

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА

ФИЛИАЛ ВГУЭС В Г. НАХОДКЕ

КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН

()

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Направление и профиль подготовки:

38.03.04 Государственное и муниципальное управление
Государственное и муниципальное управление

2018

Находка 2020

Рабочая программа дисциплины Организационное поведение

составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки

38.03.04 Государственное и муниципальное
управление

и Порядком организации и

осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утв. приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017г. № 301)

Составитель(и):

Бараусова Е.А., кандидат экономических наук, доцент, Кафедра экономики и управления, E.Barausova@vvsu.ru

Гуремина Нонна Викторовна, кандидат географических наук, доцент

Утверждена на заседании кафедры Гуманитарных и социально-экономических дисциплин

18.03.2020 протокол № 7

Редакция _____ Утверждена на заседании кафедры Гуманитарных и социально-экономических дисциплин _____ протокол № _____

Заведующий кафедрой (разработчика)


_____ *подпись*

В.С. Просалова

_____ *фамилия, инициалы*

« 18 » марта 20 20 г.

Заведующий кафедрой (выпускающей)


_____ *подпись*

В.С. Просалова

_____ *фамилия, инициалы*

« 18 » марта 20 20 г.

			ОЗФО)			лек.	прак.	лаб.	ПА	КСР		
38.03.04 Государственное и муниципальное управление	ЗФО	Бл1.В	4	3	11	6	4	0	1	0	97	3

5. Структура и содержание дисциплины (модуля)

5.1 Структура дисциплины (модуля) для ОФО

Тематический план, отражающий содержание дисциплины (перечень разделов и тем), структурированное по видам учебных занятий с указанием их объемов в соответствии с учебным планом, приведен в таблице 3.1

Таблица 3.1 – Разделы дисциплины (модуля), виды учебной деятельности и формы текущего контроля для ОФО

№	Название темы	Кол-во часов, отведенное на				Форма текущего контроля
		Лек	Практ	Лаб	СРС	
1	Основы теории организационного поведения	1	3	0	5	Опрос, анализ конкретных ситуаций, проверка заданий в MOODLE.
2	Поведение в организации и его модификация	2	4	0	6	Дискуссия, выполнение упражнений, анализ конкретных ситуаций
3	Личность в организации	2	4	0	7	Дискуссия, выполнение упражнений, анализ конкретных ситуаций
4	Ценности и установки работников в организации	2	3	0	6	Дискуссия, выполнение упражнений, анализ конкретных ситуаций
5	Психические состояния и процесс восприятия	2	4	0	6	Дискуссия, выполнение упражнений, анализ конкретных ситуаций
6	Управление конфликтами и стрессами в организации	2	4	0	7	Дискуссия, выполнение упражнений, анализ конкретных ситуаций
7	Деловые переговоры	2	4	0	6	Дискуссия, выполнение упражнений, анализ конкретных ситуаций
8	Организационная культура и поведение в организации	2	4	0	6	Дискуссия, выполнение упражнений, анализ конкретных ситуаций
9	Влияние социальной макросреды на организационное поведение	2	4	0	7	Дискуссия, выполнение упражнений, анализ конкретных ситуаций
Итого по таблице		17	34	0	56	

5.2 Содержание разделов и тем дисциплины (модуля) для ОФО

Тема 1 Основы теории организационного поведения.

Содержание темы: Предмет теории организационного поведения. Понятие, генезис и цели организационного поведения. Междисциплинарный характер теории организационного поведения. Основопологающие концепции организационного поведения. Элементы системы организационного поведения. Модели организационного поведения. Современные проблемы ОП. Особенности организационного поведения в России.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекция, практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Изучение теоретического материала, выполнение задания в ЭОС.

Тема 2 Поведение в организации и его модификация.

Содержание темы: Типы поведения сотрудников в организации. Ролевое поведение в организации. Антиролевое (девиантное) поведение в организации. Факторы, способствующие девиации. Классификация преступлений и девиации на работе. Надролевое поведение в организации. Поведение организационного

гражданина. Научение поведению. Типы научения: классическое (рефлексное), оперантное и социальное. Принципы научения: подкрепление и наказание. Типы, формы и частота компенсации. Компетенция персонала. Социализация индивида в организации. Модификация организационного поведения (МОП).

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекция, практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Изучение теоретического материала, выполнение заданий в электронном учебном курсе.

Тема 3 Личность в организации.

Содержание темы: Понятие личности и ее структура. Процесс формирования и развития личности. Современные теории личности. Типологии личностей. Методики измерения психологических характеристик личности: тест Майерс-Бриггс, тест Раймонда-Кеттела, цветовой тест Люшера, теория соответствия личности работе, "шестигранник Холланда", тест Айзенка, модель "Большая пятерка" личностных качеств. Формирование индивидуальности человека. Характеристики индивидуальности человека: допущение авторитаризма, догматизм, локус контроля, типы личности А и Б, самооффективность, восприятие риска, реактивность/проактивность, креативность и инновационность, макиавеллизм, достижительность, перфекционизм. Эмоциональный интеллект.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекция, практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Изучение теоретического материала, выполнение заданий в электронном учебном курсе.

