

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: ПАНОВ Юрий Петрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 02.11.2023 12:54:45
Уникальный программный ключ:
e30ba4f0895d1683ed43800960e77389e6cbff62

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Российский государственный геологоразведочный университет имени Серго Орджоникидзе"

(МГРИ)

Организационное поведение рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой	Экономики минерально-сырьевого комплекса
Учебный план	b380303_23_UP23.plx Направление подготовки 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Квалификация	Бакалавр
Форма обучения	очная
Общая трудоемкость	4 ЗЕТ

Часов по учебному плану	144
в том числе:	
аудиторные занятия	58,35
самостоятельная работа	58,65
часов на контроль	27

Виды контроля в семестрах:
экзамены 2

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	2 (1.2)		Итого	
Неделя	16 1/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	28	28	28	28
Практические	28	28	28	28
Иные виды контактной работы	2,35	2,35	2,35	2,35
Итого ауд.	58,35	58,35	58,35	58,35
Контактная работа	58,35	58,35	58,35	58,35
Сам. работа	58,65	58,65	58,65	58,65
Часы на контроль	27	27	27	27
Итого	144	144	144	144

Москва 2023

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1	Цель изучения учебной дисциплины «Организационное поведение» - сформировать у учащегося понятие об особенностях деятельности персонала, связанных с влиянием на его поведение неформальных групп, коммуникативных связей, системы мотивации труда, применяемых стилей управления, форм власти, лидерства и т.п., а также дать знания и навыки, необходимые для прогнозирования, анализа и изменения поведения сотрудников организации.
-----	--

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОП:	
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	В методическом плане дисциплина опирается на знания, полученные при изучении следующих учебных дисциплин: В методическом плане дисциплина опирается на знания, полученные при изучении следующих учебных дисциплин: «Теория организации и организационное поведение», «Экономика предприятия», «Управленческая экономика» и др.
2.2	Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Полученные в процессе обучения знания могут быть использованы при изучении таких дисциплин, как «Основы менеджмента», «Теория организации», «Управление персоналом» и др.

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

ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;

Знать:

Уровень 1	основные мероприятия в сфере управления персоналом, порядок оформления и ведения документации по управлению персоналом
Уровень 2	способы оценивания организационных и социальных последствий мероприятий по управлению персоналом
Уровень 3	*

Уметь:

Уровень 1	осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение оценивать организационные и социальные последствия управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение оценивать организационные и социальные последствия
Уровень 2	разрабатывать мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, оценивать организационные и социальные последствия
Уровень 3	*

Владеть:

Уровень 1	навыками проведения мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом, навыками работы с документацией по сопровождению данных мероприятий
Уровень 2	навыками разработки мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом, методикой оценки их социальных и организационных последствий
Уровень 3	*

ПК-7: Способен к деятельности по организации и проведению оценки персонала**Знать:**

Уровень 1	технологии и методы определения профессиональных знаний, умений и компетенций, технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик, системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала, технологии и методы формирования и контроля бюджетов, технологии, методы и методики анализа и систематизации документов и информации, основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда, основы производственной деятельности организации
Уровень 2	порядок проведения закупочных процедур и оформления сопутствующей документации, организационная структура организации и вакантные должности (профессии, специальности), тарифно- квалификационные

	справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих, профессиональные стандарты, специализированные информационные системы, цифровые услуги и сервисы в области оценки персонала, границы их применения, основные метрики и аналитические срезы в области оценки персонала, нормативные правовые акты, определяющие нормы трудового права
Уровень 3	основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации в области ведения документации по персоналу, законодательство Российской Федерации о персональных данных, локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок оценки персонала, порядок заключения договоров (контрактов), правила ведения деловой переписки, нормы этики делового общения
Уметь:	
Уровень 1	определять параметры и критерии оценки персонала Разрабатывать средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки, определять мотивационные факторы проведения оценки персонала, составлять и контролировать статьи расходов на оценку персонала для планирования бюджетов, обеспечивать организационное сопровождение оценки персонала, обеспечивать сохранность конфиденциальной информации при проведении оценки персонала
Уровень 2	организовывать хранение документов в соответствии с требованиями трудового, архивного законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации, собирать, анализировать и структурировать информацию о предложениях по оценке персонала на рынке труда, производить предварительные закупочные процедуры и оформлять сопутствующую документацию по заключению договоров, определять условия для заключения договоров на оказание услуг по проведению оценки персонала, систематизировать, обобщать и анализировать результаты оценки персонала, оповещать о результатах проведенной оценки персонал и руководство
Уровень 3	работать в информационных системах, использовать цифровые услуги и сервисы по проведению оценки персонала, формировать предложения по автоматизации и цифровизации процессов оценки и аттестации персонала, обеспечивать соблюдение требований законодательства Российской Федерации и корпоративных политик в области обработки персональных данных и конфиденциальной информации, вести деловую переписку, соблюдать нормы этики делового общения
Владеть:	
Уровень 1	разработкой плана оценки персонала в соответствии с целями организации, определением ресурсов, выбор средств и методов проведения оценки персонала в соответствии с целями организации, проведением оценки персонала в соответствии с планами организации
Уровень 2	сопровождением договоров с организациями - исполнителями мероприятий по оценке персонала, включая предварительные процедуры при их заключении, Консультированием персонала по вопросам оценки
Уровень 3	подготовкой рекомендаций руководству и персоналу по результатам проведенной оценки персонала, подготовкой предложений по формированию бюджета на организацию и проведение оценки персонала

ПК-8: Способен к организации и проведению аттестации персонала

Знать:	
Уровень 1	порядок и технология проведения аттестации персонала, технологии и методы определения и оценки профессиональных знаний, умений и компетенций, системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала, технологии и методы формирования и контроля бюджетов, технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации
Уровень 2	основы производственной деятельности организации, основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда, организационную структуру организации и вакантные должности (профессии, специальности), специализированные информационные системы, цифровые услуги и сервисы в области аттестации персонала, границы их применения, тарифно- квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих, профессиональные стандарты, основные метрики и аналитические срезы в области аттестации персонала
Уровень 3	нормативные правовые акты, определяющие нормы трудового права, основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации в области ведения документации по персоналу Законодательство Российской Федерации о персональных данных, локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок аттестации персонала, правила ведения деловой переписки, нормы этики делового общения

Уметь:	
Уровень 1	определять параметры и критерии аттестации персонала, определять и применять средства и методы аттестации, выделять группы персонала для проведения аттестации, обеспечивать документационное сопровождение аттестации персонала
Уровень 2	составлять и контролировать статьи расходов на аттестацию персонала для планирования бюджетов, работать с информационными системами, цифровыми услугами и сервисами по проведению аттестации персонала, формировать предложения по автоматизации и цифровизации процесса аттестации персонала
Уровень 3	организовывать хранение документов в соответствии с требованиями трудового, архивного законодательства Российской Федерации и локальными документами организации, обеспечивать соблюдение требований законодательства Российской Федерации и корпоративных политик в области обработки персональных данных и конфиденциальной информации, соблюдать нормы этики делового общения
Владеть:	
Уровень 1	разработкой проектов документов, определяющих порядок аттестации персонала, оценка соответствующих затрат, организационным и документационным сопровождением процесса аттестации и работы аттестационной комиссии
Уровень 2	подготовкой предложений по формированию бюджета на организацию и проведение аттестации персонала
Уровень 3	подготовкой предложений по результатам аттестации о соответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе

