

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с:

- Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», утвержденный приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 № 970 (далее – ФГОС ВО);

- учебным планом (очной, очно-заочной форм обучения) по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

Рабочая программа дисциплины включает в себя оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (п.8 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины)

Автор Владимиров Владимир Васильевич, кандидат экономических наук, доцент кафедры Менеджмента и экономики

(указать ФИО, ученую степень, ученое звание или должность)

Программа одобрена на заседании кафедры Менеджмента и экономики (протокол № 9 от 10.04.2021).

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы (Цели освоения дисциплины)

1.1. Целью освоения дисциплины «Организационное поведение» является предоставление студентам знаний и сведений об основных закономерностях поведения человека в организации и способствованию формированию навыков и умений управления индивидуальной и совместной деятельностью в рамках определенных организационных структур.

Изучение дисциплины «Организационное поведение» способствует решению следующих задач профессиональной деятельности:

- изучение общественных процессов, значимых для понимания организационного поведения;
- раскрытие механизма влияния организационного поведения на людей;
- исследование влияния глобализации экономики, а также развития технологий на предмет организационного поведения;
- приобретение обзорной информации об управлении как будущей профессии;
- усваивают важнейшие понятия и закономерности организационного поведения.

1.2. Области профессиональной деятельности и(или) сферы профессиональной деятельности, в которых выпускники, освоившие программу, могут осуществлять профессиональную деятельность:

08 Финансы и экономика (в сфере внутреннего и внешнего финансового контроля и аудита);

40 Сквозные виды профессиональной деятельности в промышленности (в сферах: логистики; организации сетей поставок).

1.3. К основным задачам изучения дисциплины относится подготовка обучающихся к выполнению трудовых функций в соответствии с профессиональными стандартами:

Наименование профессиональных стандартов (ПС)	Код, наименование и уровень квалификации ОТФ, на которые ориентирована дисциплина	Код и наименование трудовых функций, на которые ориентирована дисциплина
08.006 Профессиональный стандарт "Специалист по внутреннему контролю (внутренний контролер)", утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 ноября 2022 г. N 731н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 22	С Руководство структурным подразделением внутреннего контроля	С/01.6 Организация работы структурного подразделения
		С/04.6 Формирование завершающих документов по результатам проведения внутреннего контроля и их представление руководству

Наименование профессиональных стандартов (ПС)	Код, наименование и уровень квалификации ОТФ, на которые ориентирована дисциплина	Код и наименование трудовых функций, на которые ориентирована дисциплина
декабря 2022 г., регистрационный N 71783)		самостоятельного специального подразделения внутреннего контроля
40.049 Профессиональный стандарт «Специалист по логистике на транспорте», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2014 г. N 616н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 26 сентября 2014 г., регистрационный N 34134), с изменением, внесенным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 декабря 2016 г. N 727н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 января 2017 г., регистрационный N 45230)	В Организация процесса перевозки груза в цепи поставок	V/01.6 Организация логистической деятельности по перевозке грузов в цепи поставок
		V/02.6 Организация работы с подрядчиками на рынке транспортных услуг
		V/03.6 Организация процесса улучшения качества оказания логистических услуг по перевозке грузов в цепи поставок
40.084 Профессиональный стандарт "Специалист по организации сетей поставок машиностроительных организаций", утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25 декабря 2014 г. N 1142н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2015 г., регистрационный N 35868)	А Тактическое управление процессами организации сетей поставок машиностроительной продукции на уровне структурного подразделения организации (отдела, цеха)	A/01.6 Руководство выполнением типовых задач организации сетей поставок
		A/02.6 Тактическое управление процессами организации сетей поставок

1.4. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенций	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Перечень планируемых результатов обучения
--	---------------------------------------	---	--

<p>Тактическое управление процессами организации производства</p>	<p>ПК-2. Способен организовать мониторинг производственно-сбытовых процессов, сформировать завершающие документы по результатам проведения экономических исследований и контроля производственных процессов, а также разрабатывать предложения по конкретным направлениям деятельности предприятия</p>	<p>ПК-2.1. Знает стандарты документации, методические и нормативные материалы по организации, нормированию и оплате труда, структуру и штат организации, технологические процессы, порядок разработки планов, требования рациональной организации труда, методы анализа состояния нормирования труда, показателей по труду, изучения трудовых процессов ПК-2.2. Умеет разрабатывать организационно-техническую и организационно-экономическую документацию и составлять управленческую отчетность, распределять и контролировать использование ресурсов, осуществлять текущий и итоговый контроль, оценку мероприятий по соблюдению экологической и пожарной безопасности, условий охраны труда и обеспечения безопасности жизнедеятельности на производстве ПК-2.3. Владеет навыками изучения структуры управления организацией; организации управления мониторингом производственных процессов, руководства проведением экономических исследований;</p>	<p>Знать: положения и теоретические основы дисциплины и научного направления «Организационное поведение»; основные аспекты, виды, функции, структуру организаций; теоретические основы построения жизненного цикла организаций; особенности и отличительные признаки поведения личности в организации; феномены и особенности группового поведения в организации; сущность лидерства в формировании организационного поведения. основные показатели организационного поведения; понятие и характеристики организационной культуры; Уметь: анализировать, интерпретировать и учитывать организационные и социально-психологические факторы, влияющие на удовлетворенность работой, вовлеченность и лояльность сотрудников организации; определять и преодолевать барьеры внутренних коммуникаций в организации; определять и реализовывать профессиональный потенциал сотрудника организации; анализировать освоение компетенций организационного лидерства; управлять организационными</p>
---	--	---	---

		разработки стратегии организации с целью адаптации к изменяющимся в условиях рынка; анализа состояния нормирования, разработки аналитических материалов и составления отчетов по оценке деятельности организации	конфликтами; анализировать функционирование рабочих групп и команд в организации; организовать работу коллектива с учетом знаний в области организационного поведения; Владеть: навыками разработки предложений по управлению организацией для увеличения эффективности деятельности организации; навыками осуществления эффективных внутренних коммуникаций; методами повышения вовлеченности сотрудников в организацию; методами диагностики и управления организационными конфликтами; методами и технологиями командообразования, формирования групповой сплоченности. Владеть: навыками управленческого воздействия на организационное поведение людей;
--	--	--	--

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.Д(М).В.6 «Организационное поведение» реализуется в рамках вариативной части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)» программы бакалавриата.

Дисциплина преподается обучающимся по очной форме обучения – в 7-м семестре, по очно-заочной форме – в 8-м семестре.

Дисциплина «Организационное поведение» является промежуточным этапом формирования компетенции ПК-2 в процессе освоения ОПОП.

Дисциплина «Организационное поведение» основывается на знаниях, умениях и навыках, приобретенных при изучении дисциплин: Введение в

менеджмент, История управленческой мысли, Теория менеджмента, Экономика и социология труда, Производственный менеджмент, Теория организации, Управление персоналом и является предшествующей для изучения дисциплин: Управление изменениями, Связи с общественностью и управление имиджем предприятия/Взаимодействие с органами государственной власти, Стратегический менеджмент, Корпоративное управление и социальная ответственность бизнеса, производственная преддипломная практика, государственная итоговая аттестация.

Формой промежуточной аттестации знаний обучаемых по очной форме обучения является зачет в 7-м семестре, по очно-заочной форме обучения – зачет в 8 семестре.

3. Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы (108 академических часов), в том числе

очная форма обучения:

Семестр	7
лекции	16
лабораторные занятия	-
семинары и практические занятия	16
контроль: контактная работа	0,2
контроль: самостоятельная работа	8,8
расчетно-графические работы, курсовые работы (проекты): контактная работа	-
расчетно-графические работы, курсовые работы (проекты): самостоятельная работа	-
консультации	
<i>Контактная работа</i>	32,2
<i>Самостоятельная работа</i>	75,8

Вид промежуточной аттестации (форма контроля): зачет

очно-заочная форма обучения:

Семестр	8
лекции	8
лабораторные занятия	-
семинары и практические занятия	10
контроль: контактная работа	0,2
контроль: самостоятельная работа	8,8
расчетно-графические работы, курсовые работы (проекты): контактная работа	-
расчетно-графические работы, курсовые работы (проекты): самостоятельная работа	-
консультации	0
<i>Контактная работа</i>	18,2
<i>Самостоятельная работа</i>	89,8

Вид промежуточной аттестации (форма контроля): зачет.

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

Очная форма обучения

Тема (раздел)	Количество часов				Код индикатора достижений
	контактная работа			самостоятельная работа	
	лекции	лаборатор	семинары и		

		ные занятия	практические занятия		компетенции
Тема 1. Организационное поведение как основа для построения системы управления персоналом организации	2	-	2	8	ПК-2.1,ПК-2.2,ПК-2.3
Тема 2. Организация: основные аспекты, классификации, особенности организационного поведения в организациях различного типа	2	-	2	8	ПК-2.1,ПК-2.2,ПК-2.3
Тема 3. Групповое поведение в организации	2	-	2	8	ПК-2.1,ПК-2.2,ПК-2.3
Тема 4. Лидерство и организационное поведение	2	-	2	8	ПК-2.1,ПК-2.2,ПК-2.3
Тема 5. Поведение личности в системе управления	2		2	8	ПК-2.1,ПК-2.2,ПК-2.3
Тема 6. Управление поведением организации	2		2	8	ПК-2.1,ПК-2.2,ПК-2.3
Тема 7. Сущность мотивации трудового поведения персонала	2		2	8	ПК-2.1,ПК-2.2,ПК-2.3
Тема 8. Организационная культура и факторы влияния	2		2	11	ПК-2.1,ПК-2.2,ПК-2.3
Контроль (зачет)		0,2		8,8	ПК-2.1,ПК-2.2,ПК-2.3
ИТОГО		32,2		75,8	

Очно-заочная форма обучения

Тема (раздел)	Количество часов				Код индикатора достижений компетенции
	контактная работа			самостоятельная работа	
	лекции	лабораторные занятия	семинары и практические занятия		
Тема 1. Организационное поведение как основа для построения системы управления персоналом организации	1	-	1	10	ПК-2.1,ПК-2.2,ПК-2.3
Тема 2. Организация: основные аспекты, классификации, особенности организационного поведения в организациях различного типа	1	-	1	10	ПК-2.1,ПК-2.2,ПК-2.3
Тема 3. Групповое поведение в	1	-	1	10	ПК-2.1,ПК-

организации					2.2,ПК-2.3
Тема 4. Лидерство и организационное поведение	1	-	1	10	ПК-2.1,ПК-2.2,ПК-2.3
Тема 5. Поведение личности в системе управления	1		1	10	ПК-2.1,ПК-2.2,ПК-2.3
Тема 6. Управление поведением организации	1		1	10	ПК-2.1,ПК-2.2,ПК-2.3
Тема 7.Сущность мотивации трудового поведения персонала	1		2	10	ПК-2.1,ПК-2.2,ПК-2.3
Тема 8. Организационная культура и факторы влияния	1		2	11	ПК-2.1,ПК-2.2,ПК-2.3
Контроль (зачет)	0,2			8,8	ПК-2.1,ПК-2.2,ПК-2.3
ИТОГО	18,2			89,8	

5. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины

Методика преподавания дисциплины и реализация компетентного подхода в изложении и восприятии материала предусматривает использование следующих форм проведения групповых, индивидуальных, аудиторных занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся:

- семинар-пресс-конференция – включает в себя выступление обучающегося по заранее оговоренной теме, после которого каждый обучающийся группы должен задать докладчику свой вопрос. Вопросы и ответы на них составляют основную часть семинара. Формулировки вопроса являются показателем того, насколько тот или иной обучающийся подготовился к обсуждению данной темы, изучил предложенную литературу и т.д. Если ответ докладчика кажется преподавателю недостаточным или поверхностным, преподаватель может попросить слушателей развить и дополнить ответ и только после этого может сам внести какие-то коррективы и дополнения.