Тема 4 Ценности и установки работников в организации.

Содержание темы: Ценности: классификации, примеры, влияние на организационное поведение. Динамика ценностей российских работников. Верования: виды, примеры, связь с ценностями. Работа с верованиями. Принципы работников организации. Установки работников: понятие, компоненты, функции. Методы изменения установок. Когнитивный диссонанс. Удовлетворенность работой. Вовлеченность в работу. Приверженность организации. Желание остаться /покинуть организацию.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекция, практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Изучение теоретического материала, выполнение заданий в электронном учебном курсе.

Тема 5 Психические состояния и процесс восприятия.

Содержание темы: Психические состояния работников в организации: выученная беспомощность, психологическое благополучие, зависть, "профессиональное выгорание". Сущность и значимость восприятия. Избирательность восприятия. Внешние факторы внимания. Набор внутренних факторов внимания. Восприятие человеком организационного окружения. Организация восприятия. Социальное восприятие. Характеристики наблюдателя и наблюдаемого. Важнейшие виды социального восприятия. Организационная справедливость. Психологический контракт работника. Законы и эффекты восприятия. Атрибуция. Процесс управления впечатлением. Стратегии управления впечатлением.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекция, практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Изучение теоретического материала, выполнение заданий в электронном учебном курсе.

Тема 6 Управление конфликтами и стрессами в организации.

Содержание темы: Природа конфликта. Конфликтная ситуация. Инцидент. Фрустрация. Причины конфликтов. Модель конфликта. Классификация конфликтов. Типы поведения людей в конфликтной ситуации. Методы разрешения конфликтов. Управление конфликтами. Роль конфликта в современных организациях. Причины и симптомы стресса. Влияние стресса на здоровье работников. Психологические проблемы, вызываемые стрессом. Поведенческие проблемы, обусловленные стрессом. Влияние стрессов на деятельность организации. Индивидуальные методы борьбы со стрессом. Способы борьбы со стрессом в организации.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекция, практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Изучение теоретического материала, выполнение заданий в электронном учебном курсе.

Тема 7 Деловые переговоры.

Содержание темы: Переговоры как образ мышления и жизни. Предмет переговоров. Позиции и пропозиции. Диагностика переговоров. Этапы переговорного процесса. Типичные модели поведения на переговорах. Техника взаимодействия. Аргументация. Наиболее распространенные виды переговоров. Ведение переговоров в условиях критической ситуации. Влияние национальных различий на процесс деловых

переговоров.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекция, практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Изучение теоретического материала, выполнение заданий в электронном учебном курсе.

Тема 8 Организационная культура и поведение в организации.

Содержание темы: Концепция организационной культуры. Уровни организационной культуры. Объективная и субъективная организационная культура. Субкультуры в организации. Типология культур. Развитие организационной культуры. Влияние культуры на организационную эффективность. Соответствие культуры принятой стратегии. Управление организационной культурой.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекция, практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Изучение теоретического материала, выполнение заданий в электронном учебном курсе.

Тема 9 Влияние социальной макросреды на организационное поведение.

Содержание темы: Национальная культура, основные критерии национальных особенностей. Влияние национальной культуры на организационную культуру компании. Социальная организация бизнеса. Модель изучения культурных ценностей Г. Ховстеде. Модель влияния национальной культуры на культуру организации Г. Лэйн и Дж. Дистефано. Модель Р. Инглхарта. Модель У. Оучи. Практики институционализированных социальных взаимодействий. Сочетание высоких образовательных характеристик с низким душевым доходом. Высокие трудовые нагрузки как условие хороших заработков и карьерных продвижений. Этноцентризм и «культурный шок». Меры, способствующие культурной адаптации. Современное состояние организационной культуры в России: национально-культурные особенности России, специфика формирования ОК в российских организациях, взаимосвязь репутации организации и ее корпоративной культуры.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекция, практические занятия.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Изучение теоретического материала, выполнение заданий в электронном учебном курсе.

5.3 Структура дисциплины (модуля) для ЗФО

Тематический план, отражающий содержание дисциплины (перечень разделов и тем), структурированное по видам учебных занятий с указанием их объемов в соответствии с учебным планом, приведен в таблице 3.2

Таблица 3.2 – Разделы дисциплины (модуля), виды учебной деятельности и формы текущего контроля для ЗФО

№	Название темы	Кол-во часов, отведенное на				Форма текущего контроля
		Лек	Практ	Лаб	СРС	
1	Основы управления поведением в организации	2	1	0	32	Дискуссия, выполнение упражнений, анализ конкретных ситуаций
2	Личность в организации	2	2	0	33	Дискуссия, выполнение упражнений, анализ конкретных ситуаций
3	Организационные процессы и поведение работников	2	1	0	32	Дискуссия, выполнение упражнений, анализ конкретных ситуаций
Итого по таблице		6	4	0	97	

5.4 Содержание разделов и тем дисциплины (модуля) для ЗФО

Тема 1 Основы управления поведением в организации.

