (лицензия GNU LGPLv3), Mozilla Firefox (лицензия MPL2.0), Moodle (Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment, лицензия GNU GPL), IncScape (лицензия GPL 3.0+), PhotoScape (лицензия GNU GPL), 1С ERP УП, 1С ЗУП (бесплатные облачные решения для образовательных учреждений от 1С fresh.com), OnlyOffice 10.0.1 (SaaS, GNU Affero General Public License 3)

РАЗДЕЛ 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания

Вопросы к экзамену 1. Теории поведения человека в организации 2. Системный подход к организационному поведению. 3. Ситуационный подход к организационному поведению. 4. Нормативный подход к организационному поведению. 5. Функциональный подход к организационному поведению. 6. Личность и организация 7. Понятие личности. 8. Группа. 9. Организация. 10. Виды организаций. 11. Личность в корпоративной организации. 12. Личность в индивидуалистической организации. 13. Коммуникативное поведение в организации 14. Понятие коммуникаций. 15. Виды коммуникаций. 16. Формирование коммуникаций. 17. Поведение в коммуникативном общении. 18. Мотивация и результативность организации 19. Понятие мотивации. 20. Пирамида А. Маслоу. 21. Теории содержания мотивации.

22. Эффект. 23. Эффективность. 24. Формирование группового поведения в организации 25. Понятие группового поведения. 26. Анализ и конструирование организации 27. Структура организации. 28. Приемы конструирования организации. 29. Управление поведением организации 30. Понятие поведения организации. 31. Формы поведения организации. 32. Методы воздействия на организационное поведение. 33. Управление поведением. 34. Лидерство в организации 35. Менеджмент и лидерство. 36. Атрибутивное лидерство 37. Модель атрибутивного лидерства. 38. Харизматическое лидерство 39. Понятие харизмы. 40. Качества харизматического лидера. 41. Технология достижения харизматического лидерства. 42. Концепция преобразующего лидерства 43. Поведение лидера. 44. Изменения в организации 45. Понятие организационных изменений. 46. Революция. 47. Организация изменений. 48. Проектирование работы 49. Анализ работы. 50. Модели проектирования работы

5.2. Темы письменных работ

Темы рефератов 1. Модели организационного поведения по Дж. Ньюстрому, Ю.Б. Красовскому. 2. Эволюция взглядов на эффективность организаций. 3. Организации как сложные системы, свойства организаций как сложных систем. 4. Организационное поведение как фактор эффективности организаций. 5. Поведение личности в организации: управляемые, неуправляемые и частично управляемые факторы, детерминирующие поведение личности в организации. 6. Влияние на организационное поведение возраста работников, их пола, семейного положения и продолжительности работы в организации. 7. Ценности работников организации. 8. Пути повышения эффективности общения в организации. 9. Коммуникативное поведение и межгрупповая координация. 10. Межгрупповое взаимодействие в организации и теоретические подходы к его исследованию (мотивационный, ситуативный, когнитивный, деятельностный). 11. Конфликты в организациях и возможные подходы к их разрешению. 12. Организационная культура как фактор эффективности организаций. 13. Мотивационные факторы, влияющие на поведение работника в процессе трудовой деятельности. 14. Программы и методы мотивирования эффективной деятельности работников. 15. Власть, лидерство и проблемы развития организаций. 16. Поведение руководителя. 17. Биосоциальный подход к пониманию феноменов лидерства. 18. Организационная культура как фактор эффективности организаций. 19. Моделирование оптимального карьерного роста на протяжении жизненного цикла работника. 20. Уровни анализа организационной эффективности и источники ее повышения. 21. Методы организационного развития. 22. Поведенческий маркетинг. Репутация организации. Управление репутацией организации.

5.3. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств дисциплины "Организационное поведение" разработан в соответствии с локальным нормативным актом. Примерный перечень тестовых заданий к разделу приведен выше. Семинарское занятие по дисциплине предусматривает такие формы работы обучающимся:

Фонд оценочных средств дисциплины "Организационное поведение" в полном объеме представлен в виде приложения к данному РПД.

5.4. Перечень видов оценочных средств

1. Устный опрос, беседа по изучаемой теме (проводится на семинарских занятиях) 2. Ситуационные задания (решение производится на семинарских занятиях) 3. Текущий контроль (тесты) (проводится на семинарском занятии по итогам изучения раздела учебной дисциплины) 4. Доклад, (обсуждение проводится на семинарских занятиях) 5. Дискуссия (проводится на семинарском занятии по итогам изучения темы учебной дисциплины) 6. Самостоятельная работа (доклад) (на семинарском занятии раскрываются основные аспекты темы не более 7 минут) 7. Коллоквиум (обсуждение проводится на семинарских занятиях) 8. Расчетная работа (расчеты проводятся на семинарских занятиях) 9. Деловая игра (проводится на семинарских занятиях)

РАЗДЕЛ 6. СРЕДСТВА АДАПТАЦИИ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ К ПОТРЕБНОСТЯМ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

1) с применением электронного обучения и дистанционных технологий.

2) с применением специального оборудования (техники) и программного обеспечения, имеющихся в ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

В процессе обучения при необходимости для лиц с нарушениями зрения, слуха и опорно-двигательного аппарата предоставляются следующие условия:

- для лиц с нарушениями зрения: учебно-методические материалы в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями слуха: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

РАЗДЕЛ 7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО УСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины (рекомендуемый режим и характер учебной работы, в том числе в части выполнения самостоятельной работы) – комплекс рекомендаций и разъяснений, позволяющий обучающимся оптимальным образом организовать процесс изучения как теоретического учебного материала дисциплины, так и подготовки к семинарским занятиям, в том числе проводимым с использованием активных технологий обучения содержатся в УМКД дисциплины.

Во время проведения семинарских занятий осуществляется текущий контроль. Его цель – проверка уровня подготовки обучающегося к выполнению конкретной работы. Текущий контроль является активной формой углубления, систематизации и закрепления знаний, полученных во время лекционных занятий и самостоятельной подготовки студентов. В ходе текущего контроля в виде устного опроса, письменного экспресс-опроса, обсуждения проблемных вопросов, тестирования, решения расчетных и выполнения ситуационных заданий и т.п. оценивается уровень усвоения программного материала, овладения обучающимся конкретными знаниями и навыками по четко обозначенной проблеме, активность его работы, старательность и творческий подход.

По итогам каждого раздела осуществляется контроль по разделу. Он проводится с целью оценки уровня проработки обучающимся теоретического и практического материала в пределах отдельного раздела. Основная форма проведения данного вида контроля – письменное выполнение тестовых заданий. Целью такого контроля является закрепление и углубление обучающимися теоретических и практических знаний, обеспечение подготовки к семестровому (академическому) контролю, стимулирование обучающихся к активной работе на протяжении всего учебного семестра. Примерный перечень тестовых заданий к разделу приведен выше.

Семинарское занятие по дисциплине предусматривает такие формы работы обучающимся:

1. Коллоквиум
2. Контрольное задание
3. Деловая игра или ролевая игра
4. Доклад сообщение
5. Тесты

По окончании изучения раздела на последнем семинарском занятии выполняется контрольное задание по разделу.

Описание основных форм работы на семинаре:

Коллоквиум - беседа, имеющая целью доказать что либо. Проводится на определенную тему.

Контрольное задание - формой проверки оценивания знаний полученных ранее при изучении темы. Проводится как в стной так и письменной форме в виде ответов на вопросы.

Деловая игра – это моделирование, упрощенное воспроизведение реальной производственной ситуации, разделение на группы в зависимости от количества участников. Итог в деловой игре — это эффективное формирование способности к управленческой деятельности, навыков социального взаимодействия и разделения производственных функций. Производится после ответов на вопросы семинара.

Доклад сообщение – сообщение в контексте тематики семинара, тему которого избрал обучающийся и согласовал ее с преподавателем. В случае, когда обучающийся не успел выступить на семинарском занятии, для оценки качества самостоятельной работы преподавателю представляется материал для ознакомления и зачитывания этого материала как выступления.

Устный ответ на контрольный вопрос семинара выбирается по желанию преподавателя или обучающегося и должен сжато вмещать все главные аспекты проблем (как теоретические, так и практические).

Существенной формой поиска необходимого и дополнительного материала по дисциплине с целью доработки знаний, полученных во время лекций, является самостоятельная работа обучающегося. Само овладение и выяснение обучающимся рекомендованной литературы создает широкие возможности детального усвоения данной дисциплины.

Учитывая тот факт, что изучение дисциплины предусматривает кропотливую работу и содержательное обсуждение вопросов на семинарских занятиях, именно во время самостоятельной работы обучающийся углубляет понимание проблем, активизирует самостоятельный поиск, систематизирует накопленный опыт аналитико-синтетической работы, закладывает основания качественной подготовки докладов, сообщений как по собственным интересам, так и по заданию преподавателя.

По проблематике учебной дисциплины обучающимся рекомендуются следующие виды самостоятельной работы: самостоятельное изучение и углубленная обработка разделов дисциплины, отдельных вопросов тем; изучение тем учебной дисциплины по конспекту, учебникам и специальной литературе;

выполнение индивидуальных заданий (письменно);

подготовка к контрольным работам и тестированию;

подготовка по вопросам семинаров, выполнение НИРС, докладов, тематических сообщений.