- семинар-дискуссия - в этом случае упор делается на инициативе обучающихся в поиске материалов к семинару и активности их в ходе дискуссии. Особенно уместен этот вид семинара в тех случаях, когда надо познакомить обучающихся с темами, получившими неоднозначное освещение в науке. При этом важно, чтобы источники информации, которыми пользуются обучающиеся, были разнообразными, представляли разные точки зрения на проблему. При проведении семинара в такой форме преподаватель должен

максимально корректно направлять дискуссию, задавать вопросы, оживляющие её течение, направлять её в нужное русло и т.д.;

- практические задачи и др.

- контролируемые домашние задания – для побуждения обучающихся к самостоятельной работе.

Практические задачи позволяют оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины, с формулированием конкретных выводов, установлением причинно - следственных связей.

6. Практическая подготовка

Практическая подготовка реализуется путем проведения практических занятий, предусматривающих участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью. Объем занятий в форме практической подготовки составляет 4 час. (по очной форме обучения), 2 часа (по очно-заочной форме обучения).

Очная форма обучения

Вид занятия	Тема занятия	Количество часов	Форма проведения	Код индикатора достижений компетенции
Практическое задание 1	Расчет заработной платы работника при изменившейся системе мотивации труда	2	Решение задач, связанных с расчетом среднемесячной заработной платы	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3
Практическое задание 2	Выбор модели организационного поведения	2	Решение задач, связанных с выбором модели организационного поведения из предложенных в ситуации вариантов	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3

Очно-заочная форма обучения

Вид занятия	Тема занятия	Количество часов	Форма проведения	Код индикатора достижений компетенции
Практическое задание 1	Расчет заработной платы работника при изменившейся системе мотивации труда	1	Решение задач, связанных с расчетом среднемесячной заработной платы	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3

Практическое задание 2	Выбор модели организационного поведения	1	Решение задач, связанных с выбором модели организационного поведения из предложенных в ситуации вариантов	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3
------------------------	---	---	---	------------------------

7. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа студентов предусмотрена учебным планом по дисциплине в объеме 75,8 часов по очной форме обучения, 89,8 часа по очно-заочной форме обучения. Самостоятельная работа реализуется в рамках программы освоения дисциплины в следующих формах:

- работа с конспектом занятия (обработка текста);
- работа над учебным материалом учебника;
- проработка тематики самостоятельной работы;
- написание реферата;
- оформление проектных документов;
- выполнение индивидуальных заданий;
- подготовка к сдаче зачета.

В рамках учебного курса предусматриваются встречи с представителями бизнеса, органов государственной власти и управления, специалистами и руководителями предприятия,

Самостоятельная работа проводится с целью: систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся; углубления и расширения теоретических знаний студентов; формирования умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию, учебную и специальную литературу; развития познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности, организованности; формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, совершенствованию и самоорганизации; формирования профессиональных компетенций; развитию исследовательских умений студентов.

Формы и виды самостоятельной работы студентов: чтение основной и дополнительной литературы – самостоятельное изучение материала по рекомендуемым литературным источникам; работа с библиотечным каталогом, самостоятельный подбор необходимой литературы; работа со словарем, справочником; поиск необходимой информации в сети Интернет; конспектирование источников; реферирование источников; составление аннотаций к прочитанным литературным источникам; составление рецензий и отзывов на прочитанный материал; составление обзора публикаций по теме; составление и разработка терминологического словаря; составление хронологической таблицы; составление библиографии (библиографической картотеки); подготовка к различным формам текущей и промежуточной

аттестации (к тестированию, контрольной работе, зачету); выполнение домашних контрольных работ; самостоятельное выполнение практических заданий репродуктивного типа (ответы на вопросы, задачи, тесты; выполнение творческих заданий).

Технология организации самостоятельной работы обучающихся включает использование информационных и материально-технических ресурсов образовательного учреждения: библиотеку с читальным залом, компьютерные классы с возможностью работы в Интернет; аудитории (классы) для консультационной деятельности.

Перед выполнением обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит консультирование по выполнению задания, который включает цель задания, его содержания, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. Во время выполнения обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы и при необходимости преподаватель может проводить индивидуальные и групповые консультации.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами обучающихся в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений обучающихся.

Контроль самостоятельной работы студентов предусматривает: соотнесение содержания контроля с целями обучения; объективность контроля; валидность контроля (соответствие предъявляемых заданий тому, что предполагается проверить); дифференциацию контрольно-измерительных материалов.

Формы контроля самостоятельной работы: просмотр и проверка выполнения самостоятельной работы преподавателем; организация самопроверки, взаимопроверки выполненного задания в группе; обсуждение результатов выполненной работы на занятии; проведение письменного опроса; проведение устного опроса; организация и проведение индивидуального собеседования; организация и проведение собеседования с группой.

№ п/п	Вид учебно-методического обеспечения
1.	Вопросы для самоконтроля знаний.
2.	Типовые задания для проведения текущего контроля успеваемости обучающихся (Тестовые задания, практические ситуационные задачи, тематика докладов и рефератов)
3.	Задания для подготовки к промежуточной аттестации по дисциплине (Вопросы к зачету)

8. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

8.1. Паспорт фонда оценочных средств

№	Контролируемые разделы	Код и наименование	Индикатор достижения	Наименование
---	------------------------	--------------------	----------------------	--------------

	(темы) дисциплины	компетенции	компетенции	оценочного средства
1.	Тема 1. Организационное поведение как основа для построения системы управления персоналом организации	ПК-2. Способен организовать мониторинг производственно-сбытовых процессов, сформировать завершающие документы по результатам проведения экономических исследований и контроля производственных процессов, а также разрабатывать предложения по конкретным направлениям деятельности предприятия	ПК-2.1. Знает стандарты документации, методические и нормативные материалы по организации, нормированию и оплате труда, структуру и штат организации, технологические процессы, порядок разработки планов, требования рациональной организации труда, методы анализа состояния нормирования труда, показателей по труду, изучения трудовых процессов ПК-2.2. Умеет разрабатывать организационно-техническую и организационно-экономическую документацию и составлять управленческую отчетность, распределять и контролировать использование ресурсов, осуществлять текущий и итоговый контроль, оценку мероприятий по соблюдению экологической и пожарной безопасности, условий охраны труда и обеспечения безопасности жизнедеятельности на производстве ПК-2.3. Владеет навыками изучения структуры управления организацией;	Опрос, тестовое задание, доклад, реферат, решение практических задач

			мониторингом производственных процессов, руководства проведением экономических исследований; разработки стратегии организации с целью адаптации к изменяющимся в условиях рынка; анализа состояния нормирования, разработки аналитических материалов и составления отчетов по оценке деятельности организации	
2.	Тема 2. Организация: основные аспекты, классификации, особенности организационного поведения в организациях различного типа	ПК-2. Способен организовать мониторинг производственно-сбытовых процессов, сформировать завершающие документы по результатам проведения экономических исследований и контроля производственных процессов, а также разрабатывать предложения по конкретным направлениям деятельности предприятия	ПК-2.1. Знает стандарты документации, методические и нормативные материалы по организации, нормированию и оплате труда, структуру и штат организации, технологические процессы, порядок разработки планов, требования рациональной организации труда, методы анализа состояния нормирования труда, показателей по труду, изучения трудовых процессов ПК-2.2. Умеет разрабатывать организационно-техническую и организационно-экономическую документацию и составлять управленческую отчетность, распределять и контролировать использование ресурсов, осуществлять текущий	Опрос, тестовое задание, доклад, реферат, решение практических задач

			<p>и итоговый контроль, оценку мероприятий по соблюдению экологической и пожарной безопасности, условий охраны труда и обеспечения безопасности жизнедеятельности на производстве</p> <p>ПК-2.3. Владеет навыками изучения структуры управления организацией; организации управления мониторингом производственных процессов, руководства проведением экономических исследований; разработки стратегии организации с целью адаптации к изменяющимся в условиях рынка; анализа состояния нормирования, разработки аналитических материалов и составления отчетов по оценке деятельности организации</p>	
3.	Тема 3. Групповое поведение в организации	<p>ПК-2. Способен организовать мониторинг производственно-сбытовых процессов, сформировать завершающие документы по результатам проведения экономических исследований и контроля производственных процессов, а также разрабатывать предложения по конкретным</p>	<p>ПК-2.1. Знает стандарты документации, методические и нормативные материалы по организации, нормированию и оплате труда, структуру и штат организации, технологические процессы, порядок разработки планов, требования рациональной организации труда, методы анализа состояния нормирования труда, показатели по труду,</p>	<p>Опрос, тестовое задание, доклад, реферат, решение практических задач</p>

		<p>направлениям деятельности предприятия</p>	<p>изучения трудовых процессов ПК-2.2. Умеет разрабатывать организационно-техническую и организационно-экономическую документацию и составлять управленческую отчетность, распределять и контролировать использование ресурсов, осуществлять текущий и итоговый контроль, оценку мероприятий по соблюдению экологической и пожарной безопасности, условий охраны труда и обеспечения безопасности жизнедеятельности на производстве ПК-2.3. Владеет навыками изучения структуры управления организацией; организации управления мониторингом производственных процессов, руководства проведением экономических исследований; разработки стратегии организации с целью адаптации к изменяющимся в условиях рынка; анализа состояния нормирования, разработки аналитических материалов и составления отчетов по оценке деятельности организации</p>	
4.	Тема 4. Лидерство и организационное поведение	ПК-2. Способен организовать мониторинг	ПК-2.1. Знает стандарты документации, методические и	Опрос, тестовое задание,

		<p>производственно-сбытовых процессов, сформировать завершающие документы по результатам проведения экономических исследований и контроля производственных процессов, а также разрабатывать предложения по конкретным направлениям деятельности предприятия</p>	<p>нормативные материалы по организации, нормированию и оплате труда, структуру и штат организации, технологические процессы, порядок разработки планов, требования рациональной организации труда, методы анализа состояния нормирования труда, показателей по труду, изучения трудовых процессов</p> <p>ПК-2.2. Умеет разрабатывать организационно-техническую и организационно-экономическую документацию и составлять управленческую отчетность, распределять и контролировать использование ресурсов, осуществлять текущий и итоговый контроль, оценку мероприятий по соблюдению экологической и пожарной безопасности, условий охраны труда и обеспечения безопасности жизнедеятельности на производстве</p> <p>ПК-2.3. Владеет навыками изучения структуры управления организацией; организации управления мониторингом производственных процессов, руководства экономическими исследованиями;</p>	<p>доклад, реферат, решение практических задач</p>
--	--	---	---	--