Содержание темы: Предмет и цели теории организационного поведения. Основополагающие концепции организационного поведения. Элементы системы организационного поведения. Модели организационного поведения. Типы поведения сотрудников в организации. Ролевое поведение в организации. Антиролевое (девиантное) поведение в организации. Факторы, способствующие девиации. Классификация преступлений и девиации на работе. Надролевое поведение в организации. Поведение организационного гражданина. Научение поведению. Типы научения: классическое (рефлексное), оперантное и социальное. Принципы научения: подкрепление и наказание. Типы, формы и частота компенсации. Компетенция персонала. Социализация индивида в организации. Модификация организационного поведения (МОП).

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекция, практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Изучение теоретического материала, выполнение заданий в электронном учебном курсе.

Тема 2 Личность в организации.

Содержание темы: Понятие личности и ее структура. Процесс формирования и развития личности. Современные теории личности. Типологии личностей. Методики измерения психологических характеристик личности: тест Майерс-Бриггс, тест Раймонда-Кеттела, цветовой тест Люшера, теория соответствия личности работе, "шестигранник Холланда", тест Айзенка, модель "Большая пятерка" личностных качеств. Формирование индивидуальности человека. Характеристики индивидуальности человека: допущение авторитаризма, догматизм, локус контроля, типы личности А и Б, самооэффективность, восприятие риска, реактивность/проактивность, креативность и инновационность, макиавеллизм, достижительность, перфекционизм. Эмоциональный интеллект. Ценности: классификации, примеры, влияние на организационное поведение. Динамика ценностей российских работников. Верования: виды, примеры, связь с ценностями. Работа с верованиями. Принципы работников организации. Установки работников: понятие, компоненты, функции. Методы изменения установок. Когнитивный диссонанс. Удовлетворенность работой. Вовлеченность в работу. Приверженность организации. Желание остаться /покинуть организацию. Психические состояния работников в организации: выученная беспомощность, психологическое благополучие, зависть, "профессиональное выгорание". Сущность и значимость восприятия. Избирательность восприятия. Внешние факторы внимания. Набор внутренних факторов внимания. Восприятие человеком организационного окружения. Организация восприятия. Социальное восприятие. Характеристики наблюдателя и наблюдаемого. Важнейшие виды социального восприятия. Организационная справедливость. Психологический контракт работника. Законы и эффекты восприятия. Атрибуция. Процесс управления впечатлением. Стратегии управления впечатлением.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекция, практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Изучение теоретического материала, выполнение заданий в электронном учебном курсе.

Тема 3 Организационные процессы и поведение работников.

Содержание темы: Природа конфликта. Конфликтная ситуация. Инцидент. Фрустрация. Причины конфликтов. Модель конфликта. Классификация конфликтов. Типы поведения людей в конфликтной ситуации. Методы разрешения конфликтов. Управление конфликтами. Роль конфликта в современных организациях. Причины и симптомы стресса. Влияние стресса на здоровье работников. Психологические проблемы, вызываемые стрессом. Поведенческие проблемы, обусловленные стрессом. Влияние стрессов на деятельность организации. Индивидуальные методы борьбы со стрессом. Способы борьбы со стрессом в организации. Переговоры как образ мышления и жизни. Предмет переговоров. Позиции и пропозиции. Диагностика переговоров. Этапы переговорного процесса. Типичные модели поведения на переговорах. Техника взаимодействия. Аргументация. Наиболее распространенные виды переговоров. Ведение переговоров в условиях критической ситуации. Влияние национальных различий на процесс деловых переговоров. Концепция организационной культуры. Уровни организационной культуры. Объективная и субъективная организационная культура. Субкультуры в организации. Типология культур. Развитие организационной культуры. Влияние культуры на организационную эффективность. Соответствие культуры принятой стратегии. Управление организационной культурой. Национальная культура, основные критерии национальных особенностей. Влияние национальной культуры на организационную культуру компании. Социальная организация бизнеса. Модель изучения культурных ценностей Г. Ховстеде. Модель влияния национальной культуры на культуру организации Г. Лэйн и Дж. Дистефано. Модель Р. Инглхарта. Модель У. Оучи. Практики институционализированных социальных взаимодействий. Сочетание высоких образовательных характеристик с низким душевым доходом. Высокие трудовые нагрузки как условие хороших зарплаток и карьерных продвижений. Этноцентризм и «культурный шок». Меры, способствующие культурной адаптации. Современное состояние организационной культуры в России: национально-культурные особенности России, специфика формирования ОК в российских организациях, взаимосвязь репутации организации и ее корпоративной культуры.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекция, практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Изучение теоретического материала, выполнение заданий в электронном учебном курсе.

6. Методические указания по организации изучения дисциплины (модуля)

Для студентов очной и заочной форм обучения в классе проводятся лекционные занятия, на которых

рассматриваются основные теоретические вопросы дисциплины и практические занятия, где под руководством преподавателя обсуждаются изученные темы, решаются практические задачи, разбираются конкретные ситуации. Задания для самостоятельной внеаудиторной работы выполняются и размещаются в электронной образовательной среде Moodle.

