Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Максимов Алексей Борисович
Должность: директор департамента по образовательной политике
Дата подписания: 30.05.2024 14:29:05
Уникальный программный ключ:
8db180d1a3f02ac9e60521a5672742735c18b1d6

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования

«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета
экономики и управления

_____ /А.В. Назаренко/

« 15 » ___февраля___ 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»

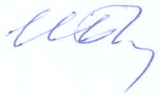
Направление подготовки
38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Профиль «Экономико-правовое обеспечение трудовых процессов»

Квалификация выпускника
Бакалавр

Форма обучения:
очно-заочная (2024 год приема)

Москва 2024

Разработчик(и):

Доцент кафедры
«Управление персоналом»,
к.э.н., доцент  /И.В. Белянина/

Согласовано:

Заведующий кафедрой
«Управление персоналом»,
д.э.н., профессор  /М.М. Крекова/

Содержание

1. Цели, задачи и планируемые результаты обучения по дисциплине 4
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы 4
3. Структура и содержание дисциплины 4
   - 3.1. Виды учебной работы и трудоемкость 5
   - 3.2. Тематический план изучения дисциплины 5
   - 3.3. Содержание дисциплины 6
   - 3.4. Тематика семинарских/практических и лабораторных занятий 7
   - 3.5. Тематика курсовых проектов (курсовых работ) 7
4. Учебно-методическое и информационное обеспечение 7
   - 4.1. Нормативные документы и ГОСТы 7
   - 4.2. Основная литература 7
   - 4.3. Дополнительная литература 7
   - 4.4. Электронные образовательные ресурсы 8
   - 4.5. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение 8
   - 4.6. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы 8
5. Материально-техническое обеспечение 8
6. Методические рекомендации 8
   - 6.1. Методические рекомендации для преподавателя по организации обучения 8
   - 6.2. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 9
7. Фонд оценочных средств 11
   - 7.1. Методы контроля и оценивания результатов обучения 11
   - 7.2. Шкала и критерии оценивания результатов обучения 11
   - 7.3. Оценочные средства 12

1. Цели, задачи и планируемые результаты обучения по дисциплине

Цель дисциплины: формирование и развитие у обучающихся личностных и профессиональных качеств в соответствии с направлением подготовки.

Задачи дисциплины:

- сформировать базисные представление о роли и назначении организационного поведения в социально экономических аспектах развития организации;
- изучить структуры организационного поведения с точки зрения микро-, мезо- и макроструктуры;
- научиться технологиям организации работы рабочей группы.

Обучение по дисциплине «Организационное поведение» направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Индикаторы достижения компетенции
УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	ИУК-9.1. Обладает представлениями об инклюзивной компетентности и особенностях применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах ИУК-9.2. Проявляет толерантность в отношении к инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья ИУК-9.3. Применяет принципы недискриминационного взаимодействия с людьми с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья с учетом их социально-психологических особенностей при коммуникации в различных сферах жизнедеятельности
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИУК-3.1. Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, учитывая особенности поведения и интересы других участников команды ИУК-3.2. Планирует и анализирует последствия личных действий, адекватно оценивает идеи и предложения других участников для достижения поставленной цели в командной работе ИУК-3.3. Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, соблюдая установленные нормы и правила социального взаимодействия, несет личную ответственность за свой вклад в результат командной работы

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к обязательной части блока Б1 «Дисциплины (модули)».

Дисциплина «Организационное поведение» взаимосвязана логически и содержательно-методически с другими дисциплинами учебного плана, формирующими компетенции будущих бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом.

3. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц (144 часа).