			разработки стратегии организации с целью адаптации к изменяющимся в условиях рынка; анализа состояния нормирования, разработки аналитических материалов и составления отчетов по оценке деятельности организации	
5.	Тема 5. Поведение личности в системе управления	ПК-2. Способен организовать мониторинг производственно-сбытовых процессов, сформировать завершающие документы по результатам проведения экономических исследований и контроля производственных процессов, а также разрабатывать предложения по конкретным направлениям деятельности предприятия	<p>ПК-2.1. Знает стандарты документации, методические и нормативные материалы по организации, нормированию и оплате труда, структуру и штат организации, технологические процессы, порядок разработки планов, требования рациональной организации труда, методы анализа состояния нормирования труда, показателей по труду, изучения трудовых процессов</p> <p>ПК-2.2. Умеет разрабатывать организационно-техническую и организационно-экономическую документацию и составлять управленческую отчетность, распределять и контролировать использование ресурсов, осуществлять текущий и итоговый контроль, оценку мероприятий по соблюдению экологической и пожарной безопасности, условий</p>	Опрос, тестовое задание, доклад, реферат, решение практических задач

			<p>охраны труда и обеспечения безопасности жизнедеятельности на производстве</p> <p>ПК-2.3. Владеет навыками изучения структуры управления организацией; организации управления мониторингом производственных процессов, руководства проведением экономических исследований; разработки стратегии организации с целью адаптации к изменяющимся в условиях рынка; анализа состояния нормирования, разработки аналитических материалов и составления отчетов по оценке деятельности организации</p>	
6.	Тема 6. Управление поведением организации	<p>ПК-2. Способен организовать мониторинг производственно-сбытовых процессов, сформировать завершающие документы по результатам проведения экономических исследований и контроля производственных процессов, а также разрабатывать предложения по конкретным направлениям деятельности предприятия</p>	<p>ПК-2.1. Знает стандарты документации, методические и нормативные материалы по организации, нормированию и оплате труда, структуру и штат организации, технологические процессы, порядок разработки планов, требования рациональной организации труда, методы анализа состояния нормирования труда, показателей по труду, изучения трудовых процессов</p> <p>ПК-2.2. Умеет разрабатывать организационно-техническую и</p>	<p>Опрос, тестовое задание, доклад, реферат, решение практических задач</p>

			<p>организационно-экономическую документацию и составлять управленческую отчетность, распределять и контролировать использование ресурсов, осуществлять текущий и итоговый контроль, оценку мероприятий по соблюдению экологической и пожарной безопасности, условий охраны труда и обеспечения безопасности жизнедеятельности на производстве</p> <p>ПК-2.3. Владеет навыками изучения структуры управления организацией; организации управления мониторингом производственных процессов, руководства проведением экономических исследований; разработки стратегии организации с целью адаптации к изменяющимся в условиях рынка; анализа состояния нормирования, разработки аналитических материалов и составления отчетов по оценке деятельности организации</p>	
7.	Тема 7. Сущность мотивации трудового поведения персонала	ПК-2. Способен организовать мониторинг производственно-сбытовых процессов, сформировать завершающие документы по результатам	ПК-2.1. Знает стандарты документации, методические и нормативные материалы по организации, нормированию и оплате труда, структуру и штат	Опрос, тестовое задание, доклад, реферат, решение практических задач

		<p>проведения экономических исследований и контроля производственных процессов, а также разрабатывать предложения по конкретным направлениям деятельности предприятия</p>	<p>организации, технологические процессы, порядок разработки планов, требования рациональной организации труда, методы анализа состояния нормирования труда, показателей по труду, изучения трудовых процессов</p> <p>ПК-2.2. Умеет разрабатывать организационно-техническую и организационно-экономическую документацию и составлять управленческую отчетность, распределять и контролировать использование ресурсов, осуществлять текущий и итоговый контроль, оценку мероприятий по соблюдению экологической и пожарной безопасности, условий охраны труда и обеспечения безопасности жизнедеятельности на производстве</p> <p>ПК-2.3. Владеет навыками изучения структуры управления организацией; организации управления мониторингом производственных процессов, руководства проведением экономических исследований; разработки стратегии организации с целью адаптации к изменяющимся в условиях рынка; анализа состояния</p>	
--	--	---	--	--

			нормирования, разработки аналитических материалов и составления отчетов по оценке деятельности организации	
8.	Тема 8. Организационная культура и факторы влияния	ПК-2. Способен организовать мониторинг производственно-сбытовых процессов, сформировать завершающие документы по результатам проведения экономических исследований и контроля производственных процессов, а также разрабатывать предложения по конкретным направлениям деятельности предприятия	ПК-2.1. Знает стандарты документации, методические и нормативные материалы по организации, нормированию и оплате труда, структуру и штат организации, технологические процессы, порядок разработки планов, требования рациональной организации труда, методы анализа состояния нормирования труда, показателей по труду, изучения трудовых процессов ПК-2.2. Умеет разрабатывать организационно-техническую и организационно-экономическую документацию и составлять управленческую отчетность, распределять и контролировать использование ресурсов, осуществлять текущий и итоговый контроль, оценку мероприятий по соблюдению экологической и пожарной безопасности, условий охраны труда и обеспечения безопасности жизнедеятельности на производстве ПК-2.3. Владеет	Опрос, тестовое задание, доклад, реферат, решение практических задач

			навыками изучения структуры управления организацией; организации управления мониторингом производственных процессов, руководства проведением экономических исследований; разработки стратегии организации с целью адаптации к изменяющимся в условиях рынка; анализа состояния нормирования, разработки аналитических материалов и составления отчетов по оценке деятельности организации	
--	--	--	--	--

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП прямо связаны с местом дисциплин в образовательной программе. Каждый этап формирования компетенции, характеризуется определенными знаниями, умениями и навыками и (или) опытом профессиональной деятельности, которые оцениваются в процессе текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине (практике) и в процессе итоговой аттестации.

Дисциплина «Организационное поведение» является промежуточным этапом комплекса дисциплин, в ходе изучения которых у студентов формируются компетенции ПК-2.

Формирования компетенции ПК-2 начинается с изучения дисциплины «Экономика и социология труда» / «Организация и нормирование труда».

Продолжается работа по формированию у студентов указанных компетенций в ходе изучения дисциплин: Производственный менеджмент, производственно-технологической (проектно-технологической) практики, Инновационный менеджмент, Проектирование нового продукта, Управление изменениями, Связи с общественностью / Взаимодействие с органами государственной властью. Завершается работа по формированию компетенций при прохождении Производственной практики «Преддипломной практики» и подготовке и сдаче государственной итоговой аттестации.

Итоговая оценка сформированности компетенций ПК-2 определяется в период подготовки и сдачи государственной итоговой аттестации.

В процессе изучения дисциплины, компетенции также формируются поэтапно.

Основными этапами формирования компетенции ПК-2 при изучении дисциплины «Организационное поведение» является последовательное изучение содержательно связанных между собой тем учебных занятий. Изучение каждой темы предполагает овладение студентами необходимыми дескрипторами (составляющими) компетенций. Для оценки уровня сформированности компетенций в процессе изучения дисциплины предусмотрено проведение текущего контроля успеваемости по темам (разделам) дисциплины и промежуточной аттестации по дисциплине – зачет.

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

8.2.1. Контрольные вопросы по темам (разделам) для опроса на занятиях

Тема (раздел)	Вопросы
Тема 1. Организационное поведение как основа для построения системы управления персоналом организации	Цель, задачи и предмет ОП. Организационное поведение как объект управления. Роль организационного поведения в достижении целей управления. Эволюция теории организационного поведения. Развитие теорий организационного поведения в системе менеджмента. Подходы к ОП на основе достижений школы человеческих отношений и школы поведенческих наук. Организационное поведение как основа для построения системы управления персоналом организации. Управленческие дисциплины, базирующиеся на основных положениях «Организационного поведения». Роль и значимость управления персоналом для формирования организационного поведения организации.
Тема 2. Организация: основные аспекты, классификации, особенности организационного поведения в организациях различного типа	Организация: основные аспекты, классификации, особенности организационного поведения в организациях различного типа Организация как социальное образование. Виды организаций, функции. организации и методы управления ими. Структура организации: техническая, социальная, социотехническая, нормативно – правовая. Система управления в организации. Основные элементы системы управления организацией. Свойства организации. Основные характеристики организаций. Жизненный цикл организации. Соотношение жизненного цикла продукта и жизненного цикла организации. Этапы жизненного цикла организации и особенности организационного поведения на каждом этапе.
Тема 3. Групповое поведение в организации	Групповое поведение в организации Требования, которым должна соответствовать группа, чтобы считаться организацией.

	<p>Формирование группового поведения в организации. Понятие и основные характеристики группы. Структура группы, классификация групп. Формальные и неформальные группы. Создание рабочих групп, принципы функционирования. Особенности формирования рабочих групп в различных организациях. Задачи и принципы формирования групп. Взаимосвязь групповой сплоченности и групповой производительности. Условия эффективной работы группы. Рассмотрение принципов работы организации как группового взаимодействия. Принятия решения группой. Роли членов группы. Статусы членов группы. Групповые нормы и формирование организационного поведения. Команда и ее признаки.</p>
<p>Тема 4. Лидерство и организационное поведение</p>	<p>Лидерство и организационное поведение Лидерство в организации. Сущность лидерства в формировании организационного поведения организации. Различные модели лидерства. Лидерство и руководство. Функции руководителя. Управленческие функции руководителя по Г. Минцбергу. Качества руководителя. Влияние лидера на поведение личности, группы, организации в целом. Формирование лидера в организации. Особенности лидерства и его формы на разных этапах развития организации. Трансформационное лидерство. Вовлекающие лидерство. Лидерство и коучинг. Лидерство и медиация. Влияние неформального лидера и руководителя на организационное поведение. Лояльность персонала.</p>
<p>Тема 5. Поведение личности в системе управления</p>	<p>Личность и организация Роль личности в организации. Теории поведения личности в организации. Условия эффективности деятельности личности в организации. Особенности поведения людей в организации. Понятие «Жизненный цикл сотрудника в организации». Жизненный цикл сотрудников организации и стратегия развития организации. Особенности поведения различных типов личности в организации. Формы и виды оценки работника организации, групповой и индивидуальный аспекты оценки. Формирование поведения и взаимодействия работников в соответствии со стратегией развития организации. Мотивация персонала: формы, методы, особенности на различных этапах развития организации. Ресурсы повышения эффективности использования профессионального потенциала работника. Планирование и реализации карьеры работников.</p>
<p>Тема 6. Управление поведением организации</p>	<p>Основные показатели организационного поведения Лояльность и вовлеченность сотрудников. Особенности применения диагностических методов оценки корпоративного поведения. Удовлетворенность трудом, факторы, влияющие на удовлетворенность трудом. Методики расчета и диагностики показателей экономической эффективности трудовой деятельности работников. Психофизиологический аспект эффективности труда. Социальный аспект эффективности труда. Методы повышения вовлеченности. Текучесть кадров. Основные причины увольнения сотрудников. Дисциплина труда. Бизнес процессы организации. Виды и основные характеристики. Количественные показатели и качественные показатели бизнес процессов.</p>