Для подготовки к лекционным занятиям студенты могут предварительно ознакомиться с материалами каждой из 9 тем, представленными в электронной образовательной среде Moodle. После лекции при подготовке к практическому занятию студенты должны углубленно изучить основные вопросы темы, используя для этого презентации, мультимедийный интерактивный учебник, материалы для чтения и другие рекомендованные источники. Для самостоятельной оценки качества освоения темы студенты выполняют тесты, размещенные в каждом блоке электронного курса.

Самостоятельная работа студентов предусматривает и изучение теоретического материала, выполнение творческих заданий, анализ конкретных ситуаций (КС), подготовку информационных сообщений. Задания по дисциплине размещены в каждой теме электронного курса.

По курсу предусмотрены два аттестационных тестирования (контрольная работа 1, контрольная работа 2) для контроля качества освоения дисциплины. Каждый тест предусматривает 1 попытку, время прохождения 30 минут, максимальная оценка – 15 баллов за каждый.

Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.

При необходимости обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов (по заявлению обучающегося) предоставляется учебная информация в доступных формах с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные задания, консультации и др.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

В соответствии с требованиями ФГОС ВО для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений планируемым результатам обучения по дисциплине созданы фонды оценочных средств. Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 1.

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

Доступ в электронную информационно-образовательную среду организации, а также к основной и дополнительной литературе в ЭБС осуществляется с компьютеров, подключенных к Электронной библиотеке ВГУЭС:

1. Консультант Плюс: полнотекстовая справочно-информационная система нормативно-правовых документов - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
2. Электронно-библиотечная система издательства (образовательная платформа) «Юрайт» - Режим доступа: <https://urait.ru>
3. Электронно-библиотечная система издательства «Лань» - <https://e.lanbook.com/>
4. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU - <https://www.elibrary.ru>
5. Электронная библиотека Издательского дома Гребенникова «GrebennikOn» - <https://grebennikon.ru>

9 Перечень ресурсов информационно - телекоммуникационной сети «Интернет»

1. «Власть». Общественно-политический журнал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.jour.fnisc.ru/index.php/vlast>
2. Государственно-частное партнерство в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.economy.gov.ru/material/departments/d18/gosudarstvenno_chastnoe_partnerstvo/
3. Журнал «Вопросы государственного и муниципального управления» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vgmu.hse.ru/archive.html>
4. Журнал «Государственная служба» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mgs.migsu.ru/content/archive>
5. Журнал «Государство и право» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.igpran.ru/journal/index.php>
6. Комитет ГД по федеративному устройству и вопросам местного самоуправления Государственной Думы Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.gosduma.net/structure/committees/1760703/>
7. Фонд развития местного самоуправления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://fondmsu.ru>

10 Перечень информационных технологий

1. Электронные учебники
2. Технологии мультимедиа.
3. Технологии Интернет (электронная почта, электронные библиотечные системы, электронные базы данных).

Программное обеспечение: Microsoft Windows 7 Professional Russian (Academic Open license №47882164, бессрочная), Microsoft Office 2007 RUS (лицензия №44216302, бессрочная), Winrar (электронная лицензия №RUK-web-1355405, бессрочная), Adobe Google Chrome (свободное); Adobe Acrobat Reader (свободное), справочно-правовая система КонсультантПлюс (договор №2020-А0130 от 01.02.2020, срок действия до 31.12.2020)

Программное обеспечение для лиц с ограниченными возможностями

1. Экранная лупа в операционных системах линейки MS Windows
2. Экранный диктор в операционных системах линейки MS Windows

11 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие примерным программам дисциплин (модулей), рабочим учебным программам дисциплин (модулей).

Перечень материально-технического обеспечения, необходимого для реализации программы бакалавриата, включает в себя лаборатории, оснащенные лабораторным оборудованием, в зависимости от степени его сложности.

12. Словарь основных терминов

Авторитарность – способ решения проблем, основанный на единоличном принятии решения.

Атрибуция описывает, как люди объясняют свое поведение и поведение других людей.

Аффект (от лат. *affectus* – душевное волнение, страсть) – относительно кратковременное, сильно и бурно протекающее эмоциональное переживание.

Бизнес-процесс – совокупность взаимосвязанных деловых операций.

Бифуркация (от лат. *bifurcus* – раздвоенный) – ветвления путей эволюции системы решений.

Бихевиоризм - (англ. *behavior* – поведение) в широком понимании - направление в психологии, которое изучает поведение человека и способы влияния на поведение человека; в узком понимании (или классический бихевиоризм) – бихевиоризм Дж.Уотсона и его школы, исследующий только внешне наблюдаемое поведение и не делающий различия между поведением человека и других животных.

Гибкость – способность системы, подвергнутой определенному воздействию, нормативно или адаптивно изменять свое состояние и (или) поведение в пределах, обусловленных критическими значениями параметров системы.

Гомеостаз (от греч. *homoios* – подобный + *stasis* – состояние) – свойство системы обеспечивать постоянство обмена вещества и энергии, способность удерживать характеристики системы в пределах, допустимых для ее существования.

Гомогенный (от греч. *homohenes* – однородный) – однородный по своему составу.

Дедукция (от лат. *deductio* – выведение) – способ рассуждения от общего к частному, от общих положений к частным выводам.