ПК-12: Способен к деятельности по организации адаптации и стажировке персонала

Знать:	
Уровень 1	методы адаптации и стажировок персонала, технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации, порядок разработки планов адаптации персонала на новых рабочих местах, подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала и организации стажировок, порядок составления смет затрат на адаптацию и стажировку персонала, порядок ведения учета и отчетности по адаптации и стажировке персонала, системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала, технологии и методы формирования и контроля бюджетов
Уровень 2	основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда, организационную структуру организации и вакантные должности (профессии, специальности), тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих, профессиональные стандарты, специализированные информационные системы, цифровые услуги и сервисы по управлению персоналом в процессе адаптации и стажировки, границы их применения, основные метрики и аналитические срезы в области процессов адаптации и стажировки персонала
Уровень 3	нормативные правовые акты, определяющие нормы трудового права, основы налогового законодательства Российской Федерации, законодательство Российской Федерации о персональных данных, локальные нормативные акты организации, регулирующие адаптацию и стажировку персонала, основы документооборота и документационного обеспечения, порядок заключения договоров (контрактов), правила ведения деловой переписки, нормы этики делового общения
Уметь:	
Уровень 1	определять группы персонала для стажировки и адаптации, определять рабочие места для проведения стажировки и адаптации персонала, согласовывать мероприятия по адаптации и стажировке с возможностями производства, производить анализ и оценку результатов адаптации и стажировок персонала, составлять предложения и контролировать статьи расходов на программы и мероприятия по адаптации и стажировке персонала для планирования бюджетов
Уровень 2	производить оценку эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала, внедрять системы вовлечения персонала в корпоративную культуру, работать с информационными системами, цифровыми услугами и сервисами по управлению персоналом в области адаптации и стажировки персонала, формировать предложение по автоматизации и цифровизации процессов адаптации и стажировки персонала, обеспечивать соблюдение требований законодательства Российской Федерации и корпоративных политик в области обработки персональных данных и конфиденциальной информации
Уровень 3	вести деловую переписку, соблюдать нормы этики делового общения

Владеть:	
Уровень 1	разработкой планов адаптации, стажировки персонала с оценкой затрат, Организацией мероприятий по адаптации, стажировке персонала
Уровень 2	подготовкой предложений по совершенствованию системы адаптации, стажировки персонала, подготовкой предложений по формированию бюджета на организацию адаптации и стажировки персонала
Уровень 3	анализом эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	Основные принципы индивидуального и группового принятия решений;
3.1.2	
3.1.3	Основы построения процесса эффективного взаимодействия сотрудников в ходе совместной трудовой деятельности;
3.1.4	
3.1.5	Классические и современные теории мотивации.
3.1.6	
3.1.7	основные психические свойства личности;
3.1.8	
3.1.9	виды человеческого общения;
3.1.10	
3.1.11	основные теории лидерства, мотивации, формирования группы;
3.1.12	
3.1.13	методы управления поведением в организации;
3.1.14	
3.1.15	особенности организационного поведения в сфере международного бизнеса
3.2	Уметь:
3.2.1	Принимать решения о профессиональной пригодности работников с учетом характеристики их способностей и личностных качеств;
3.2.2	
3.2.3	Преодолевать барьеры взаимодействия и общения людей;
3.2.4	
3.2.5	Предупреждать негативное влияние ложных представлений и стереотипов на характер принимаемых управленческих решений.
3.2.6	
3.2.7	провести исследование психологических свойств личности, социально-психологического климата в рабочей группе;
3.2.8	
3.2.9	определять потребности работников;
3.2.10	
3.2.11	прогнозировать развитие конфликтов и предотвращать нежелательные формы их проявления;
3.2.12	
3.2.13	управлять стрессом на уровне организации
3.3	Владеть:
3.3.1	Методами анализа причин и поступков (индивидуальных и групповых) поведения людей в организации;
3.3.2	
3.3.3	Методами формирования навыков управления поведением подчиненных и своим собственным.
3.3.4	
3.3.5	Навыками интерпретации полученных в процессе анализа результатов и формулирования выводов и рекомендаций по поведению сотрудников в организации.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
	Раздел 1. Теории поведения человека в организации						

1.1	Работа с конспектом лекций, методической и учебной литературой, подготовка к защите практических работ, подготовка к входному контролю (тестированию), текущему контролю /СР/	2	4,25		Л1.1 Л1.2Л2.1	0	
1.2	Теории поведения человека в организации /Лек/	2	4			0	
1.3	Теории поведения человека в организации /Пр/	2	4			0	
	Раздел 2. Личность как объект организационного поведения (индивидуальное поведение)						
2.1	Работа с конспектом лекций, методической и учебной литературой, подготовка к защите практических работ, подготовка к входному контролю (тестированию), текущему контролю /СР/	2	5,4		Л1.1 Л1.2Л2.1	0	
2.2	Личность как объект организационного поведения /Лек/	2	4			0	
2.3	Личность как объект организационного поведения /Пр/	2	4			0	
	Раздел 3. Мотивация как основа результативности функционирования и развития коммерческой организации						
3.1	Работа с конспектом лекций, методической и учебной литературой, подготовка к защите практических работ, подготовка УИРС, подготовка к входному контролю (тестированию), текущему контролю 4 /СР/	2	5		Л1.1 Л1.2Л2.1	0	
3.2	Мотивация как основа результативности функционирования и развития коммерческой организации /Лек/	2	4			0	
3.3	Мотивация как основа результативности функционирования и развития коммерческой организации /Пр/	2	4			0	
	Раздел 4. Формирование группового поведения в организации. Лидерство в организации						
4.1	1. Исследовательская работа студентов на базе отечественных коммерческих организаций по выявлению факторов сплоченности коллектива, рассмотрению влияния сплоченности на результаты и эффективность работы группы, изучению методов повышения сплоченности коллектива 2. Разработка правил командной работы /Пр/	2	4		Л1.1 Л1.2Л2.1	0	
4.2	Лидерство в организации /СР/	2	4			0	
4.3	Формирование группового поведения в организации. Лидерство в организации /Лек/	2	4			0	
	Раздел 5. Коммуникативное поведение в организации						