Тема 7. Сущность мотивации трудового поведения персонала	Сущность и значение мотивации трудового поведения. Связь мотивации с целенаправленным поведением человека. Эволюция теорий мотивации. Первоначальные концепции мотивации. Метод «кнута и пряника» и ограниченность его применения в современных условиях. Мотивы трудовой деятельности и их анализ, стимулы, вознаграждения, сила действия мотива. Закон результата. Процесс мотивации: этапы и их характеристика. Влияние мотивации на результаты трудовой деятельности. Классификация и анализ содержательных теорий мотивации.
Тема 8. Организационная культура и факторы влияния	Организационная культура и факторы влияния Организационная культура. Элементы организационной культуры. Репутация, имидж, HR-бренд и взаимосвязь с организационным поведением. Организационные коммуникации: понятие, сущность, классификация. Значение внутренних коммуникаций для повышения внутриорганизационной сплоченности. Этика бизнеса и организационное поведение. Организационное поведение в межкультурном контексте. Влияние менталитета народа на проявления организационного поведения. Организационное поведение в межпоколенческом контексте. Организационное поведение и гендерные аспекты.

Шкала оценивания ответов на вопросы

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«Отлично»	Обучающийся глубоко и содержательно раскрывает ответ на каждый теоретический вопрос, не допустив ошибок. Ответ носит развернутый и исчерпывающий характер.
«Хорошо»	Обучающийся в целом раскрывает теоретические вопросы, однако ответ хотя бы на один из них не носит развернутого и исчерпывающего характера.
«Удовлетворительно»	Обучающийся в целом раскрывает теоретические вопросы и допускает ряд неточностей, фрагментарно раскрывает содержание теоретических вопросов или их раскрывает содержательно, но допуская значительные неточности.
«Неудовлетворительно»	Обучающийся не знает ответов на поставленные теоретические вопросы.

8.2.2. Темы для докладов

1. Анализ основных теорий организационного поведения.
2. Сравнительная характеристика содержательных теорий мотивации.
3. Сравнительная характеристика процессуальных теорий мотивации.
4. Рабочие группы как формы функционирования личности в организации.
5. Управление организационным поведением на основе материального стимулирования труда.
6. Мотивы удовлетворения и их влияние на организационное поведение.

7. Особенности организационного поведения на разных этапах развития организации
8. Влияние организационной структуры на индивидуальное и групповое поведение.
9. Влияние неформального лидера и руководителя на организационное поведение.
10. Методы повышения вовлеченности персонала
11. Мотивы безопасности и их использование в управлении организационным поведением.
12. Анализ мотивов подчинения и групповой динамики в организации.
13. Роль формальных и неформальных структур в организационном поведении персонала.
14. Digital технологии в управлении организационным поведением
15. Особенности принятия решения в группе.
16. Оценка эффективности системы мотивации труда в конкретной организации.
17. Анализ и сравнительная характеристика основных теорий власти в менеджменте.
18. Анализ и сравнительная характеристика поведенческих теорий лидерства.
19. Анализ и сравнительная характеристика ситуационных теорий лидерства.
20. Организационные конфликты и их последствия
21. Конфликты и их роль в управлении организационным поведением.
22. Способы устранения конфликтов и условия их применения.
23. Управление организационными изменениями.
24. Стрессы и их влияние на эффективность трудовой деятельности персонала организации.
25. Управление персоналом в стрессовых ситуациях.
26. Принципы и методы психогигиены стресса в управлении организационным поведением.
27. Организационное поведение и национальный менталитет.
28. Гендерные аспекты организационного поведения.
29. Корпоративная культура и организационное поведение.
30. Современные бизнес-модели в контексте управления организационным поведением.

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«Отлично»	Обучающийся глубоко и содержательно раскрывает тему доклада, не допустив ошибок. Ответ носит развернутый и исчерпывающий характер.
«Хорошо»	Обучающийся в целом раскрывает тему доклада, однако ответ хотя бы на один из них не носит развернутого и исчерпывающего характера.

«Удовлетворительно»	Обучающийся в целом раскрывает тему доклада и допускает ряд неточностей, фрагментарно раскрывает содержание теоретических вопросов или их раскрывает содержательно, но допуская значительные неточности.
«Неудовлетворительно»	Обучающийся не владеет выбранной темой

8.2.3. Оценочные средства остаточных знаний (тест)

1. Организационное поведение изучает

- А) психологические особенности индивида;
- Б) миссию, цели, задачи, стоящие перед организацией;
- В) закономерности и особенности трудового поведения людей, групп, организации в целом;
- Г) все ответы верны.

2. Организационное поведение рассматривается в трёх взаимосвязанных уровнях

- А) менеджмента, теории организации, управления персоналом;
- Б) поведения индивида, групп, организации;
- В) психики, сознания, эмоций;
- Г) правильных ответов нет.

3. Условиями формирования организационного поведения является

- А) «руководитель-подчинённый»;
- Б) «конфронтация-сотрудничество»;
- В) «привычка-навык»;
- Г) «стимул-реакция».

4. Результативность организационного поведения выражается в

- А) восприятию цели и готовности к совместным усилиям;
- Б) рациональности достижения цели;
- В) степени достижения общей цели;
- Г) в выборе средств достижения цели.

5. Курс «ОП» связан с такими дисциплинами, как

- А) математика, статистика, эконометрика;
- Б) основы менеджмента, теория организации, социальная психология
- В) анализ и аудит, финансовый менеджмент, бухгалтерский учёт;
- Г) все ответы верны.

6. Двойственность поведения в организации задаётся двумя базовыми факторами

- А) социально-политической и экономической ситуацией в стране;
- Б) личными интересами работника и интересами организации;
- В) социально-демографическими и индивидуально-психологическими особенностями личности;
- Г) все ответы верны.

7. Документами «Положение о подразделении», «Должностные инструкции», «Порядок проверки», «Перечень инструктивно-методических материалов» определяются

- А) средства достижения цели;
- Б) рациональность достижения цели;
- В) степень достижения цели;
- Г) служебные рамки поведения руководителя и специалистов;
- Д) все ответы верны.

8. У руководства по отношению к должностному лицу возникает поведение

- А) осуждаемое;
- Б) маневренное;
- В) ответственное;
- Г) отстранённое;

- Д) конфликтное
- Е) все ответы верны.

9.Выполнение должностных правил предполагает

- А) ответственность, обеспечение организационной стабильности;
- Б) творчество, стремление к максимальному увеличению прибыли;
- В) самостоятельность, формирование индивидуального имиджа организации;
- Г) все ответы верны.

10.Степень переживания должностными лицами чувства справедливости или несправедливости оценки их труда зависит от мотивации

- А) стремление к творческой самореализации;
- Б) чувство долга;
- В) обеспечение достатка самому себе;
- Г) карьерный рост;
- Д) все ответы верны

11.Под мотивацией человека к деятельности понимается

- А) приспособление организма к изменившимся внешним условиям для достижения собственных целей;
- Б) отделение от окружающей среды и других людей с целью решения поставленных задач;
- В) бездумное следование общим мнениям, модным тенденциям для обретения индивидуальности;
- Г) совокупность движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности для достижения личных целей и целей организации.
- Д) все ответы верны.

12.Потребности – это:

- А) приспособление, при помощи которого производится работа, действие;
- Б) приём, способ действия для достижения цели;
- В) состояние человека в определённый момент развития;
- Г) надобность, нужда в чём-либо, требующая удовлетворения.
- Д) все ответы верны.

13.Отметьте первичную группу потребностей в пирамиде А. Маслоу

- А) физиологические потребности, защищённость и безопасность;
- Б) принадлежность и причастность;
- В) признание и уважение;
- Г) самовыражение.

14.Малая профессиональная группа включает в себя количество людей

- А) 1;
- Б) 2 - 30;
- В) 30 - 50;
- Г) 50 - 100.

15.Формальные группы создаются в соответствии с

- А) одинаковыми увлечениями, интересами, привычками;
- Б) волей руководства, закреплёнными функциями;
- В) неписанными правилами и нормами поведения;
- Г) демократичностью и продуктивностью работы руководителя.

16.Факторами, определяющими развитие моделей группового поведения являются

- А) профессиональная сработанность;
- Б) морально-психологическая сплочённость;
- В) профессиональная согласованность;
- Г) целеустремлённость и демократичность руководителя;
- Д) групповая норма производительности;
- Е) все ответы верны.

17. Команда - это

- А) способ построения организации с учётом реальных качеств её сотрудников;
- Б) небольшая организационная ячейка или подразделение;
- В) организационная единица, входящая в состав более крупной организации;
- Г) отдел, занимающийся непосредственной организацией производственного процесса.

18. Один из этапов развития команды, который присущ только ей

- А) функционирование;
- Б) нормирование деятельности;
- В) адаптация;
- Г) группирование;
- Д) кооперация;
- Е) реформирование.

19. На поведение организации не оказывает влияние свойство

- А) стабильности внутренней среды и внешних связей;
- Б) сверхстабильности, способности к самосохранению и развитию длительной перспективы;
- В) гомеостатичности, способности поддерживать важные параметры при возникновении осложнений;
- Г) все ответы верны.

20. Формализованные управленческие отношения ориентируют работников на

- А) установление и соблюдение жёстких требований;
- Б) стремление и проявление творчества;
- В) либерально - попустительское отношение к работе;
- Г) все ответы верны.

21. Персонализованные управленческие отношения ориентируют руководство на

- А) человеческие отношения;
- Б) поощрение творчества и нововведений;
- В) вовлечение персонала в управление организацией;
- Г) все ответы верны.

22. Отметьте лишнюю стадию в развитии жизненного цикла организации

- А) старение организации;
- Б) возрождение;
- В) детство и юность;
- Г) зрелость;
- Д) рождение организации;
- Е) кооперация.

23. Конфликт - это

- А) управление;
- Б) столкновение;
- В) последствие;
- Г) принуждение;
- Д) все ответы верны.

24. Управление конфликтом - это

- А) выяснение сути конфликта;
- Б) устранение причин конфликта; В) минимизация причин конфликта;
- Г) коррекция поведения участников;
- Д) все ответы верны.

25. Стратегия конфликта означает

- А) средства и приёмы для достижения цели;
- Б) общий план ведения конфликта;
- В) временные и пространственные характеристики;
- Г) эмоциональное отношение к происходящему;
- Д) все ответы верны.

26. При стратегии противоборства менеджер активно использует

- А) власть;
- Б) силу закона;

- В) связи;
 Г) авторитет;
 Д) все ответы верны.