Декларация – документ, в котором стороны торжественно заявляют, что они будут придерживаться одинаковой линии поведения в каком-то обсуждаемом вопросе.

Департаментизация (от франц. *departament* – административно-структурная единица) – выделение структурных подразделений организации по каким-либо признакам.

Договор – это правовой акт, который устанавливает права и обязанности сторон.

Жизненный цикл организации – это историческая эволюция, которую претерпевает компания, взаимодействуя с внешней средой.

Закон – 1) способ выражения устойчивости связей и отношений между предметами и явлениями, а также устойчивости структуры (организации) самих этих предметов и явлений; 2) отражение объективных и устойчивых связей, проявляющихся в природе, обществе, человеческом мышлении; 3) выражение существенной необходимой связи явлений, внутренней связи между причиной и следствием.

Закономерность – 1) соответствие закону; 2) проявление закона.

Закрытые системы – системы, у которых отсутствует вещественный, информационный и энерг

Морально-психологический климат – внутренняя атмосфера в организации, складывающаяся из индивидуальных отношений и восприятия людей в организации.

Неформальный – не определенный правилами и процедурами.

Обряды – это стандартные и повторяющиеся мероприятия коллектива, проводимые в установленное время и по специальному поводу для оказания влияния на поведение и понимание работниками организационного окружения.

Организационная культура (ОК) – это набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий.

Организационное развитие (ОР) есть систематическое применение положений поведенческой науки на различных уровнях организации (групповом, межгрупповом, организационном) с целью осуществления запланированных преобразований.

Позиция – сформулированное одной стороной и принятое другой стороной предложение (система предложений) о распространении влияний в зоне конфликта.

Принципы находят воплощение в устойчивых нормах поведения, ограничениях, табу, устойчивых формах реакции на явления, процессы и людей.

Протокол о намерениях означает соглашение сторон, не носящее юридического характера. Его статус – прояснить и в определенной степени согласовать намерения сторон на основе общих интересов.

Протокол фиксирует в кратком изложении соглашение, достигнутое по отдельному вопросу, либо служит пояснением отдельных статей и постановлений заключенного договора.

Расположение (установка) – это априорное отношение к человеку, группе людей, явлениям, организациям, процессам и вещам, определяющее положительную или негативную реакцию на них.

Ритуалы представляют собой систему *обрядов*.

Самоуважение определяет, какими человек воспринимает собственную компетентность и собственный образ.

Самоэффективность определяется тем, как сам человек оценивает свою способность справляться с каждодневными ситуациями по мере их возникновения.

Связь – отношение между элементами системы.

Система – целостная совокупность взаимосвязанных элементов.

Соглашение – это договор по вопросу сравнительно небольшого значения или временного характера, заключаемый на непродолжительный срок.

Сопrotивление изменениям – любые поступки работников, направленные на дискредитацию, задержку или противодействие осуществлению перемен в процессе труда.

Социальный – общественный, общественно значимый, определяемый сообществом людей.

Стереотип – тенденция воспринимать другого человека через его принадлежность к определенному

(. theoria – ,) 1) , ; 2) , ; 3) , ; 4) - , - . - , - . - () - , - . - 1) ; 2) , ; 3) , - , - . (. emergence – ,) 1) ; 2) « » - (, , , . .).

Приложение 1
к рабочей программе дисциплины
«Организационное поведение»

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА

ФИЛИАЛ ВГУЭС В Г. НАХОДКЕ

КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН

Фонд оценочных средств
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Направление и направленность (профиль)
38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Форма обучения
заочная

Находка 2020

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Организационное поведение

разработан в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки

38.03.04 Государственное и муниципальное управление и Порядком организации и

осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утв. приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017г. № 301)

Составитель(и):

Гуремина Нонна Викторовна, кандидат географических наук, доцент

Утвержден на заседании кафедры Гуманитарных и социально-экономических дисциплин

18.03.2020 протокол № 7

Заведующий кафедрой (разработчика)


подпись

В.С. Просалова

фамилия, инициалы

« 18 » марта 20 20 г.

Заведующий кафедрой (выпускающей)


подпись

В.С. Просалова

фамилия, инициалы

« 18 » марта 20 20 г.

1 Перечень формируемых компетенций

Таблица – Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программе

Код компетенции	Формулировка компетенции	Номер этапа
ПК-2	Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	3

Компетенция считается сформированной на данном этапе (номер этапа таблица 1 ФОС) в случае, если полученные результаты обучения по дисциплине оценены положительно (диапазон критериев оценивания результатов обучения «зачтено», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично»). В случае отсутствия положительной оценки компетенция на данном этапе считается несформированной.

2 Описание критериев оценивания планируемых результатов обучения

ПК-2 «Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры»

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня планируемого результата обучения)		Критерии оценивания результатов обучения
Знает	основные методы и технологии управления персоналом и его развитием	Правильность ответов на поставленные вопросы
Умеет	использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования	Правильность формулировки проблем, корректность выбора методов и инструментов решения задач
Владеет навыками и/или опытом деятельности.	современным инструментарием управления человеческими ресурсами	Правильное использование алгоритма выполнения действий, самостоятельность решения поставленных задач

Таблица заполняется в соответствии с разделом 2 Рабочей программы дисциплины (модуля).