5.1	Работа с конспектом лекций, методической и учебной литературой, подготовка к защите практических работ, подготовка к входному контролю (тестированию), текущему контролю /СР/	2	5		Л1.1 Л1.2Л2.1	0	
5.2	Коммуникативное поведение в организации /Лек/	2	4			0	
5.3	Коммуникативное поведение в организации /Пр/	2	4			0	
	Раздел 6. Управление конфликтами и стрессами						
6.1	Работа с конспектом лекций, методической и учебной литературой, подготовка к защите практических работ, подготовка УИРС, подготовка к входному контролю (тестированию), текущему контролю /СР/	2	12		Л1.1 Л1.2Л2.1	0	
6.2	Управление конфликтами и стрессами /Лек/	2	4			0	
6.3	Управление конфликтами и стрессами /Пр/	2	4			0	
	Раздел 7. Управление нововведениями в организации.						
7.1	Работа с конспектом лекций, методической и учебной литературой, подготовка к защите практических работ, подготовка к входному контролю (тестированию), текущему контролю /СР/	2	7		Л1.1 Л1.2Л2.1	0	
7.2	Управление нововведениями в организации /Пр/	2	4			0	
7.3	Управление нововведениями в организации /Лек/	2	4			0	
	Раздел 8. Организационная культура и ее влияние на эффективность организации						
8.1	Работа с конспектом лекций, методической и учебной литературой, подготовка к защите практических работ, подготовка УИРС, подготовка к входному контролю (тестированию), текущему контролю /СР/	2	4		Л1.1 Л1.2Л2.1	0	
	Раздел 9. Организационное поведение в системе международного бизнеса						
9.1	Работа с конспектом лекций, методической и учебной литературой, подготовка к защите практических работ, подготовка к входному контролю (тестированию), итоговому контролю /СР/	2	12		Л1.1 Л1.2Л2.1	0	
	Раздел 10. ИВКР						
10.1	Иные виды контактной работы /ИВКР/	2	2,35			0	

5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

5.1. Контрольные вопросы и задания

Контрольные вопросы к зачету:

1. . Современные проблемы менеджмента, обусловившие возрастание роли организационного поведения.
2. Понятие и сфера организационного поведения.
3. Индивидуальные, групповые и организационные управленческие решения: эффективность и источники её повышения.
4. Особенности организационного поведения в России.

5. Предпосылки возникновения организационного поведения. Школа научного менеджмента. Классическая школа управления.
6. Производственная психология и школа человеческих отношений.
7. Школа поведенческих наук.
8. Психологические типы работников.
9. Темперамент и деловые качества работников.
10. Введение человека в организацию.
11. Понятие мотивации.
12. Содержательные теории мотивации.
13. Процессуальные теории мотивации.
14. Мотивационный механизм и виды мотивации.
15. Экономические стимулы.
16. Неэкономические способы стимулирования.
17. Понятие, параметры, этапы карьеры.
18. Виды карьеры, правила управления карьерой.
19. Источники стресса.
20. Модель стресса.
21. Понятие, типы групп и их структура.
22. Общие характеристики групп.
23. Факторы, влияющие на создание групп.
24. Групповая динамика, её цели и фазы развития.
25. Факторы, влияющие на групповую динамику.
26. Структура группы. Групповые нормы.
27. Управление процессами групповой деятельности.
28. Лидерство и руководство (основные отличия).
29. Типы и функции лидеров.
30. Личностный подход к изучению лидерства.
31. Поведенческий подход к изучению лидерства.
32. Процессный подход к изучению лидерства.
33. Ситуационные теории лидерства.
34. Стили лидерства и руководства.
35. Качества и черты личности лидера.
36. Процесс, виды, функции коммуникации. Причины плохой коммуникации.
37. Невербальная коммуникация. Характеристика основных невербальных средств коммуникации.
38. Коммуникационные стили.
39. Формы и виды общения.
40. Понятие и источники организационной культуры.
41. Типы организационной культуры.
42. Понятие конфликта и его роль в современной организации.
43. Виды конфликтов.
44. Этапы конфликта, причины его возникновения и типы реакции на конфликт.

Варианты тестовых заданий для проведения текущего контроля (или как вариант промежуточного)

Компетенция ОПК-5

1. Вопрос: Из каких основных элементов состоит наука о поведении в организации?

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) менеджмент, личность, коллектив;
- б) индивидуум, группа, организация;
- в) коллектив, руководитель, подчиненные;
- г) личность, психология, антропология;

2. Вопрос: Что из приведенных ниже показателей эффективности управления поведением в организации не относится к числу объективных критериев его оценки?

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) производительность;
- б) дисциплина;
- в) удовлетворенность;
- г) текучесть;

3. Вопрос: Какой из перечисленных этапов не является этапом развития дисциплины «Организационное поведение»?

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) классический;
- б) менеджмент «человеческих отношений»;

в) структурный;
г) культурологический;
4. Вопрос: В утверждении «Сплоченность группы положительно влияет на производительность, но при условии, что нормы, вокруг которых сплотилась группа, соответствуют целям организации», что является ситуационным фактором?
Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) положительное влияние на производительность;
б) сплоченность членов группы;
в) соответствие норм целям организации;
г) факторы сплоченности группы;
5. Вопрос: Организация собирается провести исследование удовлетворенности работников в связи с переходом их на гибкий график работы. Какой исследовательский метод лучше всего подходит для решения этой задачи?
Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) кейс-стади;
б) полевое исследование;
в) лабораторное исследование;
г) полевой эксперимент;
6. Вопрос: Что не относится к критериям Г. Хофштеде, используемым для оценки национальной культуры?
Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) коллективизм;
б) дистанция власти;
в) отношение к риску;
г) отношение к изменениям;
7. Вопрос: По оценке большинства исследователей Россию можно охарактеризовать в сравнении с другими странами следующим образом?
Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) дистанция власти - ниже среднего уровня;
б) индивидуализм - выше среднего уровня;
в) стремление минимизировать риск - выше среднего;
г) стремление минимизировать риск - ниже среднего;
8. Вопрос: Какой тип личности лучше всего подходит для работы в условиях жесткого порядка, норм и правил?
Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) реалистический
б) исследовательский
в) социальный
г) конвенционный
9. Вопрос: Высокая сфера контроля (Locus of Control) означает, что человек считает, что:
Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) надо тонко чувствовать изменение ситуации;
б) человек является хозяином своей судьбы;
в) мы не вправе повлиять на ситуацию;
г) необходимо избегать ситуаций, связанных с повышенным риском;
10. Вопрос: Какие индивидуально-психологические свойства работников необходимо учитывать при формировании группы?
Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) ощущения;
б) мышление;
в) характер;
г) темперамент.
11. Вопрос: Когда при приеме на работу мы принимаем решение на основе одной-двух характеристик, то допускаем ошибку, которая называется:
Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) селективное восприятие;
б) суждения на основе собственных характеристик;
в) поспешные суждения;
г) гало эффект;
12. Вопрос: Допишите, какой фактор должен быть дополнительно включен в число основных факторов, влияющих на удовлетворенность работников своей работой:
Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) содержание работы;

б) оплата;

в) _____;

г) взаимоотношения в коллективе;

13. Вопрос: Вставьте недостающую стадию развития группы. Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) зарождение;

б) конфликт;

в) _____;

г) наивысшая работоспособность;

14. Вопрос: Приведите дополнительно еще один фактор, влияющий на сплоченность групп. Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) трудность вступления;

б) _____;

в) прежние успехи и неудачи;

г) угроза со стороны;

15. Вопрос: Какое значение имеет «мотив аффилиации» для работника, вступающего в группу?