3.1 Виды учебной работы и трудоемкость

3.1.1. Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Вид учебной работы	Количество часов	Семестры
1	**Аудиторные занятия**	**28**	1
	В том числе:		
1.1	Лекции	14	1
1.2	Семинарские/практические занятия	14	1
2	**Самостоятельная работа**	**116**	
	В том числе:		
2.1	Подготовка к практическим занятиям	75	1
2.2	Подготовка доклада	6	1
2.3	Изучение литературы	25	1
2.4.	Подготовка к экзамену	10	1
3	**Промежуточная аттестация**		
	Экзамен		
	Итого	**144**	1

3.2 Тематический план изучения дисциплины

3.2.1. Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Разделы/темы дисциплины	Трудоемкость, час			
		Всего	**Аудиторная работа**		**Самостоятельная работа**
			Лекции	Семинарские/ практические занятия	
1	**Раздел 1. Теоретические основы организационного поведения**	**17**	**1**	**1**	**15**
1.1	Тема 1. Введение в организационное поведение	17	1	1	15
2	**Раздел 2. Личность**	**53**	**5**	**5**	**43**
2.1	Тема 2. Знание личности	16	1	1	14
2.2	Тема 3. Межличностные коммуникации	18	2	2	14
2.3	Тема 4. Мотивация трудовой деятельности	19	2	2	15
3	**Раздел 3. Лидерство**	**74**	**8**	**8**	**58**
3.1	Тема 5. Власть и лидерство	18	2	2	14

3.2	Тема 6. Конфликты и стрессы в деловой среде	19	2	2	15
3.3	Тема 7. Групповая динамика	19	2	2	15
3.4	Тема 8. Организационная культура и окружающая среда организации	18	2	2	14
	Итого	**144**	**14**	**14**	**116**

3.3 Содержание дисциплины

Раздел 1. Теоретические основы организационного поведения

Тема 1. Введение в организационное поведение

Организационное поведение: основные понятия, цели изучения. Исторические основы современного организационного поведения. Научный менеджмент. Школа человеческих отношений. Современная модель организационного поведения: когнитивный и бихевиористский подходы, теория социального научения.

Раздел 2. Личность

Тема 2. Знание о личности

Категориальная структура теорий личности и их место в структуре дисциплины. Обзор зарубежных теорий личности. Психоанализ (З. Фрейд, К. Юнг, А. Адлер). Поведенческая альтернатива (Э.Трондайк, Дж. Уотсон, Б. Скиннер). Гуманистические теории личности (А. Мас- лоу, К. Роджерс). Методы исследования личностных черт (Р. Кэттелл, Л. Фестингер, С.М. Хонг).

Тема 3. Межличностные коммуникации

Понятие, сущность и особенности межличностной коммуникации. Первичное восприятие людей и событий. Стереотипы, «эффект ореола», ошибки атрибуции. Особенности межличностной коммуникации в малых группах. Вопросы эффективности межличностной коммуникации. Модели коммуникативной личности.

Тема 4. Мотивация трудовой деятельности

Понятие мотивации. Структурные элементы мотивационного процесса. Модель поведения человека через потребности. Внутренняя и внешняя мотивация. Содержательные теории мотивации. Иерархия потребностей Маслоу. Двухфакторная теория Герцберга. Теория приобретенных потребностей Макклелланда. Процессуальные теории мотивации. Теория справедливости. Теория подкрепления. Управление лояльностью персонала.

Раздел 3. Лидерство

Тема 5. Власть и лидерство

Власть как инструмент управления. Понятие и структурные элементы. Основы и виды власти. Понятие лидерства и лидера. Подходы к изучению феномена лидерства. Стили лидерства. Ситуационные модели лидерства.

Тема 6. Конфликты и стрессы в деловой среде

Основные понятия и структурные элементы конфликтологии. Стили поведения в конфликтах. Понятие и сущность стресса. Управление стрессом. Методы выхода из стрессовых состояний.

Тема 7. Групповая динамика

Понятие группы, коллектива, команды. Признаки, функции и виды коллективов. Оптимальная численность первичной группы. Стадии развития коллектива. Методы определения сплоченности коллективов. Понятие социально-психологического климата. Модель Б. Такмена. Методы социометрии.

Тема 8. Организационная культура и окружающая среда организации

Понятие, структурные элементы организационной культуры. Типология организационных культур. Характеристики окружающей среды организации. Организационный имидж.