Для качественной подготовки к семинарским занятиям по каждой теме обучающемуся нужно:

1. Усвоить лекционный материал.
2. Ознакомиться с планом семинара и рекомендованной литературой к нему.
3. При необходимости получить консультации преподавателя по вопросам, которые касаются докладов и НИРС.
4. Использовать научно-методический потенциал библиотек ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» и других научных учреждений.

Оценивание по дисциплине осуществляется на семинарских занятиях и на экзамене преподавателем.

Выполненные задания на семинарских занятиях представляются в виде устных ответов, докладов, сообщений, ответов у доски при решении расчетных задач, ответов с места при решении ситуационных заданий (участии в деловых играх). Индивидуальное задание представляет собой научное исследование выбранной студентом или преподавателем проблемы в области управления персоналом организации, результатом которого является научная статья (тезисы к конференции, презентация). Зачет проходит в устной форме и предполагает ответ на вопросы экзамена.

Результаты оценивания оглашаются преподавателем в конце каждого семинарского занятия и по итогам сдачи экзамена.

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

Факультет государственной службы и управления
Кафедра управления персоналом и экономики труда

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Организационное поведение»

Направление подготовки
Профиль

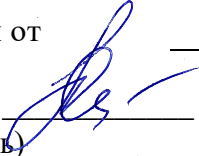
Квалификация
Форма обучения

38.03.03 «Управление персоналом»
Управление персоналом организации и
государственной службы
Бакалавр
Очная

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Организационное поведение» для обучающихся 3 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» очной форм обучения

Разработчик(и): доцент, к.э.н., доцент А.В. Петенко
должность, ученая степень, ученое звание, инициалы и фамилия

ФОС рассмотрен на заседании «Управление персоналом и экономика труда»
кафедры

Протокол заседания кафедры от 24.04.2023 № 12
дата
Заведующий кафедрой  А.М Стадник
(подпись) (инициалы, фамилия)

РАЗДЕЛ 1.
ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине (модулю) «Организационное поведение»

1.1. Основные сведения о дисциплине (модуле)

Таблица 1

Характеристика дисциплины (модуля)
(сведения соответствуют разделу РПД)

Образовательная программа	Бакалавриата
Направление подготовки	38.03.03 «Управление персоналом»
Профиль	Управление персоналом организации и государственной службы
Количество разделов дисциплины	4
Часть образовательной программы	Базовой части образовательной программы Б1.В.17
Формы текущего контроля	- Текущий контроль (устный опрос, тестовое задание, ситуационное задание, расчетное задание, деловая игра, коллоквиум, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу). - Промежуточная аттестация (экзамен)
<i>Показатели</i>	Очная / очно-заочная/ заочная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	4
Семестр	6
Общая трудоемкость (академ. часов)	144
Аудиторная контактная работа:	74
Лекционные занятия	36
Практические занятия	-
Семинарские занятия	36
Консультации	2
Самостоятельная работа	43
Контроль	27
<i>Форма промежуточной аттестации</i>	Экзамен

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

Таблица 2

Перечень компетенций и их элементов

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	*Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
ПК-8.3	ПК-8.3 Знает свойства организаций как сложных систем, понимает роль личности в организации, специфику	Знать:	
		1. Критерии отбора персонала на основе применения психологических тренингов	ПК-8.3 3-1
		2. Основы организационной	ПК-8.3 3-2

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	*Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента		
	коммуникативного поведения	культуры;			
		3. Методы исследования морально-психологического климата персонала	ПК-8.3 3-3		
		Уметь:			
		1. Выявлять мотивирующие и демотивирующие факторы организационного поведения	ПК-8.3 У-1		
		2. Применять технику публичного выступления, виды убеждающих воздействий на собеседника;	ПК-8.3 У-2		
		3. Использовать правила подготовки и проведения совещаний и деловых переговоров, технику телефонного разговора.	ПК-8.3 У-3		
		Владеть:			
		1. Навыками практического использования различных способов разрешения конфликтных ситуаций в управлении, навыками проектирования, планирования и организации работы с человеческими ресурсами, техниками рационального чтения текстов управленческих документов, написания деловых писем.	ПК-8.3 В-1		
		2. Навыками проведения деловых переговоров, совещаний, служебных командировок;	ПК-8.3 В-2		
		3. Навыками проведения деловых переговоров, совещаний, служебных командировок.	ПК-8.3 В-3		
	ПК-8.4	Знать:			
		1. Принципы мотивации персонала в организации.	ПК-8.4 3-1		

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	*Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента	
ПК-8.4	Применяет на практике знания базовых основ мотивации персонала, лидерства и персонального развития в организации	2. Основы лидерства и методы построения лидерского руководства.	ПК-8.4 3-2	
		3. Методы влияния на персонал и возможные методы развития персонала в организации.	ПК-8.4 3-3	
		Уметь:		
		1. Организовать персонал для решения проблем в группах.	ПК-8.4 У-1	
		2. Организовать персонал для решения проблем в группах, формировать бюджет для проведения мероприятий	ПК-8.4 У-2	
		3. Проводить тренинги для персонала.	ПК-8.4 У-3	
		Владеть:		
		1. Анализом эффективности системы мотивации;	ПК-8.4 В-1	
		2. Методами стимулирования труда персонала.	ПК-8.4 В-2	
		3. Проводить тренинги для персонала с целью мотивирования.	ПК-8.4 В-3	
ПК-8.5	ПК-8.5. Демонстрирует умение управлять поведением и нововведениями в организации	Знать:		
		1. Специфику расчета потребности в персонале организации.	ПК-8.5 3-1	
		2. Методы решения конфликтов в организации.	ПК-8.5 3-2	
		3. мероприятия способствующие снижению социально-трудовой напряженности в коллективе.	ПК-8.5 3-3	
		Уметь:		
		1. Разрабатывать программы повышения качества трудовой деятельности.	ПК-8.5 У-1	
		2. Применять знания в области социальных программ.	ПК-8.5 У-2	

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	*Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
		3. Применять на практике полученные знания в области корпоративной социальной ответственности.	ПК-8.5 У-3
		Владеть:	
		1. Общими принципами стимулирования труда	ПК-8.5 В-1
		2. Методикой расчета затрат на оплату труда, оценки персонала.	ПК-8.5 В-2
		3. Методикой погашения конфликтов на предприятии, проведения совещаний, способностью выступать на приемах	ПК-8.5 В-3

Таблица 3

Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (модуля)	Номер семестра	Код индикатора компетенции	Наименование оценочного средства*
Раздел 1. Основы организационного поведения				
1	Тема 1.1. Основные категории и понятия дисциплины «организационное поведение»	6	ПК-8.3 ПК-8.4 ПК-8.5	Устный опрос, дискуссия, доклад (сообщение)
2	Тема 1.2. Общие свойства организаций, свойства организаций как сложных систем	6	ПК-8.3 ПК-8.4 ПК-8.5	Устный опрос, дискуссия, коллоквиум, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания) Индивидуальное задание
Раздел 2. Человек в организации				
3	Тема 2.1. Личность и организация.	6	ПК-8.3 ПК-8.4 ПК-8.5	Устный опрос, деловая игра, доклад (сообщение)
4	Тема 2.2. Коммуникативное поведение человека в организации	6	ПК-8.3 ПК-8.4 ПК-8.5	Деловая игра, коллоквиум, ситуационное задание, доклад (сообщение),

5	Тема 2.3. Формирование группового поведения в организации	6	ПК-8.3 ПК-8.4 ПК-8.5	Устный опрос, ситуационное задание, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания) Индивидуальное задание
Раздел 3. Прикладные аспекты исследований организационного поведения				
6	Тема 3.1. Мотивация и результативность в организации.	6	ПК-8.3 ПК-8.4 ПК-8.5	Доклад (сообщение)
7	Тема 3.2. Лидерство в организации	6	ПК-8.3 ПК-8.4 ПК-8.5	Устный опрос, дискуссия, ситуационное задание, коллоквиум, доклад (сообщение) контроль знаний по разделу (тестовые задания) Индивидуальное задание
Раздел 4. Принципы развития организационного поведения				
8	Тема 4.1. Персональное развитие в организации	6	ПК-8.3 ПК-8.4 ПК-8.5	Ситуационное задание, дискуссия, расчетная задача, доклад
9	Тема 4.2. Управление поведением и нововведениями в организации	6	ПК-8.3 ПК-8.4 ПК-8.5	Устный опрос, ситуационное задание доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания) Индивидуальное задание

**РАЗДЕЛ 2.
ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)
«ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»**

Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной работой) обучающихся.

В условиях балльно-рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания обучающегося используются как показатель его текущего рейтинга. Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение

семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе преподавателя. Данный вид контроля стимулирует у обучающегося стремление к систематической самостоятельной работе по изучению дисциплины (модуля).

Таблица 2.1.