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) работник не хочет вступать в группу;

б) работник хочет вступить в группу;

в) работник надеется на позитивные отношения в группе;

г) работник надеется стать неформальным лидером в группе;

16. Вопрос: Что из перечисленного нельзя назвать подсистемой любой организации:

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) технико-технологическая;

б) организационная;

в) социальная;

г) психологическая;

17. Вопрос: Добавьте еще одну «ключевую точку», определяющую поведение в организации работников:

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) цели организации;

б) организационная структура;

в) мотивация;

г) _____;

18. Вопрос: Сильная организационная культура характеризуется следующими моментами:

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) это формализованная культура;

б) большинство членов организации разделяют ее ценности, нормы и правила поведения;

в) она положительно влияет на эффективность;

г) она имеет внутри различные субкультуры;

19. Вопрос: Какая теория мотивации основана на том, что работник сопоставляет свой вклад в работу организации и то, что он получил в обмен на свои трудовые усилия, претендуя на справедливость этого соотношения?

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) Теория потребностей (C. Alderfer);

б) Теория потребностей (Mc.Clelland);

в) Теория ожиданий (V. Vroom);

г) Теория равенства (S. Adams);

20. Вопрос: Какая теория мотивации основана на том, что работник не только сравнивает полученное вознаграждение с ожидаемым, но и сопоставляет собственное вознаграждение с вознаграждением других людей, выполняющих аналогичную работу?

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) Теория потребностей (C. Alderfer);

б) Теория потребностей (Mc.Clelland);

в) Теория ожиданий (V. Vroom);

г) Теория равенства (S. Adams);

21. Вопрос: Управление по целям (МВО) предполагает:

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) стратегические задачи;

б) совместное принятие задач руководителем и подчиненным;

в) непротиворечивость задач;

г) сравнимость задач между подчиненными;

22. Вопрос: Выберите вариант, наилучшим образом характеризующий основные этапы развития теории лидерства:

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) поведенческий, ситуационный, личностный, харизматический;

б) личностный, поведенческий, ситуационный, харизматический;

в) ситуационный, личностный, поведенческий, харизматический;

г) ситуационный, харизматический, личностный, поведенческий;

23. Вопрос: Выделите основную причину необходимости делегирования полномочий:

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) недоверие руководителю;

б) облегчить работу руководителя;

в) необходимость вовлечения подчиненных в решение производственных ситуаций;

г) переложить часть ответственности за выполнение задачи на подчиненных;

24. Вопрос: Допишите недостающие приемы власти, используемые в практике менеджмента:

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) убеждение;

б) коалиции;

в) ссылка на законы и правила;

г) _____;

25. Вопрос: Какой подход к конфликту лучше всего характеризует современные взгляды на роль конфликта в организации?

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) конфликт - неизбежный спутник существования организации

б) конфликт - это плохо

в) надо уметь создавать конфликты в организации

г) надо уметь предотвращать конфликты в организации

Компетенция ОПК-7

26. Вопрос: Ниже приведены основные стадии развития конфликтов, расположенные в их логической последовательности.

Какая стадия развития конфликта пропущена?

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) формирование источников конфликта;

б) восприятие конфликта; .;

в) _____;

г) разрешение конфликта;

27. Вопрос: Какая из моделей поведения в конфликте характеризуется тем, что каждая из сторон стремится удовлетворить свои интересы за счет интересов другой стороны?

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) соперничество;

б) сотрудничество;

в) приспособление;

г) уклонение;

28. Вопрос: Какая из моделей поведения в конфликте характеризуется тем, что интересы другой стороны ставятся выше интересов собственной?

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) сотрудничество;

б) приспособление;

в) компромисс;

г) уклонение;

29. Вопрос: Сильная организационная культура характеризуется следующими моментами:

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) это формализованная культура;

б) большинство членов организации разделяют ее ценности, нормы и правила поведения;

в) она положительно влияет на эффективность;

г) она имеет внутри различные субкультуры;

30. Вопрос: Какие методы на практике используются организациями для преодоления препятствий изменениям?

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) убеждение;
б) переговоры;
в) _____;
г) "переманивание на свою сторону" лидера;
31. Вопрос: Что из перечисленного не является характеристикой значения миссии для организации?
Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) миссия обеспечивает направления и ориентиры для выработки целей организации;
б) она имеет внутри различные субкультуры;
в) влияет на имидж организации;
г) основа для формирования организационной культуры;

32. Вопрос: Какие преимущества дает самооценка организации?
Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) способствует внедрению инноваций и передовых методов управления качеством;
б) способствует использованию при оценке деятельности единого комплекса критериев, который нашел применение во многих странах;
в) выявление и анализ процессов, в которые можно внести улучшения;
г) выявление и анализ процессов формирования субкультур в организации;

33. Вопрос: К какой области знаний относится дисциплина "Организационное поведение"?
Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) менеджмент;
б) социология;
в) психология;
г) экономика;

34. Вопрос: Какое из определений наиболее полно отражает сущность дисциплины «организационное поведение»?
Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) это область изучения поведения личности;
б) это научный анализ индивидов и групп в организации;
в) это область знаний, помогающая изучать человеческое поведение в организации;
г) это область знаний, которая исследует воздействие личностей, групп и организаций на поведение внутри организации с целью улучшения эффективности работы этих организаций;

35. Вопрос: Что оказывает значительное влияние на поведение человека в организации?
Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) черты характера, позиции, установки;
б) культурное окружение;
в) социальное окружение;
г) все вышеперечисленное;

36. Вопрос: Что лежит в основе теории самосогласованности Прескотта Лени?
Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) саморазрушительное поведение;
б) каждый из нас считает себя разумной, грамотной и цельной личностью;
в) нелогичное поведение личности;
г) мнение окружающих о поведении личности;

37. Вопрос: С помощью каких механизмов можно повлиять и изменить поведение окружающих?
Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) власть, основанная на авторитете;
б) сознательное манипулирование;
в) сотрудничество;
г) все вышеперечисленное;

38. Вопрос: Укажите правильный ответ при определении сущности роли работника в организации:
Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) роль-это поведение личности в организации;
б) роль-это набор стереотипов у личности;
в) роль-это набор ожидаемых поведенческих установок, связанных с выполнением конкретной работы;
г) роль-это набор выученных установок, применяемых в организации при выполнении заданий;

39. Вопрос: Что оказывает влияние на роль и дальнейшее развитие группы в организации?
Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) ролевой эпизод;
б) ролевой набор;

в) дифференциация ролей;

г) все вышеперечисленное;

40. Вопрос: Каким способом необходимо разрешать возникающие ролевые проблемы?

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) с помощью смены работы;

б) с помощью использования тренировочных техник;

в) с помощью выявления лучших сотрудников;

г) с помощью смены работы, тренировки и селекции;

41. Вопрос: Что такое «норма»?

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) норма - есть разделение людей по поведению;

б) норма - есть представления людей об ожидаемом и приемлемом поведении;

в) норма - есть одинаковые поступки людей в группе;

г) норма - есть соглашение людей о должностовании;

42. Вопрос: Кто устанавливает нормы в организации?

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) группа;

б) личность;

в) организация;

г) они возникают и проводятся стихийно;

43. Вопрос: Как нормы внедряются в жизнедеятельность организаций?