3.4 Тематика семинарских/практических занятий

3.4.1. Семинарские/практические занятия
Практическое/семинарское занятие 1. Введение в организационное поведение
Практическое/семинарское занятие 2. Знание личности
Практическое/семинарское занятие 3. Межличностные коммуникации
Практическое/семинарское занятие 4. Мотивация трудовой деятельности
Практическое/семинарское занятие 5. Власть и лидерство
Практическое/семинарское занятие 6. Конфликты и стрессы в деловой среде
Практическое/семинарское занятие 7. Групповая динамика
Практическое/семинарское занятие 8,9. Организационная культура и окружающая среда организации

3.5 Тематика курсовых проектов (курсовых работ)

Не предусмотрено учебным планом

4. Учебно-методическое и информационное обеспечение

4.1 Нормативные документы и ГОСТы

– Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ

4.2 Основная литература

1. Мкртычян, Г. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян, С. Ю. Савинова, О. М. Исаева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 299 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17628-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/537203

2. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 453 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00926-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536102

4.3 Дополнительная литература

1. Колосов, В. А. Организационная культура : учебное пособие для вузов / В. А. Колосов. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 343 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14302-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/544257

2. Кочеткова, А. И. Социально-психологические основы организационного поведения : учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 476 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18880-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/555009

3. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Л. И. Дорофеева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07617-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/512742

4. Голубкова, О. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / О. А. Голубкова, С. В. Сатикова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09014-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/537205

4.4 Электронные образовательные ресурсы

1. Для изучения ряда тем может быть использован ЭОР по ссылке – https://online.mospolytech.ru/course/view.php?id=1264

4.5 Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение

1. Операционная система, Windows 11 (или ниже) - Microsoft Open License
2. Офисные приложения, Microsoft Office 2013(или ниже) - Microsoft Open License

4.6 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Справочно-консультационная база Консультант Плюс (некоммерческая версия) http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=home&utm_csource=online&utm_cmedium=button

5. Материально-техническое обеспечение

Аудитории, оснащенные учебной мебелью и переносным (стационарным) мультимедийным комплексом (проектор, ноутбук (компьютер)/ SMART доска).

6. Методические рекомендации

6.1 Методические рекомендации для преподавателя по организации обучения

Дисциплина «Организационное поведение» занимает очень важное место среди курсов, читаемых в рамках подготовки специалистов по управлению персоналом.

Своеобразие этого курса определяется объектом управления – человеческие ресурсы организации, и характером современной управленческой деятельности, направленной, прежде всего, на работу с персоналом, как основным ресурсом, определяющим конкурентоспособность организации. Управленческая деятельность не должна идти в разрез с действующими правовыми нормами. Особенностью данной учебной дисциплины является ее выраженный практический характер. Поэтому на лекциях студент должен освоить основные теоретические аспекты тем, а на практических занятиях показать не только знание общих теоретических вопросов изучаемой темы, но и отработать практику.

Требования к лекции:

- научность и информативность (современный научный уровень), доказательность и аргументированность, наличие достаточного количества ярких, убедительных примеров, фактов, обоснований, документов и научных доказательств;
- активизация мышления слушателей, постановка вопросов для размышления, четкая структура и логика раскрытия последовательно излагаемых вопросов;
- разъяснение вновь вводимых терминов и названий, формулирование главных мыслей и положений, подчеркивание выводов, повторение их;
- эмоциональность формы изложения, доступный и ясный язык;
- применение интерактивных методов обучения.

В процессе обучения обучающегося используются различные виды учебных занятий (аудиторных и внеаудиторных): лекции, практические занятия, консультации. На первом занятии по данной учебной дисциплине необходимо ознакомить обучающегося с порядком ее изучения, раскрыть место и роль дисциплины в системе наук, ее практическое значение, довести до обучающегося требования кафедры, ответить на вопросы.

В ходе лекционного занятия преподаватель должен назвать тему, учебные вопросы, ознакомить обучающегося с перечнем основной и дополнительной литературы по теме занятия. Во вступительной части лекции обосновать место и роль изучаемой темы в учебной дисциплине, раскрыть ее практическое значение. Если читается не первая лекция, то необходимо увязать ее тему с предыдущей, не нарушая логики изложения учебного материала. Раскрывая

содержание учебных вопросов, акцентировать внимание обучающегося на основных категориях, явлениях и процессах, особенностях их протекания. Раскрывать сущность и содержание различных точек зрения и научных подходов к объяснению тех или иных явлений и процессов.