Распределение баллов по видам учебной деятельности
(балльно-рейтинговая система)

Наименование Раздела/Темы	Вид задания								
	ЛЗ		СЗ			Всего за тему	КЗР	Р (СР)	ИЗ*
			УО*	КС•/К/•Д•					
Р.1.Т.1.1	1	1	1	1	2	6	8	14	2
Р.1.Т.1.2	1	1	1	1	2	6			
Р.2.Т.2.1	1	1	1	1	2	6	8	14	2
Р.2.Т.2.2	1	1	1	1	2	6			
Р.2.Т.2.3	1	1	1	1	2	6			
Р.3.Т.3.1	1	1	1	1	2	6	8	14	2
Р.3.Т.3.2	1	1	1	1	2	6			
Р.4.Т.4.1	1	1	1	1	2	6			
Р.4.Т.4.2	1	1	1	1	2	6			2
Итого: 100б	9	9	9	9	18	54	24	14	8

ЛЗ – лекционное занятие;

УО – устный опрос;

ТЗ – тестовое задание;

РЗ – разноуровневые задания;

• другие виды используемых заданий, предложенных в приложении 1

ПЗ – практическое занятие;

СЗ – семинарское занятие;

КЗР – контроль знаний по Разделу;

Р – реферат.

СР – самостоятельная работа обучающегося

ИЗ – индивидуальное задание

КС•,К•- круглый стол, коллоквиум, доклады

2.1. Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля усвоения пройденного материала и определения уровня подготовленности обучающихся к изучению новой темы в начале каждого семинарского занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущей темы.

Критерии оценки.

Оценка «отлично»- 1 балл ставится, если обучающийся:

- 1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса;
- 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры;
- 3) излагает материал последовательно и правильно, с соблюдением исторической и хронологической последовательности;

Оценка «хорошо» - 0,75 балл – ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает одна-две ошибки, которые сам же исправляет.

Оценка «удовлетворительно» - 0,5 балла – ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

- 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;
- 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
- 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

<i>Контролируемые разделы (темы) дисциплины (модуля)</i>	<i>Вопросы для подготовки к фронтальному устному опросу по темам дисциплины (модуля)</i>
РАЗДЕЛ 1. ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ	
Тема 1.1. Основные категории и понятия дисциплины «организационное поведение»	1. Предмет, объект, цели организационного поведения 2. основополагающие концепции организационного 3. Организационная культура
	1. Характерные особенности организационного поведения 2. Общность интересов 3. Природа организаций
Тема 1.2. Общие свойства организаций, свойства организаций как сложных систем.	1. Подход, ориентированный на человеческие ресурсы 2. Ситуационный подход 3. Подход, ориентированный на результаты
	1. Подход, ориентированный на человеческие ресурсы 2. Ситуационный подход 3. Подход, ориентированный на результаты
РАЗДЕЛ 2. ЧЕЛОВЕК В ОРГАНИЗАЦИИ	
Тема 2.1. Личность и организация	1. Системный подход 2. Этика организационного поведения 3. Анализ “затраты – выгоды” при выборе организационного поведения
	1. Теория ХиУ 2. Управленческая деятельность 3. Цель управления
Тема 2.2. Коммуникативное поведение человека в организации	1. Основы коммуникаций 2. Нисходящие коммуникации 3. Восходящие коммуникации

	<ol style="list-style-type: none"> 1. Другие формы коммуникаций 2. Электронные коммуникации 3. Неформальное общение
Тема 2.3. Формирование группового поведения в организации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Природа установок работника 2. Влияние удовлетворения трудом на работу сотрудников 3. Изучение уровня удовлетворения от труда
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Области легитимного влияния организации 2. Право на частную жизнь 3. Дискриминация
РАЗДЕЛ 3. ПРИКЛАДНЫЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЙ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ	
Тема 3.1. Мотивация и результативность в организации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Система мотивации: потребности, мотивы, интересы, ценности 2. Системы материального стимулирования – надбавки, бонусы, сдельная система оплаты труда, системы Скэнлона и Раккера 3. Концепция проектирования рабочего места: обогащение и расширение труда
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Содержательные теории мотивации (Маслоу, Альдерфера, Мак Клеелланда, Герцберга) 2. Процессуальные теории мотивации (Мак Грегора, теория ожидания Врума, модель Портера – Лоулера) 3. Современные теории мотивации (справедливости, атрибуции, целеполагания, подкрепления мотива)
Тема 3.2. Лидерство в организации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Конфликты в организациях 2. Ассертивное поведение 3. Теория харизматического и преобразующего лидерства. Заменители лидерства. Стили лидерства.
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проблемы власти и политики организации 2. Определение лидерства. Теория черт характера лидера. 3. Определение лидерства в теории обмена. Ситуационная теория лидерства Фреда Фидлера.
РАЗДЕЛ 4. ПРИНЦИПЫ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ	
Тема 4.1. Персональное развитие в организации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие социальной системы 2. Социальная культура 3. Роль индивида в организации

	1. Статус 2. Организационная культура 3. Персональное развитие
Тема 4.2. Управление поведением и нововведениями в организации	1. Природа руководства 2. Поведенческие подходы к стилям руководства 3. Ситуационные подходы к руководству
	1. Основы наделения властью и участия в управлении 2. Механизм участия в управлении 3. Программы участия в управлении

2.2 Рекомендации по оцениванию результатов тестовых заданий обучающихся

В завершении изучения каждого раздела дисциплины (модуля) может проводиться тестирование (контроль знаний по разделу, рубежный контроль).

Критерии оценивания. Уровень выполнения текущих тестовых заданий оценивается в баллах. Максимальное количество баллов по тестовым заданиям определяется преподавателям и представлено в таблице 2.1.

Тестовые задания представлены в виде оценочных средств и в полном объеме представлены в банке тестовых заданий в электронном виде. В фонде оценочных средств представлены типовые тестовые задания, разработанные для изучения дисциплины «Организационное поведение».

ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

РАЗДЕЛ 1. ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ

Выберите один верный ответ на вопрос

1. Присущее живым существам взаимодействие с окружающей средой, опосредованное их внешней (двигательной) и внутренней (психической) активностью
 - а) общение;
 - б) поведение;
 - в) деятельность
 - г) отдых
2. Теоретические и практические знания о том, как люди — отдельные личности и целые группы — действуют внутри организаций —
 - а) психология;
 - б) организационное поведение
 - в) менеджмент
 - г) спорт
3. Цель изучения организационного поведения-
 - а) овладение навыками управление поведением людей в процессе профессиональной деятельности и их совершенствование
 - б) овладение навыками манипулирования людьми
 - в) обеспечение конкурентоспособности организации
 - г)это не способствует укреплению дружеских чувств между членами группы.
4. Подход к анализу организационного поведения, предполагающий анализ личностного роста и развития индивидов, достижение ими все более высоких уровней компетенции, творческой активности.
 - а) ориентация на человеческие ресурсы;
 - б) ситуационный подход;

- в) ориентация на результаты;
 - г) системный подход.
5. Подход к пониманию организационного поведения, утверждающий, что различные организационные ситуации предполагают специфические образцы поведения, анализ которых нельзя проводить с универсальных позиций.
- а) ориентация на человеческие ресурсы;
 - б) ситуационный подход;
 - в) ориентация на результаты;
 - г) системный подход.
6. Подход к анализу организационного поведения, предполагающий ориентацию менеджмента на производительность организации.
- а) ориентация на человеческие ресурсы;
 - б) ситуационный подход;
 - в) ориентация на результаты;
 - г) системный подход.
7. Подход к анализу организационного поведения, предполагающий, что менеджеры обладают целостным взглядом на субъект управления, поэтому все части организационного взаимодействия должны быть увязаны в комплекс.
- а) ориентация на человеческие ресурсы;
 - б) ситуационный подход;
 - в) ориентация на результаты;
 - г) системный подход.
8. Модель организационного поведения, основывающаяся на механизмах власти.
- а) авторитарная;
 - б) модель опеки;
 - в) поддерживающая модель;
 - г) коллегиальная модель.
9. Модель оргповедения, предполагающая, что сотрудникам постоянно внушаются мысли об экономических поощрениях и льготах и в результате такого рода психологической обработки они чувствуют себя вполне довольными жизнью.
- а) авторитарная;
 - б) модель опеки;
 - в) поддерживающая модель;
 - г) коллегиальная модель.
10. Модель оргповедения, опирающаяся на руководство и лидерство, когда менеджеры создают климат, помогающий индивидуальному росту сотрудников и использованию их способностей в интересах организации.
- а) авторитарная;
 - б) модель опеки;
 - в) поддерживающая модель;
 - г) коллегиальная модель.
11. Модель оргповедения, реализация которой предполагает формирование у сотрудников чувства партнерства, ощущения своей необходимости и полезности, когда они как бы «принимают» руководителей в свой круг, с уважением относятся к выполняемым ими ролям.
- а) авторитарная;
 - б) модель опеки;
 - в) поддерживающая модель;
 - г) коллегиальная модель.
12. Разновидность социальных систем, объединение людей, совместно реализующих некоторую программу (цель) и действующих на основе определенных принципов и правил.