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) с помощью инструментального обучения;

б) через обучение на чужих ошибках;

в) через давление на личность;

г) благодаря поощрениям, наказаниям, обучению на чужих ошибках;

44. Вопрос: Какое значение имеет приверженность нормам для групп?

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) положительное;

б) отрицательное;

в) не имеет значение;

г) и положительное и отрицательное;

45. Вопрос: Выделите наиболее точную и полную характеристику статуса личности?

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

1) статус-это престиж личности в группе;

2) статус помогает прояснить поведение личности в группе;

3) статус есть признанный группой ранг индивидуума в организации;

4) статус-это путь уменьшения неопределенности в поведении личности в группе;

46. Вопрос: В число психологических критериев эффективности руководства входит:

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) удовлетворенность членством в коллективе;

б) мотивация членов группы;

в) авторитет руководителя;

г) все названное;

47. Вопрос: Критерием для оценочного суждения о стиле руководства является:

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) групповая эффективность;

б) удовлетворенность подчиненных работой;

в) стабильность результатов работы;

г) количество новаторских идей;

48. Вопрос: Авторитет руководителя включает в себя 3 измерения:

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) эмоциональное, интеллектуальное, формальное;

б) моральное, функциональное, формальное;

в) актуальное, ретроспективное, проспективное;

г) объективное, субъективное, функциональное;

49. Вопрос: Что из перечисленного препятствует эффективной коммуникации в организации:

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) недооценка руководителей важности коммуникаций;
- б) неблагоприятный психологический климат в организации;
- в) отсутствие обратной связи;
- г) все названное;

50. Вопрос: Обычно развитие новых коллективов проходит ряд стадий, в число которых не входит:

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) притирка;
- б) эффективность;
- в) фрагментация;
- г) зрелость;

51. Вопрос: Общее определение понятия «группа» - это:

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) объединение индивидов, в котором поведение и/или деятельность одного члена воздействует на поведение и/или деятельность других членов;
- б) любая совокупность более 2 людей;
- в) организационная система 2 индивидов и более, которые взаимосвязаны между собой;
- г) объединение индивидов для выполнения определенных задач;

52. Вопрос: Кому принадлежит авторство мотивационной теории ожидания?

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) В.Врум;
- б) Ф.Герцберг;
- в) А.Маслоу;
- г) С.Адамс;

53. Вопрос: Под неформальной организацией понимают:

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) реальное поведение людей в организации, их связи;
- б) организацию, незарегистрированную в налоговой инспекции;
- в) непродолжительный период существования, отсутствие организационной структуры управления;
- г) взаимоотношения дружески настроенных индивидов;

54. Вопрос: Деление людей на типы, в зависимости от ощущения или места нахождения контроля над их судьбой:

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) экстраверты и интроверты;
- б) экстерналы и интерналы;
- в) флегматики и сангвиники;
- г) лживые и честные;

55. Вопрос: Устоявшееся представление, которое имеет кто-либо о группе других людей - это:

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) установка;
- б) социальное отражение;
- в) стереотип;
- г) способ группировки мнений;

55. Вопрос: Для того, чтобы достичь цели, руководитель должен:

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) единолично ставить цели;
- б) не принимать во внимания советы;
- в) проводить обсуждение с некоторыми подчиненными;
- г) привлекать к процессу постановки целей всех членов группы;

56. Вопрос: Что делает процесс коммуникации двусторонним:

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) полученное сообщение;
- б) обратная связь;
- в) передача сообщения;
- г) наличие получателя;

57. Вопрос: Обобщенный образ организации в глазах целевой аудитории, вариант ее самоподачи, повышающий ее авторитет в глазах потребителей - это:

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) имидж;
- б) авторитет;

в) репутация;

г) позиционирование;

58. Вопрос: Модель Мак-Кинси, как способ осмысления проблем, связанных с развитием и перестройкой организации происходит от нескольких факторов. Сколько их:

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) 3;

б) 5;

в) 7;

г) 9;

59. Вопрос: Согласно теории И. Шумпетера для организационного развития важное значение имеет феномен:

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) выживания;

б) самосохранения;

в) самопрезентации;

г) творческого разрушения;

60. Вопрос: Какова основная цель организационного развития?

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) целеполагания в организации;

б) выживания организаций;

в) построение эффективных организаций;

г) взаимодействие с другими организациями;

61. Вопрос: Что не должно включаться в формы сопротивления изменениям?

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) логические, рациональные возражения;

б) психологические, эмоциональные установки;

в) социологические факторы, групповые интересы;

г) статусно-нормативные изменения.

Основные темы практических занятий

№	Наименование и краткое содержание	Характер занятий и цель
1.	Теории поведения человека в организации	Обсуждение.
2.	Личность как объект организационного поведения (индивидуальное поведение)	Обсуждение материала темы.
3.	Мотивация как основа результативности функционирования и развития коммерческой организации	Решение тестов, задач
4.	Формирование группового поведения в организации. Лидерство в организации	Интерактивное занятие
5.	Коммуникативное поведение в организации	Интерактивное занятие
6.	Управление конфликтами и стрессами	Решение тестов, задач
7.	Управление нововведениями в организации.	Интерактивное занятие
8.	Организационная культура и ее влияние на эффективность организации	Интерактивное занятие
9.	Организационное поведение в системе международного бизнеса	Интерактивное занятие

Ситуационные задачи

Расчетные и ситуационные задачи по курсу «Организационное поведение» представлены в учебно-методических пособиях кафедры по данному курсу.

Пример ситуационной задачи

Вы – руководитель трудового коллектива, состоящего из двух отделов, примерно равных по численности, но имеющих разную социальную структуру. На предприятии в качестве конечных результатов приняты выручка от реализованной продукции, производительность труда и качество продукции. Критерий эффективности – валовая прибыль. В отчетном квартале Ваш коллектив выполнил основные конечные показатели, но были проблемы с качеством продукции. Виноват в этом оказался отдел А. Отдел Б не виноват в снижении качества, но допустил ряд упущений в трудовой дисциплине, о которых известно в коллективе. Заводская премия Вашему подразделению была снижена за упущения по качеству и рассчитана пропорционально численности сотрудников, как давно принято на предприятии.

Вопросы:

1. Каким образом и в каких пропорциях Вы разделите премию?

2. Положения каких теорий мотивации обосновывают Ваш выбор?

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩИХСЯ

Темы рефератов (с презентацией в PowerPoint)

1. Стили организационного поведения.
2. Определение стимулов и антистимулов персонала.
3. Поведение руководителя группы.
4. Формирование управленческих команд.
5. Цели и виды коммуникаций
6. Виды информации и виды коммуникации.
7. Соответствие индивидуальных особенностей человека профессии менеджера.
8. Социально-психологический климат в коллективе.
9. Коммуникативность и адаптация работника в коллективе.
10. Авторитет работника в коллективе.
11. Эффективность руководства.
12. Влияние социально-демографических факторов на состав трудового коллектива.
13. Стратегии борьбы с деструктивными конфликтами.
14. Формальные и неформальные лидеры в коллективе.
15. Принципы самоконтроля в общении.
16. Деловой и бюрократический стили руководства.
17. Либеральный, демократический, авторитарный стили руководства.
18. Особенности мотивации работника в трудовом коллективе.
19. Факторы, формирующие поведение личности в организации.
20. Управленческая культура руководителя.
21. Управление процессом принятия решений.
22. Традиционное лидерство и лидерство нового типа.
23. Сущность мотивации персонала.