Следует аргументировано обосновать собственную позицию по спорным теоретическим вопросам. Приводить примеры. Задавать по ходу изложения лекционного материала вопросы и самому давать на них ответ. Это способствует активизации мыслительной деятельности обучающегося, повышению их внимания и интереса к материалу лекции, ее содержанию. Преподаватель должен руководить работой обучающегося по конспектированию лекционного материала, подчеркивать необходимость отражения в конспектах основных положений изучаемой темы, особо выделяя категориальный аппарат. В заключительной части лекции необходимо сформулировать общие выводы по теме, раскрывающие содержание всех вопросов, поставленных в лекции. Объявить тему очередного лекционного занятия, дать краткие рекомендации по подготовке. Определить место и время консультации обучающимся, пожелавшим выступить с докладами по актуальным вопросам обсуждаемой темы.

Искусство лектора помогает хорошей организации работы обучающегося на лекции.

Содержание, четкость структуры лекции, применение приемов поддержания внимания – все это активизирует мышление и работоспособность, способствует установлению педагогического контакта, вызывает у обучающегося эмоциональный отклик, воспитывает навыки трудолюбия, формирует интерес к предмету.

6.2 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания для работы над конспектом лекций во время проведения лекции.

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера. При подготовке лекции преподаватель руководствуется рабочей программой дисциплины. В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену. Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Преподаватель приводит список используемых и рекомендуемых источников для изучения конкретной темы. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания при работе на семинарском/практическом занятии.

Семинары/практические занятия реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины. В ходе подготовки к ним рекомендуется повторить конспект лекций, изучить основную и дополнительную литературу, ознакомиться с новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В ходе семинара обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов согруппников. Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного

отношения. Необходимо проанализировать действующее законодательства в рамках темы семинарского/практического занятия.

Методические указания для обучающихся по освоению самостоятельной работы.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется тематическим планом. Данное время необходимо посвятить изучению соответствующей темы, подготовке семинарскому/практическому занятию (экзамену), выполнению заданий, выдаваемых преподавателем. При самостоятельной работе обучающийся взаимодействует с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой.

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме. Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления, в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода. Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались. При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса. Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Методические рекомендации по подготовке к тестированию

Тестирование является формой промежуточного, а также итогового контроля знаний студентов. Тестирование стимулирует систематическую работу студентов в течение всего периода изучения дисциплины, что повышает познавательно-творческую направленность самообразования. При подготовке к тестированию необходимо наряду с основной учебной литературой использовать конспекты лекций, дополнительную литературу или материалы из справочных (консультационных) баз.

Методические рекомендации на составление и выступление с докладом.

Доклад, как вид самостоятельной работы в учебном процессе, способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, учит критически мыслить. При написании доклада по заданной теме студенту необходимо составляет план, подобрать основные источники. Как правило, при разработке доклада используется не менее 8-10 различных источников. В процессе работы с источниками нужно систематизировать полученные сведения, сделать выводы и обобщения. Общая тематика докладов определяется преподавателем, но в определении конкретной темы инициативу может проявить студент. Прежде чем выбрать тему доклада, автору необходимо выявить свой интерес, определить, над какой проблемой он хотел бы поработать, более глубоко ее изучить. Каждый доклад должен начинаться с введения. Введение - это вступительная часть научно-исследовательской работы. Автор должен приложить все усилия, чтобы в этом небольшом по объему разделе показать актуальность темы, раскрыть ее практическую значимость.