- а) группа;
- б) организация;
- в) институт
- г) коллектив

РАЗДЕЛ 2. ЧЕЛОВЕК В ОРГАНИЗАЦИИ

Выберите один верный ответ на вопрос

1. Совокупность последовательных спонтанных или целенаправленных действий членов группы, направленных на достижение определенного результата деятельности, стержнем которых является процесс решения групповой задачи в ходе совместной деятельности.
 - а) групповые эффекты;
 - б) групповые процессы;
 - в) групповые состояния.
 - г) полевое состояние
2. Относительно статический момент динамики группы, характеризующийся устойчивостью, закрепленностью и повторяемостью действий и психических состояний членов группы, а также социально-психологических особенностей их взаимоотношений и взаимодействий.
 - а) групповые эффекты;
 - б) групповые процессы;
 - в) групповые состояния.
 - г) стрессовое
3. Механизмы функционирования группы, посредством которых осуществляются групповые процессы и достигаются групповые состояния, являются средствами интеграции индивидуальных действий в совместной групповой деятельности и общении.
 - а) групповые эффекты;
 - б) групповые процессы;
 - в) групповые состояния.
 - г) боевое
4. Передача информации от одного человека к другому, один из способов доведения до других идей, фактов, мыслей, чувств и ценностей.
 - а) кодирование;
 - б) трансляция;
 - в) коммуникация.
 - г) информационные барьеры.
5. Противоречие, возникающее между людьми, коллективами в процессе их совместной деятельности из-за непонимания или противоположности интересов, отсутствие согласия между двумя или более сторонами.
 - а) столкновение;
 - б) конфликт;
 - в) напряженность;
 - г) союз интересов
6. Система факторов, вызывающих активность организма и определяющих направленность поведения человека.
 - а) потребности;
 - б) мотивация;
 - в) стимулы
 - г) идеи
7. Процесс побуждения к деятельности и общению для достижения личных целей и целей организации.
 - а) стимулировании;

- б) манипулирование;
 - в) мотивирование
 - г) потребности
8. Совокупность приемов и методов, применяемых лидером с целью оказания воздействия на зависящих от него или находящихся в его подчинении людей.
- а) стиль поведения;
 - б) стиль лидерства;
 - в) стиль управления.
 - г) коммуникация
9. Какой стиль руководства и лидерства эффективен в ситуации, когда сотрудники «не хотят и не умеют работать» или когда в организации наблюдается критическая ситуация?
- а) демократический;
 - б) либеральный;
 - в) авторитарный.
 - г) никакой
10. Какой стиль руководства и лидерства эффективен для ситуации, когда сотрудники инициативны, самостоятельны и самоуправляемы?
- а) демократический;
 - б) либеральный;
 - в) авторитарный.
 - г) стрессовый
11. Какой стиль руководства и лидерства характеризуется «максимум демократии» и «минимум контроля»?
- а) демократический;
 - б) либеральный;
 - в) авторитарный
 - г) креативный
12. Интегральная характеристика организации, которую составляют нормы поведения в организации и способы оценки результатов деятельности.
- а) организационные традиции
 - б) организационная культура;
 - в) групповые нормы.
 - г) религиозные

РАЗДЕЛ 3. ПРИКЛАДНЫЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЙ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ

Выберите один верный ответ на вопрос

1. Силы внешней среды это -
- а) наблюдение за ситуацией на глобальном уровне, за конкурентами, потребителями и другими факторами
 - б) использование анализа противоборствующих сил и тактик по преодолению сопротивления
 - в) проведение исследований, творчество, поддержка борцов за идею, инновационных команд, автономных поисковых групп и инкубаторов идей
 - г) осмысление планов, целей, проблем и нужд компании
2. Группы можно классифицировать по целям их создания. Так, группа, формируемая для оперативного достижения целей, носит название целевой или проектной, а группа, созданная для долговременного выполнения определенной функции, называется:
- а) социально-экономической группой;
 - б) группой по интересам;
 - в) функциональной группой;

- г) производственной группой;
3. В каждой организации всегда имеются следующие группы:
- а) целевые;
 - б) формальные;
 - в) неформальные;
 - г) управленческие;
4. Ясность целей и согласие с ними членов группы предопределяют успешное их достижение. Для того чтобы достичь целей, руководитель должен:
- а) единолично ставить цели перед группой в целом и каждым ее членом в отдельности;
 - б) делегировать полномочия по определению целей одному-двум своим подчиненным;
 - в) не принимать во внимание никаких советов и предложений со стороны членов группы;
 - г) привлекать к процессу постановки целей всех членов группы;
5. Люди образуют группы в силу следующих причин:
- а) возможности удовлетворять потребности в общении;
 - б) пространственной близости;
 - в) общности установок и ценностей;
 - г) привлекательности целей группы;
7. Условиями функционирования группы определяются следующие ее характеристики:
- а) система вознаграждений;
 - б) структура группы;
 - в) задачи, решаемые группой;
 - г) групповые нормы;
8. Нормы предписывают, как и что необходимо делать группе в целом и каждому из ее членов в отдельности. Они могут быть писаными и неписаными. Групповые нормы определяют:
- а) задачи, решаемые группой;
 - б) структуру группы;
 - в) статус членов группы;
 - г) поведение членов группы;
9. Оптимальный размер группы составляет:
- а) 3–4 человека;
 - б) 5–7 человек;
 - в) 15–20 человек;
 - г) не более 3 человек;
10. Если задачи, стоящие перед группой, достаточно просты и не связаны между собой, то:
- а) сплоченность членов группы невысока;
 - б) требуется, чтобы члены группы сотрудничали друг с другом;
 - в) каждый член группы будет стремиться к соперничеству;
 - г) можно легко оценить индивидуальные результаты труда каждого члена группы;
11. Типами формальных групп являются:
- а) рабочие группы;
 - б) самоуправляемые команды;
 - в) команды менеджеров;
 - г) дружеские группы
12. Из приведенных ниже утверждений правильным является:
- а) все группы создаются для выполнения определенной функции;

- б) во всех формальных группах все решения принимает руководитель, являющийся формальным лидером;
- в) некоторые группы создаются преимущественно для решения определенных проблем;
- г) все группы характеризуются высоким уровнем сплоченности;

РАЗДЕЛ 4. ПРИНЦИПЫ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ

Выберите один верный ответ на вопрос

1. Системное качество человека, которое возникает в процессе выполнения деятельности, взаимодействия с другими людьми и с самим собой.
 - а) индивид;
 - б) личность;
 - в) человек;
 - г) субъект.
2. Ограниченная размерами общность людей, выделяющаяся или выделяемая из социального целого по определенным признакам: характеру деятельности, социальной или классовой принадлежности, структуре, композиции и др.
 - а) группа;
 - б) институт;
 - в) организация.
 - г) человек
3. Немногочисленная общность людей, находящихся между собой в непосредственном личном контакте и взаимодействии.
 - а) средняя группа;
 - б) большая группа;
 - в) малая группа.
 - г) меняющаяся
4. Относительно многочисленная общность людей, находящихся в опосредованном функциональном взаимодействии.
 - а) средняя группа;
 - б) большая группа;
 - в) малая группа.
 - г) меняющаяся
5. Многочисленная общность людей, находящихся в социально-структурной зависимости друг от друга.
 - а) средняя группа;
 - б) большая группа;
 - в) малая группа.
 - г) модная
6. Социально-психологические процессы, приводящие группу в определенное состояние посредством различных групповых механизмов и обеспечивающие ее формирование, функционирование и развитие.
 - а) групповые эффекты;
 - б) групповые процессы;
 - в) динамика группы
 - г) образованная
7. Основные составляющие организационной культуры - это
 - а) цели, люди управление;
 - б) деловой этикет и культура общения менеджера;
 - в) субъекты, объекты, связи управления;
 - г) философия, ценности, нормы поведения;

8.Какая вторая модель планируемых изменений?

- а) процесс изменений затем реализуется
- б) воспринимаемая необходимость запускает процесс инициирования изменений
- в) менеджеры организации видят эти силы и осознают необходимость изменений
- г) существуют внешние и внутренние силы, способствующие изменениям

9.В теории взаимодействия влияние личности на организационное поведение зависит:

- а)от условий и содержания работы;
- б)от демографических характеристик человека;
- в)от стажа и профессиональных компетенций;
- г)от материального вознаграждения.

10.Что такое организационное изменение?

- а) это изучение актуальных тенденций развития внутри и вне организации, которые могут быть использованы для осознания необходимости изменений.
- б) это осмысление планов, целей, проблем и нужд компании.
- в) это адаптация (освоение) организацией новых идей или форм поведения
- г) это генерация новых идей, которые могут удовлетворить осознаваемые потребности или предложить новые возможности для организации.

11. Менеджеры могут научиться тому, ... , чтобы организация отвечала требованиям динамичной внешней среды.

- а) адаптироваться на рабочем месте
- б) организовывать процесс изменений и делать его менее болезненным
- в) быть лидерами
- г) командовать персоналом

12.Сколько последовательных событий включает в себя модель планируемых изменений?