27. При стратегии приспособление приоритет отдаётся

- А) борьбе за личные интересы;
 Б) интересам соперника;
 В) временной паузе в отношениях с оппонентом;
 Г) сохранению или восстановлению гармонии в межличностных отношениях;
 Д) все ответы верны.

28. Компромиссная стратегия поведения менеджера характеризуется

- А) балансом интересов конфликтующих сторон на среднем уровне.
 Б) приоритетом интересов соперника;
 В) приоритетом только собственных интересов;
 Г) сосредоточением внимания на иерархической вертикале начальник-подчинённый;
 Д) все ответы верны.

29. Уклонение от конфликта позволяет

- А) оценить преимущества конфликтантов;
 Б) проанализировать слабые стороны конфликтующих сторон;
 В) прийти в нормальное эмоциональное состояние;
 Г) не нарушить межличностные отношения противоборствующих сторон; Д) все ответы верны.

30. Как называется способность влиять на индивидов и группы людей и вести их за собой к достижениям цели?

- а) конфликтность
 б) лидерство
 в) полномочия

Ключи к тестам

вопрос	Прав.ответ	вопрос	Прав.ответ	вопрос	Прав.ответ	вопрос	ответ
1	в	9	а	17	г	25	б
2	б	10	г	18	б	26	б
3	б	11	в	19	а	27	в
4	в	12	д	20	д	28	г
5	б	13	д	21	б	29	д
6	в	14	а	22	б	30	б
7	г	15	д	23	а	31	
8	в	16	г	24	в	32	

Шкала оценивания результатов тестирования

% верных решений (ответов)	Шкала оценивания
85 - 100	отлично
70 - 84	хорошо
50- 69	удовлетворительно
0 - 49	неудовлетворительно

8.2.4 Примеры практических задач

Задание 1

В салоне подарков «Праздник» с целью освоения работниками новых видов деятельности в систему оплаты труда был введен ряд стимулирующих выплат, вследствие чего заработная плата работников возросла в среднем на 18% и составила 20340 тыс. руб. В

штат был введен специалист по оформлению подарков и букетов, а также специалист по оформлению праздничных мероприятий с выездом к заказчику (на дом, в офис, за город).

Информация по рассматриваемой ситуации представлена в таблице.

Показатели	До нововведений	После нововведений	Отклонения	
			+; -	%
1. Среднемесячная заработная плата 1 работника, руб.		20340		18
2. Численность работников, чел.	23		+2	
3. Фонд оплаты труда, тыс. руб.				

Прирост заработной платы работников салона подарков «Праздник» в среднем в месяц составил руб.

Задание 2. На заседании Совета директоров производственно-коммерческого объединения «Факел» выяснилось, что члены Совета получают важные отчеты слишком поздно, не успевают должным образом с ними ознакомиться и подготовиться к работе. Защищаясь, два административных работника утверждали, что почти невозможно писать отчеты в офисе, где их непрерывно отвлекают телефонные звонки или посетители. Трудно работать дома, поскольку компьютер с текстовым редактором нужен в офисе. Председатель Совета директоров должен найти решение проблемы.

Вопросы:

1. Охарактеризуйте проблему, опишите конфликтную ситуацию (предмет, причину, мотив, оппонентов), инцидент (повод) и тип конфликта.
2. Предложите решение конфликта.

Задание 3. Антон Р. учится на первом курсе университета. Летом он подрабатывал на обувной фабрике в родном городе. Его определили в бригаду, которая занималась погрузкой готовой продукции и разгрузкой привозимых на фабрику материалов.

После нескольких недель работы Антон заметил, что бригада выполняет маленький объем работ. Однако много времени у рабочих уходит на разговоры и перекуры. Иногда оказывалось, что Сергей один разгружал грузовик, а другие члены бригады занимались своими делами, а иногда даже прятались.

Антон решил поговорить со своими сослуживцами, но они дали понять «новичку», что если ему что-то не нравится, то он может уйти, а если он пожалуется начальству, то пожалеет об этом. После этого разговора Антон неформально был исключен из жизни бригады: он не проводил перерывы с остальными работниками, его не приглашали в компанию. Антон подошел к старшему члену бригады и сказал: «Вы что, ребята? Я просто стараюсь делать свою работу, за которую хорошо платят. Поэтому я не слоняюсь без дела. И честно говоря, я рад тому, что не такой как вы». Рабочий ответил ему: «Сынок, если бы ты побыл здесь с моё, ты был бы таким же».

Вопросы:

1. Проанализируйте возможные причины формирования такой рабочей бригады.
2. Охарактеризуйте роль руководителя в деятельности группы.
3. Охарактеризуйте нормы поведения, сформировавшиеся в бригаде. Каков статус Антона в группе?
4. Согласны ли вы с высказыванием старшего рабочего? Как можно изменить сложившуюся ситуацию и отношение бригады к работе?

Задание 4. Изучение провалов малого бизнеса показало, что владельцы обычно видели причины в экономическом спаде и жесткой конкуренции, тогда как кредиторы более склонны видеть причину провалов в неэффективном менеджменте. Какой социально- психологический феномен проявляется в данном примере? Объясните, дайте

его полную характеристику. Приведите собственные примеры.

Задание 5. Найдите в СМИ пример организационного конфликта. Проанализируйте его. Предложите собственные способы управления этим конфликтом.

Задание 6. Зайдите на сайт Online Test Pad <http://onlinetestpad.com/ru/tests>. Выберите раздел «Психологические тесты», «Психологические тесты для групп и трудовых коллективов». Пройдите тесты: Методика оценки психологической атмосферы в коллективе (по А.Ф.Фидлеру), Оценка микроклимата студенческой группы (В. М. Завьялова), Диагностика уровня развития малой группы. Зафиксируйте в тетради название теста, цель и результаты. Сделайте выводы относительно уровня развития вашей группы. Сделайте обзор психологических тестов, которые можно использовать для изучения организационного поведения, по сайтам PSYTESTS.ORG: Психологические тесты онлайн <http://psytests.org/> и PsyLab.info Энциклопедия психодиагностики <http://psylab.info>. Какие методики можно применить для изучения малых групп и внутригрупповых процессов?

Задание 7

Специалист, много лет проработавший в одном отделе, решил перевестись в другой, где видел возможность профессионального роста. Должность и зарплата, о которых он договорился с руководителем того отдела, предполагались на уровне прежних. Однако его нынешний начальник отказался завизировать заявление, прекрасно зная, что по установившемуся в организации порядку без его согласия специалист не может перейти в другое подразделение. Главным аргументом начальника был тот, что специалист при переходе «ничего не выигрывает». На слова подчиненного о возможности профессионального роста он никак не отреагировал. Работник понимает, что такой «заботой» руководитель лишь прикрывает желание не потерять нужного специалиста. Пришлось обращаться к вышестоящему руководству. Но и тому причина перехода показалась несерьезной, в ходатайстве было отказано. Новое обращение к непосредственному руководителю привело к разговору на повышенных тонах, взаимным оскорблениям. Через некоторое время специалист уволился.

Контрольные вопросы:

1. К какому типу относится данный конфликт: внутриличностный, межличностный, между личностью и группой, межгрупповой?
2. Кто виноват в этой ситуации?
3. Как можно разрешить данный конфликт?

Задание 8

На основании изученного материала, определить 3 – 5 ситуаций и факторов, вызывающих стресс и разработать программу борьбы со стрессом в организации для предложенных профессий. Полученные результаты оформить в виде таблицы.

Профессия	Стрессовая Ситуация	Стрессоры (факторы стресса)	Программа борьбы со стрессом
Водитель общественного транспорта			
Врач – терапевт			
Врач - хирург			
Управляющий отделом инвестиций банка			
Руководитель Отдела маркетинга Крупного торгового предприятия			

Преподаватель вуза			
--------------------	--	--	--

Задание 9

Установите соответствие между названиями моделей организационного поведения и их краткой характеристикой:

1. Коллегиальная модель организационного поведения.
2. Авторитарная модель организационного поведения.
3. Опекунская модель организационного поведения.
4. Поддерживающая модель организационного поведения.

А. ...- концепция, утверждающая, что воздействия на поведение сотрудников и контроль над их действиями осуществляются посредством реализации власти лиц, наделенных официальными полномочиями.

Б. ...- представляет собой дальнейшее развитие поддерживающей модели. Основана на утверждении, что командная работа побуждает сотрудников организации к принятию на себя ответственности за осуществление процесса труда. В качестве ключевого элемента данная модель включает группу, стремящихся к общей цели людей, предполагает формирование у работников чувства партнерства, ощущения своей необходимости и полезности.

В. ...- данная модель базируется на концепции, утверждающей, что поведение и действия работников организации определяются их потребностями в безопасности и чувстве защищенности. Предполагает формирование трудовых отношений таким образом, чтобы усиливалась зависимость сотрудника от организации. При этом со стороны сотрудников обеспечивается лишь пассивное сотрудничество.

Г. ...- данная модель опирается не на деньги или власть, а на руководство или лидерство, когда менеджеры создают климат, помогающий индивидуальному росту работников и использованию их способностей в интересах организации. Базируется на концепции, утверждающей, что менеджеры должны поддерживать работников в их стремлении к профессиональному росту, самоутверждению и одобрению со стороны руководства.

Задание 10. Установите, истинно или ложно данное высказывание (И - Л).

1. Социальная поддержка - совокупность различных видов деятельности и взаимоотношений, удовлетворяющая потребности работника в поддержке, уважении и положительной оценке результатов труда.
2. Стереотип - устоявшееся представление о чем-либо. Часто стереотипы - это перепевы старых мифов и предрассудков. Они основаны на неопределенности, а иногда на страхе или угрозе, которые постоянно подкрепляются.
3. Узость взглядов - видение ситуации вокруг себя только с точки зрения собственных перспектив.
4. Защитные стратегии - способы, с помощью которых человек борется против стрессовых факторов.

Шкала оценивания

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«Отлично»	обучающийся ясно изложил условие задачи, решение обосновал
«Хорошо»	обучающийся ясно изложил условие задачи, но в обосновании решения имеются сомнения;
«Удовлетворительно»	обучающийся изложил решение задачи, но обосновал его формулировками обыденного мышления;
«Неудовлетворительно»	обучающийся не уяснил условие задачи, решение не обосновал либо не сдал работу на проверку (в случае проведения решения задач в письменной форме).