В основной части доклада раскрывается его содержание. Как правило, основная часть состоит из теоретического и практического разделов. В теоретическом разделе раскрываются история и теория исследуемой проблемы, дается критический анализ литературы и показыва-

ются позиции автора. В практическом разделе излагаются методы, ход, и результаты самостоятельно проведенного эксперимента или фрагмента. В основной части могут быть также представлены схемы, диаграммы, таблицы, рисунки и т.д. В заключении подводятся итоги работы, выводы, к которым пришел автор, и рекомендации. Заключение должно быть кратким, обязательным и соответствовать поставленным задачам. При подготовке устного выступления нужно учитывать его регламент - не более 10 минут. Весьма выигрышным является представление доклада, сопровождающееся презентацией.

Методические рекомендации студентам для подготовки к экзамену.

Подготовка студентов к экзамену включает три стадии:

- самостоятельная работа в течение учебного года семестра;
- непосредственная подготовка в дни, предшествующие экзамена;
- сдача экзамена.

Подготовку к экзамену целесообразно начать с изучения и проработки нормативно-правовых источников и литературы. Прежде всего, следует внимательно перечитать учебную программу и программные вопросы для подготовки к экзамену, чтобы выделить из них наименее знакомые. Далее должен следовать этап повторения всего программного материала. На эту работу целесообразно отвести большую часть времени. Следующим этапом является самоконтроль знания изученного материала, который заключается в устных ответах на программные вопросы, выносимые на экзамен. Тезисы ответов на наиболее сложные вопросы желательно записать, так как в процессе записи включаются дополнительные моторные ресурсы памяти. Предложенная методика непосредственной подготовки к экзамену может быть и изменена. Так, для студентов, которые считают, что они усвоили программный материал в полном объеме и уверены в прочности своих знаний, достаточно беглого повторения учебного материала. Основное время они могут уделить углубленному изучению отдельных, наиболее сложных, дискуссионных проблем.

Основным источником подготовки к экзамену является конспект лекций. Учебный материал в лекции дается в систематизированном виде, основные его положения детализируются, подкрепляются современными фактами и нормативной информацией, которые в силу новизны, возможно, еще не вошли в опубликованные печатные источники. Правильно составленный конспект лекций содержит тот оптимальный объем информации, на основе которого студент сможет представить себе весь учебный материал. Следует точно запоминать термины и категории, поскольку в их определениях содержатся признаки, позволяющие уяснить их сущность и отличить эти понятия от других. В ходе подготовки к экзамену необходимо обращать внимание не только на уровень запоминания, но и на степень понимания категорий и реальных юридических проблем. А это достигается не простым заучиванием, а усвоением прочных, систематизированных знаний, аналитическим мышлением.

7. Фонд оценочных средств

7.1 Методы контроля и оценивания результатов обучения

Текущий контроль (работа на практических/семинарских занятиях):

- устные опросы
- тестирование
- выступление с докладом

Промежуточный контроль

- тестирование

7.2 Шкала и критерии оценивания результатов обучения

Устный опрос

Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на заданную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях.

Показатели оценивания:

1) полнота и правильность ответа;
2) степень осознанности, понимания изученного;
3) языковое оформление ответа.

Критерии оценивания устного опроса:

5 баллов ставится, если студент полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.

4 балла ставится, если студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для 5 баллов, но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.

3 балла ставится, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.

2 балла ставится, если студент обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

Тестирование (текущий и промежуточный контроль)

до 51% - неудовлетворительно
51%-80% - удовлетворительно
81% - 90% - хорошо
91% - 100% - отлично

Доклад

5 баллов при выполнении следующих условий:

1. В раскрыты следующие вопросы:
- суть рассматриваемого аспекта и причину его рассмотрения,
- описание существующих для данного аспекта проблем и предлагаемые пути их решения.
2. Соблюдение регламента при представлении доклада.
3. Представление, а не чтение материала.
4. Использование актуальных нормативных, монографических и периодических источников литературы.
5. Четкость дикции.
6. Правильность и своевременность ответов на вопросы.
7. Доклад сопровождается презентацией

4 балла: невыполнение любых двух из указанных условий.
3 балла : невыполнение любых трех из указанных условий.
2 балла: невыполнение любых четырех из указанных условий.

7.3 Оценочные средства

7.3.1. Текущий контроль

Примерные вопросы по темам

Тема 1. Введение в организационное поведение

1. Перечислите признаки организации?