- а) 4
- б) 9
- в) 5
- г) 7

2.3 Рекомендации по оцениванию результатов ситуационных заданий

Максимальное количество баллов	Правильность (ошибочность) решения
2	Полные верные ответы. В логичном рассуждении при ответах нет ошибок, задание полностью выполнено. Получены правильные ответы, ясно прописанные во всех строках заданий и таблиц
1,5	Верные ответы, но имеются небольшие неточности, в целом не влияющие на последовательность событий, такие как небольшие пропуски, не связанные с основным содержанием изложения. Задание оформлено не вполне аккуратно, но это не мешает пониманию вопроса
1	Ответы в целом верные. В работе присутствуют несущественная хронологическая или историческая ошибки, механическая ошибка или описка, несколько исказившие логическую последовательность ответа
0,75	В рассуждении допущены более трех ошибок в логическом рассуждении, последовательности событий и установлении дат. При объяснении исторических событий и явлений указаны не все существенные факты
0,5	Ответы неверные или отсутствуют

ТИПОВЫЕ СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Ситуация к теме 2.2. Коммуникативное поведение человека в организации

Описание ситуации

Идеи и ноу-хау формируют продукт. Структура организации стабилизируется, вводятся правила, определяются процедуры. Органы по выработке и принятию решений становятся ведущими компонентами организации. Для внешней среды компания не представляет особого интереса, упор делается на эффективность инноваций и стабильность. Цели являются еще не четкими, творческий процесс протекает свободно, ресурсы, как правило, отсутствуют. Возрастает роль высшего руководящего звена организации, процесс принятия решений становится более взвешенным, консервативным. Основатели организации выявляют потребности потребителей и социальные нужды. Роли распределены так, что выбытие тех или иных членов организации не вызывает серьезной опасности. Целеустремленность, способность рисковать и преданность делу характеризуют этот этап. Нередко используется директивный метод руководства, требующий быстрого исполнения и тщательного контроля. Формируется жизненный цикл продукции. Происходит захват сегмента рынка и завоевание потребителя. Управленческая система отсутствует. Для тех, кто в это время работает в организации, характерен наивысший энтузиазм, сплоченность идей и взглядов и взаимодействие на творческой основе. Функции внутри организации постепенно специализируются. Начинается процесс накопления ресурсов. Возможности доминируют над угрозами существования.

Контрольные вопросы.

- 1. Определите, какие стадии жизненного цикла организации описаны**

Ситуация к теме 2.3. Формирование группового поведения в организации

Описание ситуации

Западногерманский производитель садоводческих систем стоит перед проблемой стагнирования рынка посевного материала и удобрений. Половина домашних хозяйств в ФРГ имеет сады (всего 10 млн. садов площадью примерно 230 м² каждый в среднем). Однако ежегодно прибавляется только около 2,3% общей площади газонов. Около 30% собственников газонов имеют с ними проблемы. Одна из причин — низкокачественный посевной материал: не отвечающий принятым размерам рост летом и низкая устойчивость к болезням. Кроме того, он плохо переносит частое скашивание и через несколько лет быстро дегенерирует. Удобрение и поливка против сорняков имеют только поверхностный эффект, так как качество основной поросли зависит от посевного материала, в связи с чем восстановление газона должно быть капитальным. Более того, изменяются требования владельцев газона к его особенностям. Вместо репрезентативности и декоративности предпочтение отдается сильному и крепкому гаечу, который способен выдержать нагрузку, т.е. спорт, игры и т.д. Однако красивый и качественный газон можно получить только путем полного пересева уже ранее засеянной территории высококачественным посевным материалом. Но при этом газоном вообще нельзя пользоваться три месяца и он достаточно дорог.

Исследования, которые производитель проводит в этой области, показывают, что засев высококачественного посевного материала на месте уже существующего дегенерировавшего газона дает только оптический эффект. Для того чтобы получить действительно качественный газон, необходима специальная обработка почвы, прежде всего с применением соответствующих удобрений.

Система восстановления газона, которую предлагает производитель, состоит в использовании следующих продуктов: посевной материал, удобрения для корней рассады,

специальные удобрения для травы и необходимое садоводческое оборудование для повседневной деятельности, т.е. косьбы, внесения удобрений, поливки, уборки и т.д. Главная часть этой системы — результат исследований и развития производителя. Выгода потребителя заключается в том, что старый, дегенерировавший газон полностью обновляется в течение короткого времени (около 6 недель). При этом цена составляет 1/7 цены нового газона. Кажущаяся сложность этой системы и анализ сбыта показали, что классическим сбытовым путем эта система на рынке укрепиться не смогла.

Контрольные вопросы.

1. Проанализируйте маркетинговую ситуацию и опишите маркетинговую проблему, перед которой стоит производитель.
2. По результатам анализа разработайте маркетинговую концепцию и шаги по ее претворению в жизнь.

Ситуация к теме 3.2. Лидерство в организации

Описание ситуации

В последнее время шеф стал часто делать вам замечания по поводу систематических опозданий в вашей рабочей группе. Действительно, записи в журнале прихода указывали на то, что ваши сотрудники в среднем задерживают начало работы на 10 минут. И хотя эти опоздания вас никогда особенно не волновали, вашего шефа они серьезно огорчают. Он подчеркнул, что опоздания сокращают общее время производства и задерживают пуск сборочной линии. Вы понимаете, что опоздания являются формой избегания – рабочие оттягивают начало очень скучной работы. Группа рабочих, о которой идет речь, очень сплоченная и каждый её член будет следовать желанию других. Один из лидеров группы прикладывает, по-видимому, много усилий, чтобы поддерживать в группе нежелательное поведение. С одной стороны, вы хотите, чтобы рабочие приходили вовремя, но с другой – хотели бы избежать конфронтации по этому поводу, поскольку, честно говоря, не считаете, что дело стоит испорченных со всеми отношений.

Контрольные вопросы.

1. Что могло повлиять на возникновение такой ситуации?
2. Какие меры предприняли бы, для разрешения этой проблемы?

Ситуационное задание по теме 3.2. Персональное развитие в организации

Описание ситуации

«Роль организации в вашей жизни»

Раскрыть роль и значение организации в жизни индивида.

Задание.

- определить организации, которые играют важную роль в вашей жизни;
- выявить основные характеристики одной из этих организаций, наиболее вам знакомой, и определить ее вид;
- представить основные функции менеджмента этой организации;
- определить последствия существования данной организации.

Этапы работы.

1. Составить перечень из 5 организаций, с которыми вы имели контакты в последнее время (ваша работа, магазин, кинотеатр, поликлиника и пр.).
2. Описать характеристики одной из перечисленных организаций (работа по подгруппам), заполнив табл.

Для составления характеристик можно воспользоваться основными параметрами организации:

- цели и вид деятельности (какие задачи организация перед собой ставит и чем занимается);

- отношения внутри организации (корпоративная, индивидуалистская, эдхократическая, партисипативная);
 - этап жизненного цикла организации на сегодняшний день.
- орма собственности (государственная, частная, муниципальная и пр.).

Ситуация к теме 4.1. Управление поведением и нововведениями в организации

Описание ситуации

Вы работаете менеджером в средней по размеру фирме. В руководимом вами трудовом коллективе, как вам стало известно, имеется неформальный лидер. Данный работник имеет более продолжительный, чем у вас, опыт работы в данной сфере деятельности, стаж его работы превышает ваш почти в два раза. Кроме того, он умеет выслушать других сотрудников, многие идут к нему за советом, а не к Вам.

Вы наметили в ближайшее время расширить сферу деятельности фирмы, провести некоторые изменения в структуре управления. Неформальный лидер, как Вам сообщили, против предстоящих перемен.

Контрольные вопросы.

1. Разработайте стратегию взаимодействия менеджера и неформального лидера.
2. Выберите одну из альтернатив поведения менеджера:
 - Уволить несогласного лидера;
 - Проигнорировать его мнение;
 - Привлечь на свою сторону;
 - Прочее (обосновать).

2.4. Рекомендации по оцениванию результатов деловой (ролевой) игры

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
2 (отлично)	выставляется обучающемуся (индивидуально или как участнику группы), если содержание его деятельности полностью соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; четко организована работа по сюжету игры, присутствует вариативность в разрешении игровой ситуации, комментарии по ходу игры основываются на понятийном аппарате предметной области и иллюстрируют основные закономерности изучаемой дисциплины и ее прикладной аспект
1,5 (хорошо)	выставляется обучающемуся (индивидуально или как сотруднику группы), если содержание его деятельности в основном соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; игровой сюжет находит развитие, комментарии по ходу игры включают понятийный аппарат предметной области и отражают в основном понимание прикладного аспекта изучаемой дисциплины
1 (удовлетворительно)	выставляется обучающемуся (индивидуально или как сотруднику группы), если содержание его деятельности в целом соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; игровой сюжет не детализируется, комментарии по ходу игры в небольшой степени опираются на понятийный аппарат предметной области, прикладной аспект изучаемой дисциплины представлен фрагментарно
0,5	выставляется обучающемуся (индивидуально или как

(неудовлетворительно)	сотруднику группы), если содержание его деятельности лишь частично соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; игровой сюжет не развивается, комментарии по ходу игры отсутствуют, обучающийся не демонстрирует понимания прикладного аспекта изучаемой дисциплины
-----------------------	--

ТИПОВАЯ ДЕЛОВАЯ (РОЛЕВАЯ) ИГРА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Деловая игра к теме 2.1 Личность и организация «ПРОБЛЕМЫ БУХГАЛТЕРА»

Концепция игры.

Сара Росс после 12 лет работы в бухгалтерии «Шарп Петролеум Компани» («Sharp Petroleum Company»), получив повышение, была назначена начальником сектора бухгалтерского учета розничных продаж.