8.2.4. Темы для самостоятельной работы студентов

1. Сущность, актуальность и значение концепции организационного поведения.
2. Содержание, роль и место концепции организационного поведения.
3. Исторические предпосылки и этапы формирования организационного поведения.
4. Становление организационного поведения в теориях детерминизма, бихевиоризма, гештальтпсихологии и др.
5. Развитие организационного поведения в теориях фрейдизма, организационного гуманизма и др.
6. Развитие концепции организационного поведения в системе менеджмента.
7. Системное описание организационного поведения человека: социальный обмен, сравнение, справедливость, удовлетворенность и др.
8. Личность как объект организационного поведения.
9. Роль и место личности в организации.
10. Социально-психологическая структура личности.
11. Свойства личности их характеристика.
12. Сущность и значение диагностики профессиональной пригодности персонала.
13. Приемы и методы диагностики профессиональной пригодности персонала.
14. Взаимодействие личности и организации.
15. Социальное научение личности в организации.
16. Адаптация поведения личности в организации.
17. Ролевое поведение в организации.
18. Персональное развитие и деловая карьера.
19. Этапы деловой карьеры и их характеристика.
20. Сущность, виды и значение мотивации.
21. Эволюция и понятийный аппарат теорий мотивации.
22. Общая характеристика содержательных теорий мотивации.
23. Теория иерархии потребностей А. Маслоу.
24. Теория мотивации Д. Мак-Клелланда.
25. Двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга.
26. Общая характеристика процессных теорий мотивации.
27. Теория ожиданий В. Врума.
28. Теория «Х» и «У» Д. Мак-Грегора. Теория «Z» У. Оучи.
29. Мотивационная теория справедливости Дж. Адамса.
30. Теория мотивации Л. Портера и Э. Лоулера.
31. Мотивационный комплекс трудовой деятельности и его использование.
32. Современные модели и подходы к мотивации.
33. Современные проблемы мотивации и стимулирования персонала.
34. Рабочие группы, их признаки и виды.
35. Сплоченность рабочих групп и ее повышение.
36. Формальные и неформальные группы: их динамика и взаимодействие.
37. Трансформация поведения личности в неформальных структурах.
38. Команды и командообразование в организации.
39. Приемы командообразования в организации.
40. Понятие, структура и причины конфликтов.
41. Типы конфликтов и их характеристика.
42. Классификация конфликтов и их характеристика.
43. Структурные методы управления конфликтами: их характеристика, эффективность и условия применения.
44. Межличностные методы управления конфликтами: их характеристика, эффективность и условия применения.

45. Сущность и динамика стрессов, их влияние на организационное поведение.
46. Сущность, виды и характеристика стрессоров.
47. Характеристика симптомов и состояний персонала в результате стрессов.
48. Управление персоналом в условиях стресса.
49. Психогигиена стрессов в организации.
50. Сущность и виды коммуникаций.
51. Роль и значение коммуникаций в организационном поведении.
52. Коммуникационный процесс: этапы, их содержание и значение.
53. Коммуникативные барьеры и способы их преодоления.
54. Деловое общение как основа коммуникативного поведения.
55. Совершенствование коммуникативного поведения в организации.
56. Сущность власти и влияния в организационном поведении.
57. Классификация и характеристика основных форм власти и влияния.
58. Современные подходы к оказанию влияния: участие, партнерство, тренерство и др.
59. Сущность лидерства и подходы к эффективному лидерству.
60. Характеристика лидерства с позиции личных качеств руководителя.
61. Анализ основных поведенческих теорий лидерства.
62. Анализ основных ситуационных теорий лидерства.
63. Изменения и нововведения: сущность, причины, объекты, виды.
64. Управление изменениями и нововведениями.
65. Преодоление сопротивления нововведениям и изменениям.
66. Управление поведением организации.
67. Жизненный цикл организации.
68. Концепция организационного развития: сущность и содержание.
69. Корпоративная культура, ее компоненты и формирование.
70. Приемы совершенствования корпоративной культуры.
71. Клиентоориентированное поведение организации: деловая этика, имидж, репутация, социальная ответственность.
72. Перспективные направления развития концепции организационного поведения.

Типовые темы рефератов

1. Этические проблемы управления.
2. Факторы, определяющие отношение работников к труду.
3. Участие работников в управлении — зарубежный опыт и отечественная практика.
4. Деньги как мотивирующая сила — вчера, сегодня, завтра.
5. Менталитет и система управления в России.
6. Мотивация — от теории к практике.
7. Лидерами рождаются или становятся.
8. Конфликт — при каких условиях он может быть полезным для организации.
9. Как управлять конфликтом.
10. Стресс — что может сделать фирма (работник) для понижения его уровня.
11. Поведение в организации в межнациональном контексте (общее и различия между странами).
12. Особенности работы организации в условиях спада и подъема производства.
13. Перспективы развития организационной культуры.
14. Организационная культура (на примере конкретной организации).
15. Источники, формы и тактика власти в организации.

16. Профессиональная пригодность работников.
17. Анализ и прогнозирование результатов инновационной деятельности.
18. Делегирование прав и ответственности.
19. Формирование и деятельность производственных команд.
20. Лидер в команде менеджеров.

Шкала оценивания

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«Отлично»	Обучающийся глубоко и содержательно раскрывает тему самостоятельной работы, не допустив ошибок. Ответ носит развернутый и исчерпывающий характер.
«Хорошо»	Обучающийся в целом раскрывает тему самостоятельной работы, однако ответ хотя бы на один из них не носит развернутого и исчерпывающего характера.
«Удовлетворительно»	Обучающийся в целом раскрывает тему самостоятельной работы и допускает ряд неточностей, фрагментарно раскрывает содержание теоретических вопросов или их раскрывает содержательно, но допуская значительные неточности.
«Неудовлетворительно»	Обучающийся не владеет выбранной темой самостоятельной работы

8.2.5. Индивидуальные задания для выполнения расчетно-графической работы, курсовой работы (проекта)

РГР, КР и КП по дисциплине «Организационное поведение» рабочей программой и учебным планом не предусмотрены.

8.2.6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ

Вопросы (задания) для зачета:

1. Теории поведения человека в организации.
2. Виды поведения в организации.
3. Понятия «стереотип» и «влечение».
4. Системный подход к организационному поведению.
5. Ситуационный подход к организационному поведению.
6. Нормативный подход к организационному поведению.
7. Функциональный подход к организационному поведению.
8. Механизмы регуляции организационного поведения.
9. Деятельная разновидность организационного поведения.
10. Понятие личности в организации.
11. Характеристики личности.

12. Атрибуция и ошибка атрибуции.
13. Коммуникативное поведение в организации.
14. Понятие и виды коммуникаций.
15. Формирование коммуникаций.
16. Особенности группового общения.
17. Мотивация и результативность организации.
18. Содержательные теории мотивации.
19. Процессуальные теории мотивации.
20. Формирование группового поведения в организации.
21. Понятие группы и ее структура.
22. Команда и ее ключевые параметры.
23. Этапы построения команд.
24. Основные условия успеха и причины неудач в построении команд.
25. Управление поведением организации
26. Понятие поведения организации.
27. Формы поведения организации.
28. Методы воздействия на организационное поведение.
29. Конфликты в организации и причины их возникновения.
30. Виды конфликтов и их функции.
31. Управление конфликтами в организации.
32. Понятие стресса и его особенности.
33. Виды стрессов и их последствия.
34. Причины возникновения стрессовых ситуаций на рабочем месте.
35. Источники и формы власти в организации.
36. Лидерство в организации.
37. Виды лидерства в организации.
38. Понятие харизмы.
39. Изменения в организации.
40. Преодоление сопротивлений персонала изменениям в организации.
41. Понятие организационных изменений.
42. Понятие и структура организационной культуры.
43. Формирование организационной культуры.
44. Влияние культуры на организационную эффективность.
45. Поведенческий маркетинг.
46. Организационное поведение в системе международного бизнеса.
47. Особенности поведения в ТНК.
48. Влияние организационной структуры на поведение сотрудников.
49. Программа психодиагностики деятельности.
50. Стратегия формирования организационного поведения.

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

Основной целью проведения промежуточной аттестации является определение степени достижения целей по учебной дисциплине или ее разделам. Осуществляется это проверкой и оценкой уровня теоретической знаний, полученных обучающимися, умения применять их в решении практических задач, степени овладения обучающимися практическими навыками и умениями в объеме требований рабочей программы по дисциплине, а также их умение самостоятельно работать с учебной литературой.

Организация проведения промежуточной аттестации регламентирована «Положением об организации образовательного процесса в федеральном государственном автономном образовательном учреждении «Московский политехнический университет»

8.3.1. Показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования, достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине

Код и наименование компетенции ПК-2. Способен организовать мониторинг производственно-сбытовых процессов, сформировать завершающие документы по результатам проведения экономических исследований и контроля производственных процессов, а также разрабатывать предложения по конкретным направлениям деятельности предприятия				
Этап (уровень)	Критерии оценивания			
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
знать	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: положения и теоретические основы дисциплины и научного направления «Организационное поведение»; основные аспекты, виды, функции, структуру организаций; теоретические основы построения жизненного цикла организаций; особенности и отличительные	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: положения и теоретические основы дисциплины и научного направления «Организационное поведение»; основные аспекты, виды, функции, структуру организаций; теоретические основы построения жизненного цикла организаций; особенности и отличительные	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: положения и теоретические основы дисциплины и научного направления «Организационное поведение»; основные аспекты, виды, функции, структуру организаций; теоретические основы построения жизненного	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: положения и теоретические основы дисциплины и научного направления «Организационное поведение»; основные аспекты, виды, функции, структуру организаций; теоретические основы построения жизненного

	<p>признаки поведения личности в организации; феномены и особенности группового поведения в организации; сущность лидерства в формировании организационного поведения. основные показатели организационного поведения; понятие и характеристики организационной культуры;</p>	<p>признаки поведения личности в организации; феномены и особенности группового поведения в организации; сущность лидерства в формировании организационного поведения. основные показатели организационного поведения; понятие и характеристики организационной культуры;</p>	<p>цикла организаций; особенности и отличительные признаки поведения личности в организации; феномены и особенности группового поведения в организации; сущность лидерства в формировании организационного поведения. основные показатели организационного поведения; понятие и характеристики организационной культуры;</p>	<p>организаций; особенности и отличительные признаки поведения личности в организации; феномены и особенности группового поведения в организации; сущность лидерства в формировании организационного поведения. основные показатели организационного поведения; понятие и характеристики организационной культуры;</p>
<p>уметь</p>	<p>Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет: анализировать, интерпретировать и учитывать организационные и социально-психологические факторы, влияющие на удовлетворенность работой, вовлеченность и лояльность сотрудников организации; определять и преодолевать барьеры внутренних коммуникаций в организации;</p>	<p>Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: анализировать, интерпретировать и учитывать организационные и социально-психологические факторы, влияющие на удовлетворенность работой, вовлеченность и лояльность сотрудников организации; определять и преодолевать барьеры</p>	<p>Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: анализировать, интерпретировать и учитывать организационные и социально-психологические факторы, влияющие на удовлетворенность работой, вовлеченность и лояльность сотрудников организации; определять и преодолевать барьеры</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: - анализировать, интерпретировать и учитывать организационные и социально-психологические факторы, влияющие на удовлетворенность работой, вовлеченность и лояльность сотрудников организации; определять и преодолевать барьеры</p>