2. Кто является наиболее известными представителями школы научного управления?

3. Назовите основоположника административная школа управления?

4. Кто является основоположником научной школы управления?

5. Назовите представителей научного менеджмента?

6. На что опирается бихевиористский подход?

7. Кто считается родоначальником современных учений о социальном действии?

Тема 2. Знание о личности

1. Перечислите свойства личности, которые Вы знаете?

2. Назовите компоненты процесса формирования и развития личности?

3. Что входит в состав концепции оценки параметров личностных черт «Большая пятерка»?

4. Что является основой направления бихевиоризм?

5. Кто является ведущим теоретиком теории социального научения?

Тема 3. Межличностные коммуникации

1. Какие можно выделить аспекты, соответствующие трем основным функциям межличностной коммуникации?

2. Какие три фактора атрибутивного процесса выявило исследование Дж. Келли?

3. Назовите субъективные факторы, которые затрудняют адекватное восприятие, связаны с недооценкой или незнанием собственного Я?

4. Какие факторы влияют на барьер обратной связи?

5. Назовите основные параметры для коммуникативной личности?

Тема 4. Мотивация трудовой деятельности

1. Какие основные задачи мотивации принято выделять?

2. Что является основными составляющими мотивационной сферы человека?

3. В каких формах может выступать внешняя мотивация?

4. В чем выражается потребность во власти?

5. Кому принадлежит утверждение, что люди, добивающиеся успеха в соревновательных ситуациях, имели уровень мотивации достижения значительно выше среднего уровня?

Тема 5. Власть и лидерство

1. Дайте определение понятию «власть»?

2. Что дает лидеру взаимодействие с влиятельными лицами?

3. Что является мощным рычагом власти для руководителя?

4. Вследствие чего возникает референтная власть?

5. Назовите основные подходы к наделению сотрудников властью?

Тема 6. Конфликты и стрессы в деловой среде

1. Какие конструктивные функции конфликта можно выделить?

2. Какие виды конфликтов можно выделить в зависимости от количества участников?

3. Какие факторы влияют на выбор конкретного стиля поведения в конфликте?

4. По каким направлениям может осуществляться управление стрессом на уровне организации?

5. Какие способы выхода из стрессовой ситуации Вы знаете?

6. Что входит в работу по снижению рисков от стресса, которую высшее звено руководства может включать в деятельность организации?

Тема 7. Групповая динамика

1. Какие причины вступления в группу Вы знаете?

2. Каким признакам должна удовлетворять группа чтобы считаться коллективом?

3. Что является главными принципами существования команды?

4. Какие условия необходимы для возникновения работоспособности и сплоченность коллектива?

5. Назовите типичные функции, которые выполняют трудовые коллективы?

Тема 8. Организационная культура и окружающая среда организации

1. Какие уровни организационной культуры принято традиционно выделять?

2. Перечислите компоненты структуры организационной культуры?

3. Назовите группы на которые разделяют организационные культуры по мнению Дж. Моутон?

4. В чем заключается особенность типологии управленческих культур, предложенной американским социологом Ч. Хэнди?

5. Какие компоненты включает в себя макросреда организации?

6. Перечислите задачи имиджа организации, которые принято выделять?

Примерные тестовые вопросы

1. Лидер в организации (группе) выполняет следующие функции:

1) нахождение средств для цели достижения.

2) формирование единых способов восприятия реальности и норм организационной (групповой) культуры.

3) соорганизация ориентирование усилий на достижение целей.

4) мотивация побуждения к определенному типу поведения или модификация их поведения.

5) постановка цели перед другими участниками совместной деятельности (в процессе взаимодействия).

2. Организационное поведение – это:

1) наука о закономерностях развития и функционирования психики как особой формы жизнедеятельности и поведения человека

2) наука, изучающая поведение людей в организациях с целью нахождения наиболее эффективных методов управления и предотвращения организационных дисфункций, связанных с «человеческим фактором».

3) наука о воспитании и обучении, раскрывает сущность, цели, задачи и закономерности воспитания, образования и обучения, их роль в жизни общества и развитии личности.