Сара не до конца еще ознакомилась с деятельностью подразделения, как от покупателя поступила жалоба в офис. Сара знала, как пользоваться техническим оборудованием бухгалтерии, но не имела практического опыта в этой области. Поэтому она иногда не могла ответить на текущие вопросы, возникающие у девушек, работающих на бухгалтерской технике. В результате девушки привыкли обращаться с подобными вопросами к начальнику сектора производственного бухгалтерского учета, и Сара не сумела этого предотвратить.

Постепенно подчиненные Сары перестали уважать её и с любой проблемой обращались напрямую к начальнику сектора производственного бухучета. Сара попыталась вернуть утраченный авторитет, более тщательно проверяя их работу, но психологический климат в группе и эффективность ее работы от этого пришли в еще больший упадок. Блэк, заведующий управлением, и его начальник, главный контролер, узнав о недовольстве служащих и большой текучести в управлении, сочли работу Сары неудовлетворительной. Некоторые служащие при опросе заявили, что они понимают в работе больше, чем Сара.

В результате было принято решение слить сектор производственного бухучета и сектор учета розничных продаж, руководителем объединенного сектора назначить начальника сектора производственного бухучета, к которому подчиненные Сары обращались за помощью, а Сару назначить на руководящую должность и канцелярии с тем же окладом, что и на прежнем месте.

Роли (ролевые группы): Бухгалтер, начальник, сотрудники

Ожидаемый результат-подобрать правильное решение сложившегося конфликта

Методика проведения – разбиться на приверженцев бухгалтера и друзей начальника и предложить правильное решение

2.5. Рекомендации по оцениванию вопросов для коллоквиума, собеседования по дисциплине (модулю) «Организационное поведение».

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
2 (отлично)	Выставляется обучающемуся, если он определяет рассматриваемые понятия раздела или темы учебной дисциплины четко и полно, приводя соответствующие примеры.

1,5 (хорошо)	Выставляется обучающемуся, если он допускает отдельные погрешности в ответе, но в целом демонстрирует знание и владение содержанием раздела (темы) учебной дисциплины
1 (удовлетворительно)	Выставляется обучающемуся, если он обнаруживает пробелы в знаниях материала раздела или темы учебной дисциплины
0,5 (неудовлетворительно)	Выставляется обучающемуся, если он обнаруживает существенные пробелы в знаниях основных положений раздела или темы учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи

ТИПОВЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ КОЛЛОКВИУМА, СОБЕСЕДОВАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Раздел 1. Основы организационного поведения

1. Каковы предпосылки возникновения организационного поведения как области знаний и учебной дисциплины? Как это связано с изменениями, происходящими в институциональной среде и в самих организациях?
2. В чем состоит связь организационного поведения и других дисциплин – социологии, психологии, менеджмента, экономической теории, педагогики?
3. В чем состоит вклад Хотторнских исследований в развитие дисциплины организационного поведения? Каковы основные результаты и выводы Хотторнского исследования?
4. В чем, на Ваш взгляд, заключается сложность определения предмета организационного поведения?

Раздел 2. Человек в организации

1. Что включается в понятие «поведение личности» и каковы его особенности?
2. Как менеджеру разрешить проблему несоответствия между поведением работника в нынешней ситуации и желательным поведением в будущем?
3. Какими свойствами обладает процесс восприятия?
4. Какие внешние и внутренние факторы можно использовать, чтобы усилить эффект восприятия?
5. Каковы формы организации восприятия и принципы группировки?
6. Какие этапы можно выделить в процессе восприятия?
7. Прокомментируйте высказывание: «Личность фактически сама создает тот социальный мир, в котором живет».

Раздел 3. Прикладные аспекты исследований организационного поведения

1. Процесс возникновения и развития конфликта и его природа.
2. Оптимальный уровень конфликта в организации.
3. Условия и причины возникновения конфликтных ситуаций.
4. Модель индивидуальных типов реакции на конфликт.
5. Методы разрешения конфликтов

Раздел 4. Принципы развития организационного поведения

1. Какие существуют общепринятые понятия организации, и как они связаны между собой?
2. Опишите основные черты организации. Как вы понимаете, в чем отличие формальных организаций от неформальных?

3. Чем отличаются обучающиеся организации от традиционных? Какое воздействие оказывают эти различия на способы управления людьми?
4. В чем заключаются особенности современного этапа (новой парадигмы) развития бизнеса? Какие последствия это имеет в области управления персоналом?

2.6. Рекомендации по оцениванию дискуссионных тем для круглого стола (дискуссии, диспуты, дебаты).

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
2 (отлично)	<ul style="list-style-type: none"> - полное раскрытие темы; - указание точных названий обсуждаемых явлений, знание современного состояния проблемы; - правильная формулировка понятий и категорий; - самостоятельность ответа, умение вводить и использовать классификации и квалификации, анализировать и делать собственные выводы по рассматриваемой теме; - использование материалов современной отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.
1,5(хорошо)	<ul style="list-style-type: none"> - недостаточно полное раскрытие темы; - несущественные ошибки в определении понятий, категорий и т.п., кардинально не меняющих суть изложения; - репродуктивность ответа: отсутствие самостоятельного анализа и оценочных суждений; - недостаточное использование материалов современной отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.
1 (удовлетворительно)	<ul style="list-style-type: none"> - отражение лишь общего направления темы; - наличие достаточного количества несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т.п.; - неспособность осветить современное состояние проблемы
0,5 (неудовлетворительно)	<ul style="list-style-type: none"> - содержание темы не раскрыто; - большое количество существенных ошибок; - отсутствие умений и навыков, обозначенных выше в качестве критериев выставления положительных оценок др.

ТЕМЫ ДИСКУССИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

1. Развитие концепций управления и организационного поведения.
2. Производственная психология и школа человеческих отношений.
3. Школа поведенческих наук.
 1. Современные проблемы менеджмента.
 2. Понятие организационного поведения. Его сущность и содержание.
 3. Характеристика организации как системы
 4. Роль организации в жизни современного общества.
 5. Определение понятия организации.
 6. Системные свойства организации.

7. Жизненный цикл организации.
8. Социальная организация. Хозяйственная организация.
9. Проблемы воспитания командных игроков. Команды и управление качеством.
10. Определение сущности и содержания карьеры.
11. Этапы жизненного цикла работника в организации
12. Управление карьерой работника
13. Сущность процесса социализации
14. Условия успешного вхождения в организацию
15. Социализация личности в организации
16. Проблемы организационной социализации
17. Влияние международной среды на организационное поведение
18. Модель ценностной ориентации А.Клукхона и Ф.Стодтбека
19. Модель изучения культурных ценностей Г.Хофстеде
20. Организационное поведение в компаниях
21. Методы управления конфликтами в организации
22. Власть и влияние: баланс власти, основные виды власти и их воздействие на организационное поведение
23. Манипулирование и договорные отношения как формы управления поведением людей: достоинства и недостатки.
24. Коммуникация в организации: виды коммуникаций, их роль для реализации организационного потенциала и влияние на организационное поведение.

2.7. Рекомендации по оцениванию эссе (рефератов, докладов, сообщений).

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
2 (отлично)	Выставляется обучающемуся если он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив проблему содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно.
1.5 (хорошо)	Выставляется обучающемуся если работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены отдельные ошибки в оформлении работы.
1 (удовлетворительно)	Выставляется обучающемуся если в работе студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы.

	Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в содержании проблемы, оформлении работы.
0,5 (неудовлетворительно)	Выставляется обучающемуся если работа представляет собой пересказанный или полностью заимствованный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

ТЕМЫ ЭССЕ (РЕФЕРАТОВ, ДОКЛАДОВ, СООБЩЕНИЙ) ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Раздел 1. Основы организационного поведения

Тема 1.1. Основные категории и понятия дисциплины «организационное поведение».

Темы докладов

1. История организационного поведения как науки и роль данной дисциплины в развитии современного менеджмента
2. Потенциал человека и возможности его раскрытия через управление поведением сотрудника в организации
3. Содержательные теории мотивации: их особенности и возможности применения для управления организационным поведением

Темы докладов

1. Теория ролей и поведение человека в организации: проблемы и возможности управления.
2. Психологический контракт: особенности его заключения и влияния на поведение сотрудника.
3. Стимулирование: роль поощрения и наказания в формировании поведения человека в организации.

Тема 1.2. Общие свойства организаций, свойства организаций как сложных систем

Темы докладов

1. Малая группа: факторы, определяющие поведение человека в группе.
2. Этапы развития малой группы (групповая динамика) и действия менеджера по управлению развитием группы.
3. Формирование команды: особенности распределения ролей и групповой динамики. Управление формированием команды.

Темы докладов

1. Потенциал рабочей группы, его особенности и возможности раскрытия через методы управления организационным поведением.
2. Стили и методы руководства и их влияние на организационное поведение сотрудников.
3. Современный руководитель: особенности, требования, перспективы, поведение, проблемы и возможности.

Раздел 2. Человек в организации

Тема 2.1. Личность и организация

Темы докладов

1. Развитие личности и развитие организации: сходство, различие, возможности управления.
2. Международное влияние на организационное поведение: специфика работы в совместных предприятиях и межнациональных корпорациях.

3. Организационная культура и ее влияние на организационное поведение.