3 Перечень оценочных средств

Контролируемые планируемые результаты обучения	Контролируемые темы дисциплины	Наименование оценочного средства и представление его в ФОС
--	--------------------------------	--

				текущий контроль	промежуточная аттестация
ПК-2	Знания:	основных методов и технологий управления персоналом и его развитием	<p>Для ОФО: Тема 1 «Основы теории организационного поведения» Тема 2 «Поведение в организации и его модификация» Тема 3 «Личность в организации» Тема 4 «Ценности и установки работников организации» Тема 5 «Психические состояния и процесс восприятия» Тема 6 «Управление конфликтами и стрессами в организации» Тема 7 «Деловые переговоры» Тема 8 «Организационная культура и поведение в организации» Тема 9 «Влияние социальной макросреды на организационное поведение»</p> <p>Для ЗФО: Тема 1 «Основы управления поведением в организации» Тема 2 «Личность в организации» Тема 3 «Организационные процессы и поведение работников»</p>	Вопросы для дискуссии (п.5.2)	Итоговый тест (п. 5.1)
	Умения:	использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования	<p>Для ОФО: Тема 2 «Поведение в организации и его модификация» Тема 3 «Личность в организации» Тема 4 «Ценности и установки работников организации» Тема 5 «Психические состояния и процесс восприятия» Тема 6 «Управление конфликтами и стрессами в организации» Тема 8 «Организационная культура и поведение в организации»</p> <p>Для ЗФО: Тема 1 «Основы управления поведением в организации» Тема 2 «Личность в организации» Тема 3 «Организационные процессы и поведение</p>	Разноуровневые упражнения, в т.ч в ЭОС Moodle (п. 5.3)	
	Навыки:	владения современным инструментарием управления человеческими ресурсами	<p>Для ОФО: Тема 5 «Психические состояния и процесс восприятия» Тема 6 «Управление конфликтами и стрессами в организации» Тема 7 «Деловые переговоры» Тема 8 «Организационная культура и поведение в организации»</p>	Разноуровневые конкретные ситуации, в т.ч в ЭОС Moodle (п. 5.4)	

			Тема 9 «Влияние социальной макросреды на организационное поведение» Для ЗФО: Тема 2 «Личность в организации» Тема 3 «Организационные процессы и поведение»		
--	--	--	---	--	--

4 Описание процедуры оценивания

Качество сформированности компетенций на данном этапе оценивается по результатам текущих и промежуточной аттестаций количественной оценкой, выраженной в баллах, максимальная сумма баллов по дисциплине равна 100 баллам.

Таблица 4.1 – Распределение баллов по видам учебной деятельности

Вид учебной деятельности	Дискуссия	Разнораз- ные задания	Темы 1-9 (1-3 для ЗФО)	Итого
Лекции (посещение/ изучение теоретических материалов в ЭОС Moodle)			4	4
Практические занятия	18	18		36
Электронный учебный курс в ЭОС Moodle		30		30
Аттестационное тестирование			15*2=30	30
Промежуточная аттестация	18	48	34	100

Сумма баллов, набранных студентом по всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины, переводится в оценку в соответствии с таблицей.

Сумма баллов по дисциплине	Оценка по промежуточной аттестации	Характеристика качества сформированности компетенции
от 91 до 100	«отлично»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций, обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
от 76 до 90	«хорошо»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
от 61 до 75	«удовлетворительно»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым дисциплинарным компетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
от 41 до 60	«неудовлетворительно»	У студента не сформированы дисциплинарные компетенции, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков.
от 0 до 40	«неудовлетворительно»	Дисциплинарные компетенции не сформированы. Проявляется полное или практически полное отсутствие знаний, умений, навыков.

5 Примерные оценочные средства

5.1 Примеры тестовых заданий

1. *Организационное поведение – это*

- а) такое поведение одного индивида, которое вносит изменения в поведение, отношения, ощущения другого индивида
- б) область знаний, изучающая влияние личностей, групп и структуры на поведение в организации, а также влияние поведения на организационную эффективность
- в) привычное поведение руководителя по отношению к подчиненным с целью оказания на них влияния и побуждения их к достижению целей организации
- г) всевозможная деятельность организации с целью распространить сведения о достоинствах своего товара и убедить потребителей покупать его

2. *Необходимым условием успешного вхождения в организацию для каждого ее нового члена является изучение*

- а) системы ценностей организации
- б) норм и правил, принятых в организации
- в) поведенческих стереотипов, характерных для данной организации
- г) основных стейкхолдеров организации

3. *Индивидуальность человека можно описать следующими характеристиками:*

- а) предрасположенность к сближению, вера в людей, чувствительность к проблемам других, стабильность в поведении
- б) авторитаризм, макиавеллизм, догматизм, склонность к риску
- в) самооценка, локус контроля, ориентация по типу А или Б, возраст
- г) умственные и физические способности, потребности, ожидания, стереотипы мышления