4) все вышеперечисленное вместе взятое.

3. Выберите определение понятия «Восприятие»:

1) реакция организма на окружающую среду.

2) процесс преобразования опыта в осмысленные образы.

3) процесс объяснения причин и результатов поведения.

4) способность приспосабливать свое поведение к внешним обстоятельствам.

4. От чего зависит поведение личности:

1) воспитания и среды, в которой человек живет.

2) от характеристик личности.
3) от факторов внутренней и внешней среды индивида.
4) от врожденных особенностей индивида.

5. К факторам, влияющим на межличностные коммуникации, относятся:
1) социокультурная среда.
2) профиль и вид деятельности организации.
3) действующее законодательство.
4) компетентность.
5) доверие.
6) уровень финансового состояния личности.

<u>Перечень тем для подготовки доклада</u>

1. Система организационного поведения (на примере конкретной организации).
2. Зарубежный опыт построения системы организационного поведения (в Швейцарии, Канаде, США, Германии, Франции).
2. Стратегическое управление кадровым направлением деятельности организации через призму организационного поведения.
3. Управление конфликтами и ликвидация последствий конфликтов.
4. Управление персональным и профессиональным развитием в организации.
5. Взаимосвязь деловой среды организации и человека.
6. Управление первичной и вторичной адаптацией в организации.
7. Внешние и внутренние коммуникации в организации.
8. Теории поведения человека в организации.
9. Формирование групповых норм и ценностей в организации.
10. Управление организационной культурой в организации.
11. Организационное поведение в системе международного бизнеса.
12. Практика современной мотивации труда в России и за рубежом.
13. Предмет организационного поведения. Хоторнские исследования.
14. Особенности организационного поведения в России.
15. Определение понятия «личность». Свойства личности.
16. Определение понятия «личность». Основные теории личности.
17. Направленность и способности личности. Типы мышления, черты характера.
18. Основные характеристики установок. Внешние факторы, влияющие на поведение человека в организации.
19. Темперамент, его свойства и типы. Дополнительные характеристики личности.
20. Понятие о восприятии. Взаимосвязь и различие между ощущением и восприятием.
21. Подпроцессы восприятия. Механизмы перцептивной защиты.
22. Социальное восприятие. Стереотипизация и психологические эффекты.
23. Управление впечатлением.
24. Определение психических процессов внимания, памяти, воли, эмоций, аттракции.
25. Система мотивации: потребности, мотивы, интересы, ценности.
26. Содержательные теории мотивации (Маслоу, Альдерфера, Мак Клелланда, Герцберга)
27. Процессуальные теории мотивации
28. Современные теории мотивации (справедливости, аттрибуции, целеполагания, подкрепления мотива).
29. Системы материального стимулирования – надбавки, бонусы, сдельная система оплаты труда, системы Скэнлона и Раккера.
30. Концепция проектирования рабочего места: обогащение и расширение труда.
31. Концепция проектирования рабочего места: модель характеристик работ Хэкмена и Олдхэма.

32. Определение лидерства. Теория черт характера лидера.
33. Определение лидерства в теории обмена. Ситуационная теория лидерства Фреда Фидлера
34. Теория харизматического и преобразующего лидерства. Заменители лидерства. Стили лидерства.
35. Роли и деятельность лидеров в исследовании Фреда Лютенса. Национальный и социально-демографический аспекты лидерства.
36. Власть в контексте организации. Власть как межличностное взаимодействие.

7.3.2. Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация может проходить посредством тестирования или посредством ответа на экзаменационный билет.

При проведении промежуточной аттестации в форме тестирования тест должен охватывать все темы курса. При устном ответе билет должен содержать 2 вопроса

Примерный формат тестовых вопросов:

1. Как называется процесс восприятия причин поведения людей и его результатов:
   1) социальным познанием. 2) атрибуцией (приписыванием).
   3) абстракцией. 4) коммуникацией. 5) наблюдением.

2. Способность оказывать влияние на других людей, направляя их усилия на достижение целей организации
   1) лидерство. 2) власть. 3) побуждение. 4) мотивация.