Темы докладов

1. Методы формирования и управления организационной культурой.
2. Нововведения в организации и их влияние на поведение сотрудников.
3. Сопротивление и его преодоление.

Тема 2.2. Коммуникативное поведение человека в организации

Темы докладов

1. Конфликты в организации: причины и возможности управления.
2. Методы управления конфликтами в организации.
3. Власть и влияние: баланс власти, основные виды власти и их воздействие на организационное поведение.

Семинарское занятие 8

Темы докладов

1. Манипулирование и договорные отношения как формы управления поведением людей: достоинства и недостатки.
2. Коммуникация в организации: виды коммуникаций, их роль для реализации организационного потенциала и влияние на организационное поведение.
3. Трудовое участие как методы управления организационным поведением.

Тема 2.3. Формирование группового поведения в организации

Темы докладов

1. Организационное поведение. Основные подходы. Базовые концепции в понимании организационного поведения.
2. Модели организационного поведения. Влияние модели на функционирование системы организационного поведения.
3. Особенности организационной культуры с точки зрения организационного поведения.

Темы докладов

1. Взаимосвязь основных характеристик культуры организации и моделей организационного поведения.
2. Стимулирование: его основные формы и механизмы влияния на поведение.
3. Ролевое поведение как форма организационного поведения. Связь ролевого поведения с культурой организации.

Раздел 3. Прикладные аспекты исследований организационного поведения

Тема 3.1. Мотивация и результативность в организации

Темы докладов

1. Влияние мотивации трудовой деятельности на формирование поведения в организации.
2. Основные подходы к мотивации организационного поведения.
3. Содержательные теории мотивации и их применение.

Темы докладов

1. Процессуальные теории мотивации и их применение.
2. Стимулирование: его основные формы и механизмы влияния на поведение.
3. Мотивация и стимулирование: сходство и различия.

Тема 3.2. Лидерство в организации

Темы докладов

1. Взаимодействие личности и группы.
2. Конструктивное и деструктивное развитие отношений.
3. Руководство и лидерство.

Темы докладов

- 1.Сходство и различие.
- 2.Влияние на организационное поведение сотрудников.
- 3.Особенности форм власти и влияния. взаимосвязь с моделями организационного поведения.
- 32.Организационный климат. Его компоненты.

Тема 4.1. «Персональное развитие в организации»

Темы докладов

1. Особенности организационного поведения в условиях культурного многообразия.
- 2.Эволюция взглядов на эффективность организаций.
- 3.Организации как сложные системы, свойства организаций как сложных систем.
- 4.Организационное поведение как фактор эффективности организаций.
- 5.Поведение личности в организации: управляемые, неуправляемые и частично управляемые факторы, детерминирующие поведение личности в организации.
- 6.Управление поведением и деятельностью личности в организации.

Темы докладов

- 1.Развитие персонала и эффективность организаций.
- 2.Группы в организациях.
- 3.Конфликты в организациях и возможные подходы к их разрешению.
- 4.Власть, лидерство и проблемы развития организаций.
- 5.Поведение руководителя.
- 6.Организационная культура как фактор эффективности организаций.
- 7.Изменения в организациях.

Тема 4.2. Управление поведением и нововведениями в организации

Темы докладов

- 1.Факторы, влияющие на формирование организационного климата.
- 2.Оптимальный и неоптимальный климат.
- 3.Взаимосвязь климата и организационного поведения.
- 3.Межличностные и организационные конфликты.

Темы докладов

- 1.Причины и профилактика конфликтов в организации.
- 2.Специфика использования в формировании организационного поведения.
- 3..Поощрение и наказание как методы стимулирования.Принципы использования.
- 4.Экономическое стимулирование. Необходимость. Достоинства и недостатки.

2.8. Рекомендации по оцениванию иных форм текущего контроля (расчетных задач по дисциплине).

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
2 (отлично)	Выставляется обучающемуся, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса, а также основного содержания и новаций лекционного курса по сравнению с учебной литературой. Обучающийся демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Знание

	основной литературы и знакомство с дополнительно рекомендованной литературой. Логически корректное и убедительное изложение ответа.
1,5 (хорошо)	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы; знание важнейших работ из списка рекомендованной литературы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа
1 (удовлетворительно)	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; неполное знакомство с рекомендованной литературой; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий; стремление логически определенно и последовательно изложить ответ
0,5 (неудовлетворительно)	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует незнание, либо отрывочное представление о данной проблеме в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе

ТИПОВЫЕ ЗАДАЧИ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Тема 3.3. Персональное развитие в организации

Задачи на уровень напряженности в коллективе

Задача 1

Решите задачу.

Для характеристики эмоциональной напряжённости в коллективе можно использовать известную формулу психолога П. В. Симонова из его потребностно-информационно йтеории эмоций (в адаптированном виде):

$E = P (N - C)$, где P – потребность в информации; N – необходимая информация; C – имеющаяся информация

Создайте коллектив и рассчитайте уровень напряженности применяя числовые значения.

Сделать выводы.

2.9. Рекомендации по оцениванию реферата

Максимальное количество баллов*	Критерии
14	Выставляется обучающемуся, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса, а также основного содержания и новаций лекционного курса по сравнению с учебной литературой. Обучающийся демонстрирует отчетливое и свободное владение

	концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Знание основной литературы и знакомство с дополнительно рекомендованной литературой. Логически корректное и убедительное изложение ответа
10	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы; знание важнейших работ из списка рекомендованной литературы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа
7	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии дисциплины; неполное знакомство с рекомендованной литературой; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий; стремление логически определенно и последовательно изложить ответ
3	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует незнание, либо отрывочное представление о данной проблеме в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе

ТЕМЫ ЭССЕ (РЕФЕРАТОВ, ДОКЛАДОВ, СООБЩЕНИЙ) ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

1. Влияние эмоций и настроения на организационное поведение.
2. Эмоциональная саморегуляции и самоконтроль: сходство и различия.
3. Трансактный подход к исследованию организационного стресса.
4. Ведущие факторы возникновения организационного стресса.
5. Синдром «эмоционального выгорания» как следствие организационного стресса.
6. Организационные программы и индивидуальные методы преодоления стресса.
7. Мотивационно-гигиеническая теория удовлетворенности работой и теория ценностей: достоинства и ограничения.
8. Потенциальные последствия неудовлетворенности работой: «абсентеизм», эгоистическое поведение, снижение результативности и добровольное увольнение.
9. Организационная приверженность: значение, основные типы и формирование.
10. Виды предубеждений и их влияние на организационное поведение.
11. Соотношение мотивов и потребностей: функции в организационном поведении.
12. Теория мотивации А. Маслоу и К. Альдерфера: сравнительный анализ.
13. Роль теории приобретенных потребностей Д. МакКлелланда в изучении механизмов карьерного роста.
14. Мотивирование посредством постановки цели в теориях Э. Лока и Г. Латхэма.
15. Организационная справедливость как фактор повышения мотивации.
16. Мотивирование посредством повышения ясности в ожиданиях в теории В. Врума.
17. Мотивирование посредством проектирования работы: модель характеристик работы Р. Хэкмана и Г. Олдхэма.

18. Новый способ построения карьеры — «карьера без границ».
19. Устойчивый и ступенчатый типы карьеры: факторы выбора и проблемы развития.
20. Спиральный и переменчивый типы карьеры: сходство и различия.
21. Факторы выбора карьеры: соответствие человека работе и «якоря» карьеры.
22. Организационная социализация: освоение правил игры.
23. Наставничество как инструмент становления профессионала: проблема взаимоотношений наставника и ученика.
24. Способы преодоления карьерного «плато».
25. 1. Формальные и неформальные рабочие группы: различия в механизмах влияния на организационное поведение.
26. Ролевое поведение в рабочей группе: разнообразие ролей.
27. Влияние групповых норм на эффективность работы.
28. Источники должностной и личностной власти в организации.
29. Факторы групповой сплоченности и ее влияние на организационное поведение.
30. Отличие современной самоуправляемой команды от традиционной рабочей группы.
31. Виртуальные команды: особенности взаимодействия и управления.

2.10. Рекомендации по оцениванию индивидуальных заданий (тезисы)

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
2 (отлично)	Выставляется обучающемуся если он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив проблему содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно.
1,5 (хорошо)	Выставляется обучающемуся если работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены отдельные ошибки в оформлении работы.
1 (удовлетворительно)	Выставляется обучающемуся если в работе студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в содержании проблемы, оформлении работы.
0,5 (неудовлетворительно)	Выставляется обучающемуся если работа представляет собой пересказанный или полностью заимствованный

	исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.
--	--

ТЕМЫ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Раздел 1. Основы организационного поведения

1. Качества современного лидера и эффективные стили лидерства.
2. Концепция «заменителей» и «нейтрализаторов» лидерства.
3. Харизматическое лидерство: требования к лидеру и условия возникновения.
4. Теория трансформационного лидерства Б. Басса и его последователей.
5. Крушение лидеров: почему лидеры терпят неудачи?

Раздел 2. Человек в организации

1. Особенности управления человеческими ресурсами в транснациональных корпорациях.
2. Демографические изменения в рабочей силе: новые способы управления в условиях разнообразия.
3. «Обезжиривание» организаций: даунсайзинг и аутсорсинг.
4. Дистанционное присутствие на работе.
5. Этические ценности в принятии решений и поведении менеджера.