	<p>определять и реализовывать профессиональный потенциал сотрудника организации; анализировать освоение компетенций организационного лидерства; управлять организационными конфликтами; анализировать функционирование рабочих групп и команд в организации; организовать работу коллектива с учетом знаний в области организационного поведения;</p>	<p>внутренних коммуникаций в организации; определять и реализовывать профессиональный потенциал сотрудника организации; анализировать освоение компетенций организационного лидерства; управлять организационными конфликтами; анализировать функционирование рабочих групп и команд в организации; организовать работу коллектива с учетом знаний в области организационного поведения;</p>	<p>внутренних коммуникаций в организации; определять и реализовывать профессиональный потенциал сотрудника организации; анализировать освоение компетенций организационного лидерства; управлять организационными конфликтами; анализировать функционирование рабочих групп и команд в организации; организовать работу коллектива с учетом знаний в области организационного поведения;</p>	<p>внутренних коммуникаций в организации; определять и реализовывать профессиональный потенциал сотрудника организации; анализировать освоение компетенций организационного лидерства; управлять организационными конфликтами; анализировать функционирование рабочих групп и команд в организации; организовать работу коллектива с учетом знаний в области организационного поведения;</p>
владеть	<p>Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет: навыками разработки предложений по управлению организацией для увеличения эффективности деятельности организации; навыками осуществления эффективных внутренних коммуникаций; методами повышения</p>	<p>Обучающийся владеет в неполном объеме и проявляет недостаточность владения: навыками разработки предложений по управлению организацией для увеличения эффективности деятельности организации; навыками осуществления эффективных внутренних коммуникаций; методами</p>	<p>Обучающимся допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения, частичное владение: навыками разработки предложений по управлению организацией для увеличения эффективности деятельности организации; навыками осуществления эффективных</p>	<p>Обучающийся свободно применяет полученные навыки, в полном объеме владеет: навыками разработки предложений по управлению организацией для увеличения эффективности деятельности организации; навыками осуществления эффективных внутренних коммуникаций;</p>

вовлеченности сотрудников организацию; методами диагностики управления организационными конфликтами; методами и технологиями командообразования, формирования групповой сплоченности. Владеть: навыками управленческого воздействия на организационное поведение людей;	повышения вовлеченности сотрудников организацию; методами диагностики и управления организационными конфликтами; методами и технологиями командообразования, формирования групповой сплоченности. Владеть: навыками управленческого воздействия на организационное поведение людей;	внутренних коммуникаций; методами повышения вовлеченности сотрудников организацию; методами диагностики и управления организационными конфликтами; методами и технологиями командообразования, формирования групповой сплоченности. Владеть: навыками управленческого воздействия на организационное поведение людей;	методами повышения вовлеченности сотрудников организацию; методами диагностики и управления организационными конфликтами; методами и технологиями командообразования, формирования групповой сплоченности. Владеть: навыками управленческого воздействия на организационное поведение людей;
---	---	---	--

8.3.2. Методика оценивания результатов промежуточной аттестации

Показателями оценивания компетенций на этапе промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное поведение» являются результаты обучения по дисциплине.

Оценочный лист результатов обучения по дисциплине

Код компетенции	Знания	Умения	Навыки	Уровень сформированности компетенции на данном этапе / оценка
ПК-2	положения и теоретические основы дисциплины и научного направления «Организационное поведение»; основные аспекты, виды, функции, структуру организаций; теоретические	анализировать, интерпретировать и учитывать организационные и социально-психологические факторы, влияющие на удовлетворенность работой, вовлеченность и лояльность сотрудников	разработки предложений по управлению организацией для увеличения эффективности деятельности организации; навыками осуществления эффективных внутренних коммуникаций; методами повышения вовлеченности сотрудников	

	основы построения жизненного цикла организаций; особенности и отличительные признаки поведения личности в организации; феномены и особенности группового поведения в организации; сущность лидерства в формировании организационного поведения. основные показатели организационного поведения; понятие и характеристик и организационной культуры;	организации; определять и преодолевать барьеры внутренних коммуникаций в организации; определять и реализовывать профессиональный потенциал сотрудника организации; анализировать освоение компетенций организационного лидерства; управлять организационными конфликтами; анализировать функционирование рабочих групп и команд в организации; организовать работу коллектива с учетом знаний в области организационного поведения;	организацию; методами диагностики и управления организационными конфликтами; методами и технологиями командообразования, формирования групповой сплоченности. Владеть: навыками управленческого воздействия на организационное поведение людей;	
Оценка по дисциплине (среднее арифметическое)				

Оценка по дисциплине зависит от уровня сформированности компетенций, закрепленных за дисциплиной и представляет собой среднее арифметическое от выставленных оценок по отдельным результатам обучения (знания, умения, навыки).

Оценка «зачтено» выставляется, если среднее арифметическое находится в интервале от 2,4 до 5,0. Оценка «не зачтено» выставляется, если среднее арифметическое находится в интервале от 0 до 2,4.

Оценка «отлично» выставляется, если среднее арифметическое находится в интервале от 4,5 до 5,0. Оценка «хорошо» выставляется, если среднее арифметическое находится в интервале от 3,5 до 4,4. Оценка «удовлетворительно» выставляется, если среднее арифметическое находится в интервале от 2,5 до 3,4. Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если среднее арифметическое находится в интервале от 0 до 2,4.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачет проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по дисциплине «Организационное поведение», при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине выставляется оценка «зачтено», или «не зачтено».

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков по этапам (уровням) сформированности компетенций, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

9. Электронная информационно-образовательная среда

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечивается индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной среде Чебоксарского института (филиала) Московского политехнического университета из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), как на территории филиала, так и вне ее.

Электронная информационно-образовательная среда – совокупность информационных и телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся.

Электронная информационно-образовательная среда обеспечивает:

а) доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, электронным учебным изданиям и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах дисциплин (модулей), практик;

б) формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение его работ и оценок за эти работы;

в) фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения программы бакалавриата;

г) проведение учебных занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий;

д) взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействия посредством сети «Интернет».

Функционирование электронной информационно-образовательной среды обеспечивается соответствующими средствами информационно-коммуникационных технологий и квалификацией работников, ее использующих и поддерживающих.

Функционирование электронной информационно-образовательной среды соответствует законодательству Российской Федерации.

Основными составляющими ЭИОС филиала являются:

а) сайт института в сети Интернет, расположенный по адресу www.polytech21.ru, <https://chebpolytech.ru/> который обеспечивает:

- доступ обучающихся к учебным планам, рабочим программам дисциплин, практик, к изданиям электронных библиотечных систем, электронным информационным и образовательным ресурсам, указанных в рабочих программах (разделы сайта «Сведения об образовательной организации»);

- информирование обучающихся обо всех изменениях учебного процесса (новостная лента сайта, лента анонсов);

- взаимодействие между участниками образовательного процесса (подразделы сайта «Задать вопрос директору»);

б) официальные электронные адреса подразделений и сотрудников института с Яндекс-доменом @polytech21.ru (список контактных данных подразделений Филиала размещен на официальном сайте Филиала в разделе «Контакты», списки контактных официальных электронных данных преподавателей размещены в подразделах «Кафедры») обеспечивают взаимодействие между участниками образовательного процесса;

в) личный кабинет обучающегося (портфолио) (вход в личный кабинет размещен на официальном сайте Филиала в разделе «Студенту» подразделе «Электронная информационно-образовательная среда») включает в себя портфолио студента, электронные ведомости, рейтинг студентов и обеспечивает:

- фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения образовательных программ обучающимися,

- формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе с сохранение работ обучающегося, рецензий и оценок на эти работы,

г) электронные библиотеки, включающие электронные каталоги, полнотекстовые документы и обеспечивающие доступ к учебно-методическим материалам, выпускным квалификационным работам и т.д.:

Чебоксарского института (филиала) - «ИРБИС»

д) электронно-библиотечные системы (ЭБС), включающие электронный каталог и полнотекстовые документы:

- «ЛАНЬ» - www.e.lanbook.com

- Образовательная платформа Юрайт - <https://urait.ru>

е) платформа цифрового образования Политеха - <https://lms.mospolytech.ru/>

ж) система «Антиплагиат» - <https://www.antiplagiat.ru/>

з) система электронного документооборота DIRECTUM Standard — обеспечивает документооборот между Филиалом и Университетом;

и) система «IC Управление ВУЗом Электронный деканат» (Московский политехнический университет) обеспечивает фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения образовательных программ обучающимися;

к) система «POLYTECH systems» обеспечивает информационное, документальное автоматизированное сопровождение образовательного процесса;

л) система «Абитуриент» обеспечивает документальное автоматизированное сопровождение работы приемной комиссии.

10. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература

Мкртычян, Г. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 237 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8789-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/490227>

Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 291 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16430-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/531024>

Дополнительная литература

Спивак, В. А. Организационное поведение : учебное пособие для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 207 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03535-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510594>

Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 453 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00926-2. —

Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489213>

Периодика

1. Российский журнал менеджмента // <https://rjm.spbu.ru/>

2. Экономика и менеджмент систем управления // <http://www.sbook.ru/emsu/>

11. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Профессиональная база данных и информационно-справочные системы	Информация о праве собственности (реквизиты договора)
Справочная правовая система (СПС) «КонсультантПлюс» http://www.consultant.ru/	Законодательство РФ кодексы и законы в последней редакции. Удобный поиск законов кодексов приказов и других документов. Ежедневные обзоры законов. Консультации по бухучету и налогообложению.
Университетская информационная система РОССИЯ https://uisrussia.msu.ru/	Тематическая электронная библиотека и база для прикладных исследований в области экономики, управления, социологии, лингвистики, философии, филологии, международных отношений, права. свободный доступ
научная электронная библиотека Elibrary http://elibrary.ru/	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU - это крупнейший российский информационно-аналитический портал в области науки, технологии, медицины и образования, содержащий рефераты и полные тексты более 26 млн научных статей и публикаций, в том числе электронные версии более 5600 российских научно-технических журналов, из которых более 4800 журналов в открытом доступе свободный доступ
Государственная автоматизированная система Российской Федерации «Правосудие» https://sudrf.ru	Государственная автоматизированная система РФ «Правосудие» - это территориально распределенная автоматизированная информационная система, предназначенная для формирования единого информационного пространства судов общей юрисдикции и системы Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации (СД), обеспечивающая информационную и технологическую поддержку судопроизводства на принципах поддержания требуемого баланса между потребностью граждан, общества и государства в свободном обмене информацией и необходимыми ограничениями на распространение информации. свободный доступ
Право.РУ https://pravo.ru/	российская компания, владелец одноимённого тематического интернет-издания, разработчик одноимённой справочно-правовой системы и специализированного программного обеспечения для работы с материалами судебной практики.
сайт Института научной информации по	Библиографические базы данных ИНИОН РАН по социальным и гуманитарным наукам ведутся с начала

общественным наукам РАН. http://www.inion.ru	1980-х годов. Общий объём массивов составляет более 3 млн. 500 тыс. записей (данные на 1 января 2012 г.). Ежегодный прирост — около 100 тыс. записей. В базы данных включаются аннотированные описания книг и статей из журналов и сборников на 140 языках, поступивших в Фундаментальную библиотеку ИНИОН РАН. Описания статей и книг в базах данных снабжены шифром хранения и ссылками на полные тексты источников из Научной электронной библиотеки.
Федеральный портал «Российское образование» [Электронный ресурс] – http://www.edu.ru	Федеральный портал «Российское образование» – уникальный интернет-ресурс в сфере образования и науки. Ежедневно публикует самые актуальные новости, анонсы событий, информационные материалы для широкого круга читателей. Ежедневно на портале размещаются эксклюзивные материалы, интервью с ведущими специалистами – педагогами, психологами, учеными, репортажи и аналитические статьи. Читатели получают доступ к нормативно-правовой базе сферы образования, они могут пользоваться самыми различными полезными сервисами – такими, как онлайн-тестирование, опросы по актуальным темам и т.д.