4. *На удовлетворенность работой влияют*

- а) увлеченность работой, приверженность организации, распорядок
- б) характер и содержание работы, оплата труда, сослуживцы и руководство
- в) качество работы, сопричастность, общение, достижение цели
- г) состояние рабочего места и его окружение, возможность продвижения

5. *Культура организации включает три уровня:*

- а) символы, ценности и верования, базовые предположения и убеждения
- б) структура и технология, стандарты и нормы, правила и положения
- в) кадровая политика, условия работы, коммуникации
- г) личный пример руководителя, создание морального кодекса, введение этических структур

6. *По уровню взаимодействия можно выделить следующие виды конфликтов в организации:*

- а) внутриличностные, межличностные, между личностью и группой
- б) экономические, моральные, личностные
- в) объективно обусловленные, субъективно обусловленные
- г) межгрупповые, организационные

7. *Источниками внутриличностного конфликта могут выступать:*

- а) взаимозависимость задач, различия в манере поведения и жизненном опыте
- б) фрустрация, конкурирующие цели
- в) неудовлетворительные коммуникации, неопределенность полномочий
- г) конфликт ролей или ролевая неопределенность

8. *К структурным методам разрешения конфликтов относятся:*

- а) разъяснение требований к работе, использование координационных и интеграционных механизмов
- б) избегание, диффузия, сдерживание, очная ставка
- в) уклонение, сглаживание, принуждение, компромисс, сотрудничество
- г) постановка общеорганизационных комплексных целей, изменение в структуре системы вознаграждений

9. *Предметом переговоров является*

- а) сформулированная одной стороной и принятая другой стороной система предложений о распространении влияния в зоне конфликта
- б) список взаимопринятых предложений из пакетов предложений участников
- в) реальные цели, потребности или желания участников, которые приводят к принятию позиции
- г) заявка на расширение или сужение зоны конфликта

10. *В общем виде план переговоров должен содержать*

- а) место, дату и время встречи, состав участников
- б) вопросы для обсуждения, альтернативы на случай контрпредложений
- в) ответственных за подготовку справочных материалов, встречу гостей, организацию питания

г) проект резолюции, повестку дня, список модераторов

Краткие методические указания. Для выполнения теста необходимо ознакомиться с содержанием учебных материалов, размещенных в электронном курсе по дисциплине «Организационное поведение» в обучающей среде Moodle (www.edu.vvsu.ru).

Критерии оценки для каждого из двух тестов

№	Баллы	Описание
5	14-15	Сформировавшееся систематическое знание основных методов и технологий управления персоналом и его развитием
4	12-13	В целом сформировавшееся знание основных методов и технологий управления персоналом и его развитием
3	10-11	Неполное знание основных методов и технологий управления персоналом и его развитием
2	6-9	Фрагментарное знание основных методов и технологий управления персоналом и его развитием
1	0-5	Отсутствие знания основных методов и технологий управления персоналом и его развитием

5.2 Примеры вопросов для дискуссии в классе

1 Дайте определение организационного поведения (ОП). Какова связь ОП с менеджментом, теорией организации, управлением персоналом, психологией и другими науками? Почему менеджеры государственных и муниципальных организаций должны понимать, уметь анализировать и прогнозировать поведение людей в этих организациях?

2 Сравните четыре модели ОП между собой. Что у них общего и чем они отличаются друг от друга? Почему поддерживающая и коллегиальная модели ОП распространяются, прежде всего, в высокоразвитых странах?

3 Поведение в организации: понятие, уровни анализа, функции, особенности. Факторы, влияющие на поведение. Специфика поведения сотрудников в государственных и муниципальных организациях.

4 Трудоголизм - это норма или девиация? Предпосылки, проявления и последствия трудоголизма. Чем опасен трудоголизм работников для государственных и муниципальных организаций?

5 Что такое атрибуция? Опишите виды атрибуции, которые люди используют в своей работе. Объясните фундаментальную ошибку атрибуции. Приведите пример из личного опыта или другого источника, когда наблюдатель способен сделать такую ошибку. Зачем менеджеру государственной или муниципальной организации нужно знать законы атрибуции и атрибутивные ошибки?

6 Природа конфликта. Дайте определение конфликта, конфликтной ситуации, инцидента. Две формулы конфликта. Опишите процесс развития конфликта. Каковы возможные последствия конфликта? Каковы психологические характеристики затяжного конфликта, не нашедшего какого-либо разрешения?

7 Назовите основные источники внутриличностного конфликта. Что такое фрустрация? В чем заключаются некоторые из ее проявлений? Каким образом модель фрустрации может быть использована для анализа организационного поведения сотрудников государственных и муниципальных организаций?

8 Назовите основные типы конфликтов в государственных и муниципальных организациях. Какова степень неизбежности конфликта каждого типа. Как следует разрешать конфликт каждого типа?

9 Переговоры: понятие, цели и результаты. основные этапы процесса переговоров. На основе каких критериев производится оценка эффективности переговоров? Какие виды переговоров наиболее типичны для государственных и муниципальных организаций?

10 Как влияют национальные различия на процесс переговоров? Какие рекомендации вы можете дать представителям других стран, готовящимся к переговорам с российской стороной.