Основные темы для самостоятельной работы студентов (домашние задания)

- Проведите самоанализ Вашей мотивационной структуры. Осуществите ранжирование мотивов по степени значимости.
- Определите перечень гигиенических и мотивационных факторов современной организации
- Разработайте этический кодекс:
 - а) руководителя;
 - б) сотрудника организации
 - в) организации в целом
- Определите и предложите перечень наиболее эффективных методов управления:
 - а) личностью;
 - б) группой
- Разработайте перечень мер, улучшающих социально-психологическое состояние в организации
- Какие меры нейтрализации сопротивления инновационным изменениям в организации Вы могли бы предложить?
- Разработайте программу нейтрализации стрессового состояния
- Приведите примеры мероприятий, направленных на формирование и укрепление организационных ценностей (Примерный сценарий)

Контрольные вопросы для собеседования и самостоятельной оценки знаний

1. Организационное поведение как социальная наука. Назовите и охарактеризуйте методы организационного поведения.
2. Характеристика теорий поведения. Раскройте подробно каждую.
3. Исторические аспекты развития организационного поведения как научной дисциплины. Опишите каждый аспект.
5. Характеристика моделей организационного поведения. Какие модели Вы знаете?
6. Индивидуальное поведение: характеристика личности, социальная роль, социальный статус. Дайте описание каждой, из предложенных категорий.
7. Характеристика базовых теорий личности: глубинная психология. Какие базовые теории личности Вы знаете?
8. Бихевиоризм и гуманистическая психология. Возможности их использования в практике управления организационным поведением персонала. Расскажите, где зародились данные научные школы, охарактеризуйте каждую.
9. Характеристика процесса восприятия и оценки. В чем, на Ваш взгляд, заключаются ошибки восприятия?
13. Темперамент человека. Управление поведением на основе знания темперамента. Какие типы темперамента Вы можете назвать?
14. Характеристика типов акцентуации характера. Что такое «акцентуация характера»?
15. Влияние индивидуальных и биологических характеристик личности на эффективность профессиональной деятельности. Приведите любой пример.
16. Понятие о диагностике профессиональной пригодности персонала. Для чего необходима данная диагностика?
17. Общая характеристика установок личности. Какие установки личности Вы можете назвать?
18. Удовлетворенность трудом как установка личности. По каким признакам определить, что индивид удовлетворен

трудом?

19. Вовлеченность в процесс труда и лояльность персонала. Что такое лояльность и каковы ее признаки?
20. Общая характеристика мотивации трудовой деятельности персонала. Что такое мотив?
21. Характеристика содержательных теорий мотивации. Назовите теории и их авторов.
22. Характеристика процессуальных теорий мотивации. Назовите теории и их авторов.
23. Характеристика материального стимулирования. Приведите примеры материальных стимулов трудовой деятельности.
24. Виды нематериального стимулирования. Приведите примеры нематериального стимулирования в организации.
25. Характеристика коммуникационного процесса. Какую роль, по Вашему мнению, коммуникации играют для эффективного функционирования организации.
26. Характеристика формальных и неформальных коммуникаций. Вербальное и невербальное коммуникативное поведение.
27. Характеристика коммуникационных сетей. Приведите примеры тех, которые Вы знаете.
28. Общение: формы, виды, законы. Роль общения в социализации личности.
29. Национальные особенности коммуникативного поведения. Приведите примеры таких особенностей.
30. Процесс принятия управленческих решений в организации. Кто принимает данные решения и почему?
31. Характеристика, виды и методы группового принятия решений. Приведите пример.
32. Характеристика группового поведения. Какие феномены группового поведения Вы знаете? Охарактеризуйте процессы групповой динамики.
33. Основные характеристики малой группы: нормы, роли, статус. Приведите примеры малых групп, в которых Вам доводилось быть участником.
34. Характеристика формальных и неформальных групп в организации. В чем разница между формальной и неформальной группой?
35. Охарактеризуйте влияние командного подхода на организационное поведение.
36. Сплоченность группы. Какие методы повышения уровня сплоченности группы Вы знаете?
37. Сущность и значение социально-психологического климата в организации.
38. Лидерство и руководство. Перечислите основные типы и функции лидеров.
39. Раскройте основные подходы к лидерству: структурный подход, теория харизматического лидера.
40. Дайте общую характеристику поведенческих теорий лидерства.
41. Дайте общую характеристику ситуационных теорий лидерства.
42. Дайте общую характеристику власти и влияния. Формы власти.
43. Конфликты в организации. Какие виды, функции, причины возникновения Вы знаете?
44. Общая характеристика структуры конфликта. Назовите стадии развития конфликта.
45. Охарактеризуйте основные методы управления конфликтом.
46. Сущность индивидуального стресса. Влияние стресса на эффективность трудовой деятельности персонала.
47. Методы управления стрессом. Перечислите и раскройте каждый.
48. Организационная культура как элемент системы управления поведением организации.
49. Какие способы управления организационной культурой Вы можете назвать?
50. Влияние культуры на организационную эффективность. Верно ли утверждение?
51. Общая характеристика изменений и нововведений в организации. Раскройте подробно.
52. Управление изменениями. Какую роль менеджера компании играет в данном процессе?
53. Соппротивление изменениям и методы его преодоления. Возможно ли, на Ваш взгляд, сопротивляться изменениям. Свою позицию аргументируйте.
54. Специфические особенности российского организационного поведения. В чем они заключаются?

Темы выступлений

1. Системный подход к организационному поведению.
2. Ситуационный подход к организационному поведению.
3. Нормативный подход к организационному поведению.
4. Функциональный подход к организационному поведению.
5. Личность и организация
6. Виды организаций.
7. Личность в корпоративной организации.
8. Личность в индивидуалистической организации.
9. Коммуникативное поведение в организации
10. Виды коммуникаций.
11. Формирование коммуникаций.
12. Поведение в коммуникативном общении.
13. Мотивация и результативность организации
14. Пирамида А. Маслоу.
15. Теории содержания мотивации.
16. Формирование группового поведения в организации
17. Анализ и конструирование организации
18. Структура организации.
19. Приемы конструирования организации.
20. Управление поведением организации
21. Формы поведения организации.
22. Методы воздействия на организационное поведение.
23. Управление поведением.