Название организации	Сокращённое название	Организационно-правовая форма	Отрасль (область деятельности)	Официальный сайт
- Ассоциация защиты информационных прав инвесторов (azipi.ru)	АЗИПИ	Российская общественная организация	Экономика	www.alrf.ru
Ассоциация Менеджеров	АМР	независимая общественная организация национального масштаба	Менеджмент и бизнес	www.amr.ru)
Ассоциация независимых центров экономического анализа	АНЦЭА	Общероссийская негосударственная некоммерческая организация	Экономика	www.econ.msu.ru, arett.ru
Вольное экономическое общество России /	ВЭО России	общественная организация Европы и мира	Экономика	www.veorus.ru/контакты
Евразийский экономический союз	ЕАЭС	Ассоциация объединения экономистов	Экономика	www.eaeunion.org

12. Программное обеспечение (лицензионное и свободно распространяемое), используемое при осуществлении образовательного процесса

Аудитория	Программное обеспечение	Информация о праве собственности (реквизиты договора, номер лицензии и т.д.)
<p>Учебная аудитория для проведения учебных занятий всех видов, предусмотренных программой бакалавриата/специалитета/ магистратуры, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) Кабинет экономики и менеджмента № 203</p>	Kaspersky Endpoint Security Стандартный Educational Renewal 2 года. Band S: 150-249	Номер лицензии 2B1E-211224-064549-2-19382 Сублицензионный договор №821_832.223.3К/21 от 24.12.2021 до 31.12.2023
	Windows 7 OLPNLAcdmс	договор №Д03 от 30.05.2012) с допсоглашениями от 29.04.14 и 01.09.16 (бессрочная лицензия)
	AdobeReader	свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	Гарант	Договор № 735_480.2233К/20 от 15.12.2020
	Yandex браузер	отечественное свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	Microsoft Office Standard 2007(Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery Academic(Microsoft Open License	номер лицензии-42661846 от 30.08.2007) с допсоглашениями от 29.04.14 и 01.09.16 (бессрочная лицензия)
	Zoom	свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
AIMP	отечественное свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)	
<p>Учебная аудитория для проведения учебных занятий всех видов, предусмотренных программой бакалавриата/специалитета/ магистратуры, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) Кабинет экономики и менеджмента № 103</p>	Kaspersky Endpoint Security Стандартный Educational Renewal 2 года. Band S: 150-249	Номер лицензии 2B1E-211224-064549-2-19382 Сублицензионный договор №821_832.223.3К/21 от 24.12.2021 до 31.12.2023
	Windows 7 OLPNLAcdmс	договор №Д03 от 30.05.2012) с допсоглашениями от 29.04.14 и 01.09.16 (бессрочная лицензия)
	AdobeReader	свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	Microsoft Office Standard 2007(Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery Academic(Microsoft Open License	номер лицензии-42661846 от 30.08.2007) с допсоглашениями от 29.04.14 и 01.09.16 (бессрочная лицензия)
	Гарант	Договор № 735_480.2233К/20 от

		15.12.2020
	Yandex браузер	отечественное свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	AIMP	отечественное свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
Помещение для самостоятельной работы обучающихся № 103а	Kaspersky Endpoint Security Стандартный Educational Renewal 2 года. Band S: 150-249	Номер лицензии 2B1E-211224-064549-2-19382 Сублицензионный договор №821_832.223.3К/21 от 24.12.2021 до 31.12.2023
	MS Windows 10 Pro	договор № 392_469.223.3К/19 от 17.12.19 (бессрочная лицензия)
	AdobeReader	свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	Гарант	Договор № 735_480.223.3К/20
	Yandex браузер	свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	Microsoft Office Standard 2007(Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery Academic(Microsoft Open License	номер лицензии-42661846 от 30.08.2007) с допсоглашениями от 29.04.14 и 01.09.16 (бессрочная лицензия)
	AIMP	отечественное свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)

13. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Тип и номер помещения	Перечень основного оборудования и технических средств обучения
Учебная аудитория для проведения учебных занятий всех видов, предусмотренных программой бакалавриата/специалитета/магистратуры, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) Кабинет экономики и менеджмента № 203 (г. Чебоксары, ул. К.Маркса. 54)	<u>Оборудование:</u> комплект мебели для учебного процесса; доска учебная; информационные стенды; шкаф; <u>Технические средства обучения:</u> персональный компьютер; мультимедийное оборудование (проектор, экран).
Учебная аудитория для проведения учебных занятий всех видов, предусмотренных программой бакалавриата/специалитета/магистратуры, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей)	<u>Оборудование:</u> комплект мебели для учебного процесса; доска учебная; стенды <u>Технические средства обучения:</u> компьютерная техника; мультимедийное оборудование (проектор, экран)

Кабинет экономики и менеджмента № 103 (г. Чебоксары, ул. К.Маркса. 54)	
Помещение для самостоятельной работы обучающихся № 103а (г. Чебоксары, ул. К.Маркса. 54)	<u>Оборудование:</u> Комплект мебели для учебного процесса; <u>Технические средства обучения:</u> персональные компьютеры с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Филиала

14. Методические указания для обучающегося по освоению дисциплины

Методические указания для занятий лекционного типа

В ходе лекционных занятий обучающемуся необходимо вести конспектирование учебного материала, обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации.

Необходимо задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций. Целесообразно дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из основной и дополнительной литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой дисциплины.

Методические указания для занятий семинарского (практического) типа.

Практические занятия позволяют развивать у обучающегося творческое теоретическое мышление, умение самостоятельно изучать литературу, анализировать практику; учат четко формулировать мысль, вести дискуссию, то есть имеют исключительно важное значение в развитии самостоятельного мышления.

Подготовка к практическому занятию включает два этапа. На первом этапе обучающийся планирует свою самостоятельную работу, которая включает: уяснение задания на самостоятельную работу; подбор основной и дополнительной литературы; составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки. Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе.

Второй этап включает непосредственную подготовку к занятию, которая начинается с изучения основной и дополнительной литературы. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. Далее следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на практическое занятие или по теме, вынесенной на дискуссию (круглый стол), продумать примеры с целью обеспечения тесной связи изучаемой темы с реальной жизнью.

Готовясь к докладу или выступлению в рамках интерактивной формы (дискуссия, круглый стол), при необходимости следует обратиться за помощью к преподавателю.

Методические указания к самостоятельной работе.

Самостоятельная работа обучающегося является основным средством овладения учебным материалом во время, свободное от обязательных учебных занятий. Самостоятельная работа обучающегося над усвоением учебного материала по учебной дисциплине может выполняться в библиотеке университета, учебных кабинетах, компьютерных классах, а также в домашних условиях. Содержание и количество самостоятельной работы обучающегося определяется учебной программой дисциплины, методическими материалами, практическими заданиями и указаниями преподавателя.

Самостоятельная работа в аудиторное время может включать:

- 1) конспектирование (составление тезисов) лекций;
- 2) выполнение контрольных работ;
- 3) решение задач;
- 4) работу со справочной и методической литературой;
- 5) работу с нормативными правовыми актами;
- 6) выступления с докладами, сообщениями на семинарских занятиях;
- 7) защиту выполненных работ;
- 8) участие в оперативном (текущем) опросе по отдельным темам изучаемой дисциплины;
- 9) участие в беседах, деловых (ролевых) играх, дискуссиях, круглых столах, конференциях;
- 10) участие в тестировании и др.

Самостоятельная работа во внеаудиторное время может состоять из:

- 1) повторения лекционного материала;
- 2) подготовки к практическим занятиям;
- 3) изучения учебной и научной литературы;
- 4) изучения нормативных правовых актов (в т.ч. в электронных базах данных);
- 5) решения задач, и иных практических заданий
- 6) подготовки к контрольным работам, тестированию и т.д.;
- 7) подготовки к практическим занятиям устных докладов (сообщений);
- 8) подготовки рефератов, эссе и иных индивидуальных письменных работ по заданию преподавателя;
- 9) выполнения курсовых работ, предусмотренных учебным планом;
- 10) выполнения выпускных квалификационных работ и др.
- 11) выделения наиболее сложных и проблемных вопросов по изучаемой теме, получение разъяснений и рекомендаций по данным вопросам с преподавателями на консультациях.
- 12) проведения самоконтроля путем ответов на вопросы текущего контроля знаний, решения представленных в учебно-методических материалах

кафедры задач, тестов, написания рефератов и эссе по отдельным вопросам изучаемой темы.

Текущий контроль осуществляется в форме устных, тестовых опросов, докладов, творческих заданий.

В случае пропусков занятий, наличия индивидуального графика обучения и для закрепления практических навыков студентам могут быть выданы типовые индивидуальные задания, которые должны быть сданы в установленный преподавателем срок.

15. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Обучение по дисциплине «Организационное поведение» инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее ОВЗ) осуществляется преподавателем с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

Для студентов с нарушениями опорно-двигательной функции и с ОВЗ по слуху предусматривается сопровождение лекций и практических занятий мультимедийными средствами, раздаточным материалом.

Для студентов с ОВЗ по зрению предусматривается применение технических средств усиления остаточного зрения, а также предусмотрена возможность разработки аудиоматериалов.

По дисциплине «Организационное поведение» обучение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья может осуществляться как в аудитории, так и с использованием электронной информационно-образовательной среды, образовательного портала и электронной почты.

ЛИСТ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ рабочей программы дисциплины

Рабочая программа дисциплины рассмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2022 - 2023 учебном году на заседании кафедры, протокол № 11 от « 14 » мая 2022 г.

Внесены дополнения и изменения в части актуализации лицензионного программного обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по данной дисциплины, современных профессиональных баз данных и информационных справочных системах, а так же перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.

Рабочая программа дисциплины рассмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2023-2024 учебном году на заседании кафедры, протокол № 06 от «04» марта 2023 г.

Внесены дополнения и изменения в части актуализации лицензионного программного обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по данной дисциплины, а так же современных профессиональных баз данных и информационных справочных системах, актуализации тем для самостоятельной работы, актуализации вопросов для подготовки к промежуточной аттестации, актуализации перечня основной и дополнительной учебной литературы.

Рабочая программа дисциплины рассмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2023-2024 учебном году на заседании кафедры, протокол № 10 от «22» августа 2023 г.

Внесены дополнения и изменения в части актуализации электронных библиотечных систем.