3. Согласно теориям лидерства, основанным на ситуационном подходе:
   1) для достижения высоких показателей работы в подразделении необходимо корректировать поведение лидера, ориентируя его на успешное решение производственных задач, при одновременном создании удов-летворенности трудом у подчиненных и их развитии.
   2) выбирая стиль управления, предпочтение следует отдать тому стилю, который в наибольшей степени учитывает особенности данной ситуации.
   3) если для того, чтобы успешно вести за собой людей, лидер должен обладать определенными качествами, то следует посредством методов отбора найти такого человека, который успешно справился бы с выполнением этой роли.

4. В основе какой теории лежит положение о том, что эффективный стиль лидерства зависит от «зрелости» исполнителей:
   1) подход «путь-цель» Т. Митчела и Р. Хауса.
   2) модель принятия решений В. Врума и П. Йеттона.
   3) теория жизненного цикла П. Херси и К. Бланшара.
   4) модель руководства Ф. Фидлера.

5. Выберите уровни изучения дисциплины организационное поведение:
   1) индивид. 2) коллектив. 3) конкуренты. 4) группа.
   5) партнеры. 6) организация.

6. Формальные группы создаются в соответствии с:
   1) одинаковыми увлечениями, интересами, привычками.
   2) волей руководства, закрепленными функциями.
   3) неписанными правилами и нормами поведения.
   4) демократичностью и продуктивностью работы руководителя.

При проведении промежуточной аттестации посредством ответа на экзаменационные билеты. В каждом билете должно быть по 2 вопроса.

Перечень вопросов для подготовки к экзамену.

1. Предмет, цели организационного поведения. Связь с другими науками.
2. Основные этапы развития дисциплины.
3. Уровни организационного поведения.
4. Определяющие силы организационного поведения.
5. Внешняя и внутренняя среда организации.
6. Внутрифирменное обучение и технология организационных изменений.
7. Корпоративные университеты и их роль в развитии организации.
8. Факторы поведения личности в социальной среде.
9. Источники формирования личности человека.
10. Социальные стереотипы и их роль в поведении человека.
11. Профессионально-функциональные роли работников.
12. Типологии работников в организации.
13. Теории научения человека.
14. Концепция позитивного и негативного воздействия на оперантные реакции.
15. Личность в организации.
16. Мотивация, ее значение для управления поведением.
17. Группы в организации.
18. Внутригрупповые отношения.
19. Проблема лидерства. Стили руководства и их влияние на коллектив.
20. Девиантное поведение в организации.
21. Социальные позиции и роли личности в организации.
22. Формирование команды.
23. Роль теории бихевиоризма в науке «Организационное поведение».
24. Роль концепция «Я» в системе организационного поведения.
25. Групповая динамика в системе организационного поведения.
26. Феномен социальной коммуникации.
27. Типология организаций и их поведение на внешнем рынке.
28. Воздействие норм группы на поведение человека.
29. Власть в организации.
30. Социализация и профессиональная адаптация.
31. Поведение организаций на разных стадиях онтогенеза.
32. Развитие человеческих ресурсов в организации.
33. Организационная культура в организации. Типология и особенности.
34. Уровни организационного поведения.
35. Атрибуты и характеристики организационной культуры.
36. Типы организационных обрядов.
37. Ролевые модели и символический менеджмент.
38. Изменение в организации и их источники.
39. Индивидуально – типологические особенности человека и их влияние на рабочий процесс.
40. Управление дисциплиной. Поощрение, убеждение и наказание, их эффективность.
41. Стадии формирования неформальных групп.
42. Национальные особенности менеджмента.
43. Влияние, власть и ее формы.
44. Методы формирования поддержания и развития организационной культуры.

45. Организационная культура управления персоналом в системе международного бизнеса.

46. Делегирование полномочий в группе, использование форм оплаты, стимулирующих формирование общности.

47. Ценности группы, как нормативная база морали.

48. Источники активности поведения человека на рабочем месте.

49. Коммуникативное поведение личности, как основа эффективной коммуникации в организации.

50. Связь внутриорганизационного лидерства и руководства.