24. Лидерство в организации
25. Менеджмент и лидерство.
26. Атрибутивное лидерство
27. Модель атрибутивного лидерства.
28. Харизматическое лидерство
29. Качества харизматического лидера.
30. Технология достижения харизматического лидерства.
31. Концепция преобразующего лидерства
32. Поведение лидера.
33. Изменения в организации
34. Модели проектирования работы
35. Социотехническая система.
36. Персональное развитие в организации
37. Теория М.Вебера.
38. Развитие персонала в зарубежных странах.
39. Организация повышения квалификации персонала
40. Планирование персонала.
41. Планирование карьеры
42. Понятие планирование карьеры.
43. Формирование кадрового резерва.
44. Управление нововведениями в организации
45. Изменение организационной культуры
46. Поведенческий маркетинг
47. Организационное поведение в системе международного бизнеса
48. Стратегия формирования организационного поведения

5.2. Темы письменных работ

5.3. Оценочные средства

5.4. Перечень видов оценочных средств

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

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Даянц Д. Г., Романова Н. П.	Управление персоналом на горных предприятиях	М.: Изд-во МГГУ, 2001
Л1.2	Силин А. Н., Хайруллина Н. Г.	Управление персоналом в нефтегазовой компании	М.: ЦентрЛитНефтеГаз, 2008

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Орчаков О. А.	Организационное поведение	М.: Изд-во МНЭПУ, 2001

6.3.1 Перечень программного обеспечения

6.3.1.1	Windows 10	
6.3.1.2	ПО "Интерне- расширение информационной системы"	Автоматизация управления учебным процессом. Интернет-расширение представляет собой динамический сайт, подключаемый к единой базе данных ИС «Деканат», «Электронные ведомости», «Планы». Данная подсистема обеспечивает:

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

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

Методические указания и рекомендации по оценке знаний, умений, навыков при собеседовании

Собеседование – средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Для повышения объективности оценки собеседование может проводиться группой преподавателей/экспертов. Критерии оценки результатов собеседования зависят от того, каковы цели поставлены перед

ним и, соответственно, бывают разных видов: – индивидуальное (проводит преподаватель) – групповое (проводит группа экспертов); – ориентировано на оценку знаний – ситуационное, построенное по принципу решения ситуаций. Цели проведения собеседования определяют и критерии оценки его результатов, некоторые из которых приведены в таблице 1.

Критерии оценки при собеседовании, формирование компетенций ОПК-5, ОПК-7:

Таблица № 1.

Цель собеседования Критерии оценки результатов

усвоения знаний глубина, прочность, систематичность знаний

умений применять знания адекватность применяемых знаний ситуации, рациональность используемых подходов

сформированности профессионально значимых личностных качеств степень проявления необходимых качеств

сформированности системы ценностей/отношений степень значимости определенных ценностей - проявленное

отношение к определенным объектам, ситуациям

коммуникативных умений умение поддерживать и активизировать беседу, - корректное поведение и др.

Методические указания и рекомендации по подготовке реферата

- В процессе написания реферата обучающиеся имеют возможность применить на практике и получить новые знания по учебной дисциплине «Организационное поведение»;

Задачами написания данного реферата являются:

- систематизация и закрепление знаний по учебной дисциплине «Организационное поведение»;
- применение этих знаний при решении практических задач;
- получение новых знаний.

Структура и основные требования к оформлению реферата

Структура реферата должна включать следующие разделы:

- Титульный лист оформляется в соответствии с установленными требованиями. Он должен быть подписан автором.
- Введение. Во введение необходимо отразить актуальность и практическую значимость рассматриваемых вопросов, сослаться на отечественный и зарубежный опыт решения аналогичных задач, показать неоднозначность методического и практического решения и возникающих в этой связи вопросов. Введение должно занимать 1-2 страницы машинописного текста, в нем не принято размещать графические и табличные материалы.
- Основная часть, состоящая из нескольких параграфов, в которых излагаются методические положения реферируемой темы, отечественный и зарубежный опыт. Все параграфы размещаются в тексте реферата последовательно с нумерацией и без группировки.
- Заключительная часть с выводами. В заключении необходимо сформулировать выводы по проделанной работе.
- Приложение. В приложение целесообразно выносить различные материалы конкретизирующего, иллюстративного, обосновывающего характера, если таковые имеются.
- Список используемой литературы. В списке используемой литературы, указываются, в алфавитном порядке, литературные источники, используемые в ходе выполнения работы.

Исходя из рекомендуемой структуры, объем реферата должен составлять около 20-25 страниц компьютерного текста, набранного через полтора интервала, размер шрифта № 14.

В начале реферата приводится его содержания, включающее все разделы реферата с указанием страниц начала каждого раздела и параграфа.

В тексте не должны применяться сокращения слов, за исключением общепринятых.

Страницы реферата, а также таблицы, схемы и рисунки (помимо названия) должны быть пронумерованы. Номер и название таблицы указываются над ней, номер и название рисунка и схемы - под ними. При этом на каждую таблицу, схему или рисунок должна быть ссылка в тексте с анализом приводимых данных. Соответствующие диаграммы, схемы, графики и другие иллюстративные материалы должны быть оформлены на основе принятых унифицированных методов.

Критерии оценки реферата, формирование компетенций ОПК-5, ОПК-7:

Новизна текста:

- а) актуальность темы исследования;
- б) самостоятельность в постановке проблемы, формулирование нового аспекта известной проблемы в установлении новых связей (межпредметных, внутрипредметных, интеграционных);
- в) умение работать с исследованиями, критической литературой, систематизировать и структурировать материал;
- г) явленность авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений;
- д) стилевое единство текста, единство жанровых черт.

Степень раскрытия сущности вопроса:

- а) соответствие плана теме реферата;
- б) соответствие содержания теме и плану реферата;
- в) полнота и глубина знаний по теме;
- г) обоснованность способов и методов работы с материалом;
- е) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме).

Обоснованность выбора источников:

а) оценка использованной литературы: привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).

Соблюдение требований к оформлению:

а) насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы;

б) оценка грамотности и культуры изложения (в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение терминологией;

в) соблюдение требований к объёму реферата.

Рецензент должен чётко сформулировать замечание и вопросы, желательно со ссылками на работу (можно на конкретные страницы работы), на исследования и фактические данные, которые не учёл автор. Рецензент может также указать: обращался ли обучающийся к теме ранее (рефераты, письменные работы, творческие работы, олимпиадные работы и пр.) и есть ли какие-либо предварительные результаты; как обучающийся вёл работу (план, промежуточные этапы, консультация, доработка и переработка написанного или отсутствие чёткого плана, отказ от рекомендаций руководителя). В конце рецензии руководитель и консультант, учитывая сказанное, определяют оценку. Рецензент сообщает замечание и вопросы обучающемуся за несколько дней до защиты. Рецензентом является научный руководитель.

Оценка 5 ставится, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка 4 ставится – основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка 3 – имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Оценка 2 – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Методические указания и рекомендации по подготовке выступления на предложенную тему с использованием презентации

В процессе подготовки и выступления перед аудиторией, обучающиеся имеют возможность обобщить и получить новые знания, выступить по предложенной теме по учебной дисциплине «Организационное поведение».

Задачами подготовки и выступления перед аудиторией являются:

- систематизация и закрепление знаний по учебной дисциплине «Организационное поведение»;
- применение этих знаний при решении практических задач;
- получение новых знаний;
- получение навыка публичного выступления с использованием в работе современных средств ведения деловых коммуникаций.