Раздел 3. Прикладные аспекты исследований организационного поведения

1. Управление организационной культурой как «мягкий» метод управления организацией.
2. Организационная культура как метафора.
3. Структура организационной культуры по Э. Шейну: достоинства и ограничения.
4. Типология организационной культуры К. Камерона и Р. Куина: результаты исследований.
5. Факторы становления и способы поддержки организационной культуры.

Раздел 4. Принципы развития организационного поведения

1. Теория взаимодействия личности и ситуации как основа для понимания организационного поведения.
2. «Большая пятерка черт личности»: возможности применения в организационном поведении.
3. Практика применения типологий личности в изучении организационного поведения.
4. Роль эмоционального интеллекта в деятельности специалиста и менеджера.
5. Творческий интеллект (креативность) в системе интеллектуальных способностей специалиста и менеджера.

ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ ПО РАЗДЕЛАМ (ТЕМАМ) ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Содержание оценочного средства (вопрос к экзамену , практические задания, ситуационные задачи и.т.д)	Индекс оцениваемой компетенции или ее элементов
Вопрос к экзамену		
Раздел 1. Основы организационного поведения		
Тема 1.1. Основные категории и понятия дисциплины «организационное поведение»		
1	Теории поведения человека в организации	ПК-8.3 З-1
2	Системный подход к организационному поведению	ПК-8.4 З-2
3	Ситуационный подход к организационному поведению	ПК-8.5 У-1
4	Нормативный подход к организационному поведению	ПК-8.5 З-1
5	Функциональный подход к организационному поведению	ПК-8.5 З-3
Раздел 1. Основы организационного поведения		
Тема 1.2. Общие свойства организаций, свойства организаций как сложных систем		
6	Личность и организация	ПК-8.3 З-1
7	Понятие личности	ПК-8.5 У-2
8	Группа	ПК-8.3 У-1
9	Организация.	ПК-8.5 В-1
10	Виды организаций.	ПК-8.4 З-1
Раздел 2. Человек в организации		
Тема 2.1. Личность и организация		
11	Личность в корпоративной организации.	ПК-8.3 У-1
12	Личность в индивидуалистической организации.	ПК-8.5 У-2
13	Коммуникативное поведение в организации	ПК-8.5 З-1
14	Понятие коммуникаций.	
15	Виды коммуникаций.	ПК-8.3 У-1
Раздел 2. Человек в организации		
Тема 2.2. Коммуникативное поведение человека в организации		
16	Эффект.	ПК-8.5 З-1
17	Эффективность.	ПК-8.4 З-1
18	Формирование группового поведения в организации	ПК-8.4 В-1
19	Понятие группового поведения.	
20	Эффект.	
Раздел 2. Человек в организации		
Тема 2.3. Формирование группового поведения в организации		
21	Приемы конструирования организации.	ПК-8.3 З-1
22	Управление поведением организации	ПК-8.5 З-1
23	Понятие поведения организации.	ПК-8.5 З-2
24	Формы поведения организации.	ПК-8.3 З-1
Раздел 3. Прикладные аспекты исследований организационного поведения		
Тема 3.1. Мотивация и результативность в организации		
25	Формирование коммуникаций.	ПК-8.3 У-1
26	Поведение в коммуникативном общении.	ПК-8.4 У-2
27	Мотивация и результативность организации	ПК-8.5 В-1
28	Понятие мотивации.	ПК-8.4 З-1
29	Пирамида А. Маслоу.	ПК-8.5 З-3
Раздел 3. Прикладные аспекты исследований организационного поведения		
Тема 3.2. Лидерство в организации		
30	Лидерство в организации	ПК-8.3 У-1
31	Менеджмент и лидерство.	ПК-8.5 З-3

32	Атрибутивное лидерство	ПК-8.5 3-1
33	Модель атрибутивного лидерства.	ПК-8.3 3-2
34	Харизматическое лидерство	ПК-8.3 3-1
35	Поведение лидера	ПК-8.4 3-1
Раздел 4. Принципы развития организационного поведения		
Тема 4.1. Персональное развитие в организации		
36	Технология достижения харизматического лидерства.	ПК-8.5 У-1
37	Концепция преобразующего лидерства	ПК-8.4 У-2
38	Понятие харизмы.	ПК-8.5 В-1
39	Изменения в организации	ПК-8.5 3-1
40	Понятие организационных изменений.	ПК-8.4 3-3
41	Революция	ПК-8.3 У-1
40	Организация изменений.	ПК-8.4 3-1
41	Проектирование работы	ПК-8.3 3-1
42	Анализ работы.	ПК-8.5 3-2
43	Модели проектирования работы	ПК-8.5 3-1
44	Коммуникативное поведение в организации	ПК-8.3 3-1
Раздел 4. Принципы развития организационного поведения		
Тема 4.2. Управление поведением и нововведениями в организации		
45	Понятие коммуникаций	ПК-8.5 3-1
46	Виды коммуникаций	ПК-8.3 3-2
47	Формирование коммуникаций	ПК-8.5 У-1
48	Проектирование работы	ПК-8.5 У-2
49	Анализ работы	ПК-8.3 В-1
50	Модели проектирования работы	ПК-8.4 3-1

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»

Направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»
Профиль Управление персоналом организации и государственной службы
Кафедра Управление персоналом и экономики труда
Дисциплина (модуль) Организационное поведение
Курс 3 Семестр 6 Форма обучения очная

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №1

Теоретические вопросы.

1. Манипулирование и договорные отношения как формы управления поведением людей: достоинства и недостатки.
2. Коммуникация в организации: виды коммуникаций, их роль для реализации организационного потенциала и влияние на организационное поведение.
3. Трудовое участие как методы управления организационным поведением.

Практическое задание*.

В последнее время шеф стал часто делать вам замечания по поводу систематических опозданий в вашей рабочей группе. Действительно, записи в журнале прихода указывали на то, что ваши сотрудники в среднем задерживают начало работы на 10 минут. И хотя эти опоздания вас никогда особенно не волновали, вашего шефа они серьезно огорчают. Он подчеркнул, что опоздания сокращают общее время производства и задерживают пуск сборочной линии. Вы понимаете, что опоздания являются формой избегания – рабочие оттягивают начало очень скучной работы. Группа рабочих, о которой идет речь, очень сплоченная и каждый её член будет следовать желанию других. Один из лидеров группы прикладывает, по-видимому, много усилий, чтобы поддерживать в группе нежелательное поведение. С одной стороны, вы хотите, чтобы рабочие приходили вовремя, но с другой – хотели бы избежать конфронтации по этому поводу, поскольку, честно говоря, не считаете, что дело стоит испорченных со всеми отношений.

Контрольные вопросы.

1. Что могло повлиять на возникновение такой ситуации?
2. Какие меры предприняли бы, для разрешения этой проблемы?

Экзаменатор: _____ А.В. Петенко доцент, к.э.н., доцент

Утверждено на заседании кафедры «24» 04.2023г. (протокол №12 от «24» 04.2023г.)

Зав. кафедрой: _____ А.М. Стадник канд.гос.упр., доцент

РЕЦЕНЗИЯ
на РАБОЧУЮ ПРОГРАММУ И ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.20 «Организационное поведение»

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы»
Составитель: Петенко А.В., канд. экон. наук, доцент
Кафедра управления персоналом и экономики труда

Представленные на рецензию рабочая программа и фонд оценочных средств дисциплины «Организационное поведение» разработаны в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955).

Рабочая программа дисциплины содержит требования к уровню подготовки бакалавров по приобретению теоретических знаний и практических навыков, которые предъявляются к обучающимся данного направления подготовки в ходе изучения учебной дисциплины.

В рабочей программе сформулированы цели и задачи освоения дисциплины.

В разделе «Место дисциплины в структуре образовательной программы» указаны требования к предварительной подготовке обучающихся, а также последующие дисциплины, для которых изучение данной будет необходимым.

В рабочей программе прописаны компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.

Раздел «Структура и содержание дисциплины» содержит тематическое и почасовое распределение изучаемого материала по видам занятий, а также часы на самостоятельную работу.

В разделе «Фонд оценочных средств» указаны оценочные средства для текущего контроля и промежуточной аттестации обучающегося (фонд оценочных средств представлен отдельным элементом УМКД).

Компетенции по дисциплине, указанные в рабочей программе, полностью соответствуют учебному плану и матрице компетенций.

В рабочей программе дисциплины представлен также перечень материально-технического обеспечения для осуществления всех видов занятий, предусмотренных учебным планом.

Рабочая программа дисциплины имеет логически завершённую структуру, включает в себя все необходимые и приобретаемые в процессе изучения навыки и умения.

Учебно-методическое обеспечение дисциплины представлено в программе перечнем основной и дополнительной литературы, методических материалов, библиотечно-информационных ресурсов, что является достаточным для успешного освоения дисциплины.

Таким образом, рабочая программа и фонд оценочных средств дисциплины «Организационное поведение» соответствует всем требованиям к реализации программы и могут быть рекомендованы к использованию в учебном процессе.

Рецензент:
Доцент кафедры управления
персоналом и экономики труда,
канд. гос. упр., доцент



А.М. Стадник