Структура, основные требования и правила оформления презентации рассматриваются в лекционном материале

Основные тезисы при подготовке:

- проработайте материалы, изложенные в лекции;
- определите, в чем состоит цель презентации;
- придумайте начало для привлечения внимания аудитории;
- продумайте остальное содержание презентации, пусть ее структура будет логичной и ясной для понимания (цель, основная часть, выводы);
- создайте визуальные средства, люди лучше воспринимают слуховую информацию, подкрепленную видеорядом;
- ориентируйтесь на аудиторию, создайте впечатление, что презентация была создана именно для этой аудитории;
- подготовьте заметки, постарайтесь как можно реже заглядывать в заметки.
- решите, как будете завершать презентацию, пусть у аудитории будет пища для размышлений.

Методические указания и рекомендации по выполнению тестовых заданий

Тестовая система предусматривает вопросы / задания, на которые аспирант должен дать один или несколько вариантов правильного ответа из предложенного списка ответов. При поиске ответа необходимо проявлять внимательность.

На отдельные тестовые задания не существует однозначных ответов, поскольку хорошее знание и понимание содержащегося в них материала позволяет найти такие ответы самостоятельно. Именно на это обучающимся и следует ориентироваться, поскольку полностью запомнить всю получаемую информацию и в точности ее воспроизвести при ответе невозможно.

Кроме того, вопросы в тестах могут быть обобщенными, не затрагивать каких-то деталей.

Тестовые задания сгруппированы по темам учебной дисциплины. Количество тестовых вопросов / заданий по каждой теме дисциплины определено так, чтобы быть достаточным для оценки знаний обучающегося по всему пройденному материалу.

Критерии оценки, формирование компетенций ОПК-5, ОПК-7:

Таблица № 2.

Критерии оценки, формирование компетенций ОПК-5, ОПК-7:

- степень понимания обучающимся учебного материала;
- теоретическая обоснованность решений, лежащих в основе замысла и воплощенных в результате;
- владение терминологией;
- демонстрация интеграции компетенций (заложенных на этапе задания как результата обучения).

Критериями оценки могут быть:

- оригинальность замысла;
- характер представления результатов (наглядность, оформление, донесение до слушателей и др.).

Методические указания и рекомендации по оценке при работе с тренажерами

Тренажер - техническое средство, которое может быть использовано для контроля приобретенных аспирантом профессиональных навыков и умений по управлению конкретным материальным объектом. Как правило, критерии оценки правильности выполнения действий задаются тренажером.

Методические указания и рекомендации по оценке деловых/ролевых игр

Игра как средство оценивания деловая/ролевая игра, игровое проектирование – совместная деятельность группы обучающихся под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Игра как средство оценивания позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.

Кроме того, игра как метод обучения и контроля используется для решения и оценки комплексных задач:

- усвоение нового и закрепления старого материала,
- формирование общекультурных компетенций,
- эффективность командной работы,
- способность к совместному решению задач,
- выявление индивидуального вклада каждого участника.

Решение при оценивании, как правило, принимает экспертная наблюдательная комиссия (специально создаваемая, в которую может входить преподаватель).

Критерии оценки результатов игры, формирование компетенций ОПК-5, ОПК-7:

- владение междисциплинарным, комплексным знанием;
- навыки анализа и критического мышления;
- умения реализации коммуникаций, если имитационная игра, то и профессиональных;
- ответственность за последствия принимаемых решений;
- умения в применении типовых схем выработки управленческих решений в проблемных ситуациях;
- умения работы в команде.

Методические указания и рекомендации по выполнению проектов

Проект является важным средством обучения и оценивания образовательных результатов. Выполнение проекта требует не только знаний, но и многих умений, являющихся компонентами как профессиональных, так и общекультурных компетенций (самоорганизации, умений работать с информацией (в том числе, когнитивных умений анализировать, обобщать, синтезировать новую информацию), работать сообща, оценивать, рефлексировать).

Критерии оценки, формирование компетенций ОПК-5, ОПК-7:

- реферативно-теоретические работы;
- на основе сравнительного анализа изученной литературы рассматриваются теоретические аспекты по теме, история вопроса, уровень разработанности проблемы в теории и практике, анализ подходов к решению проблемы с позиции различных теорий и т.д.;
- практические работы;
- предполагается проведение анализа результатов, их интерпретации, рекомендации по практическому применению. Однако технология проектного обучения может быть применена и в том случае, если учебный план не предусматривает проекта.

Проект – конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Таким образом, курсовая работа/проект, как правило, содержит больше граничных условий, формализации требований, и может рассматриваться как частный случай проектного обучения. Проект может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся в течение заданного временного промежутка.

Критерии сдачи зачета по учебной дисциплине, формирование компетенций ОПК-5, ОПК-7.

Зачет считается сданным в случае развернутого, полного устного ответа, в котором выдерживается план, содержащий

введение по заданному вопросу, сообщение основного материала, заключение (вывод), характеризующий личную, обоснованную позицию обучающегося по спорным вопросам, при ответе на вопрос допускается несколько ошибок, которые можно самостоятельно исправить при помощи наводящих вопросов преподавателя, язык ответа должен быть грамотным.

Зачет считается не сданным в случае, если учащийся во время устного ответа не может найти правильный ответ, даже при помощи наводящих вопросов преподавателя, язык ответа стилистически не выдержан – логическое изложение материала отсутствует.

Критерии оценки экзамена/зачета с оценкой по учебной дисциплине, формирование компетенций ОПК-5, ОПК-7.

Оценка «5» - «отлично» ставится за развернутый, полный, безошибочный устный ответ, в котором выдерживается план, содержащий введение, сообщение основного материала, заключение, характеризующий личную, обоснованную позицию обучающегося по спорным вопросам, изложенный литературным языком без существенных стилистических нарушений. Оценка «4» - «хорошо» ставится за развернутый, полный, с незначительными ошибками или одной существенной ошибкой устный ответ, в котором выдерживается план сообщения основного материала, изложенный литературным языком с незначительными стилистическими нарушениями.

Оценка «3» - «удовлетворительно» ставится за устный развернутый ответ, содержащий сообщение основного материала при двух-трех существенных фактических ошибках, язык ответа должен быть грамотным.

Оценка «2» - «неудовлетворительно» ставится, если учащийся во время устного ответа не вышел на уровень требований, предъявляемых к «троечному» ответу.

Соответствие балльной шкалы оценок и уровней сформированных компетенций

Таблица № 3.

Уровень

сформированности компетенций	Оценка	Пояснения
Высокий «5» (отлично)	Теоретическое содержание курса освоено полностью, компетенции сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены	
Базовый «4» (хорошо)	Теоретическое содержание курса освоено полностью, компетенции сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены с незначительными замечаниями	
Пороговый «3» (удовлетворительно)	Теоретическое содержание курса освоено частично, компетенции сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, в них имеются ошибки	
Низкий «2» (неудовлетворительно)	Теоретическое содержание курса не освоено, компетенции не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий либо не выполнены, либо содержат грубые ошибки; дополнительная самостоятельная работа над материалом не привела к какому-либо значительному повышению качества выполнения учебных заданий	