Краткие методические указания. Для ответов на поставленные вопросы необходимо ознакомиться с содержанием учебных материалов, размещенных в электронном курсе по дисциплине «Организационное поведение» в обучающей среде Moodle (www.edu.vvsu.ru).

Критерии оценки

№	Баллы	Описание
5	16-18	Сформировавшееся систематическое знание основных методов и технологий управления персоналом и его развитием
4	13-15	В целом сформировавшееся знание основных методов и технологий управления персоналом и его развитием
3	10-12	Неполное знание основных методов и технологий управления персоналом и его развитием
2	6–9	Фрагментарное знание основных методов и технологий управления персоналом и его развитием
1	0-5	Отсутствие знания основных методов и технологий управления персоналом и его развитием

5.3 Примеры упражнений

Упражнение «Социализация индивида в организации»

1. Проанализируйте процесс организационной социализации студентов в вашем вузе. Какие методы и формы социализации при этом используются? Какие меры, по-вашему, могли бы усилить положительный эффект социализации студентов (и лично вас в частности)?

2. Предложите оптимальный, на ваш взгляд, набор методов и приемов социализации для вашего вуза или какой-либо иной организации, с которой вы взаимодействуете. Какие методы и приемы социализации могут использоваться при адаптации новых сотрудников государственных и муниципальных организаций?

Методические указания: Для выполнения упражнения следует изучить теоретические материалы по теме 2 (презентацию, электронный учебник), размещенные в электронном курсе по дисциплине «Организационное поведение» в обучающей среде Moodle (www.edu.vvsu.ru).

Критерии оценки

№	Баллы	Описание
5	16-18	Сформировавшееся систематическое умение использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования
4	13-15	В целом сформировавшееся умение использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания про-

		цессов групповой динамики и принципов формирования
3	10-12	Неполное умение использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования
2	6–9	Фрагментарное умение использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования
1	0-5	Отсутствие умения использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования

5.4 Примеры конкретных ситуаций

Кейс «Арест соседского ребенка»

Барни Кол работает полицейским в отделе борьбы с детской преступностью в крупном городе. Когда Барни принимал присягу, то ее неотъемлемой частью было твердое соблюдение законов по отношению ко всем людям. В его обязанности входит расследование случаев торговли наркотиками, алкоголизма и вандализма среди молодежи. Барни также участвует в коммунальной программе, направленной на налаживание взаимоотношения и сотрудничества между полицией и молодежью района.

Прошлой ночью Барни столкнулся с одной из самых трудных, если не самых опасных, проблем, которые ему когда-либо приходилось решать. Патрулируя район, он получил распоряжение расследовать случай вандализма в младших классах средней школы. Приехав на место, он обнаружил там пятерых подростков от 12 до 15 лет, совершивших предумышленный акт вандализма. Они бросали камни в окна и забрызгивали стены краской. Барни вполне успешно задержал всех подростков и ждал прибытия группы поддержки, когда вдруг заметил, что один из нарушителей – сын его соседа. В городе действовал закон об ответственности родителей, согласно которому те несли финансовую ответственность за причиненный их детьми материальный ущерб. Повреждения казались весьма значительными, возможно, на тысячи долларов. Барни знал, что его сосед не может себе позволить такие траты, поскольку он инвалид и сейчас сидит без работы. Барни также понимал, что этот случай создаст много проблем в их семье и, конечно же, приведет к очень напряженным отношениям как его самого, так и его семьи с соседями.

Вопросы

- 1) Какого рода конфликт испытывает полицейский? Что ему следовало бы сделать?
- 2) Как вы можете объяснить поведение подростков с точки зрения модели фрустрации?
- 3) Если бы вас попросили провести тренинг-семинар по управлению конфликтами для работников государственных и муниципальных организаций, какие вопросы вы рассмотрели бы? Какие стратегии вы можете предложить?

Методические указания. Конкретная ситуация (КС) представляет собой описание действительных событий, имевших место в процессе ведения бизнеса в словах, цифрах и образах. Студенты должны изучить ситуацию и прийти к своему индивидуальному заключению, а после обсуждения КС в группе и в классе внести в нее необходимые изменения. Для корректного выполнения заданий необходимо ознакомиться с материалами, размещенными в электронном курсе по дисциплине «Организационное поведение» ЭОС «Moodle» ВГУЭС (www.edu.vvsu.ru), а также с основной и дополнительной литературой, электронными ресурсами по дисциплине.

Критерии оценки

№	Баллы	Описание
5	27-30	Сформировавшееся систематическое владение современным инструментарием управления человеческими ресурсами
4	23-26	В целом сформировавшееся владение современным инструментарием управления человеческими ресурсами
3	18-22	Неполное владение современным инструментарием управления человеческими ресурсами
2	12-17	Фрагментарное владение современным инструментарием управления человеческими ресурсами
1	0-11	Отсутствие владения современным инструментарием управления человеческими ресурсами

6 Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация в форме зачета. Зачет предусматривает оценку теоретических знаний и практических умений и владений, полученных студентом в процессе изучения дисциплины. Теоретические знания оцениваются в форме тестирования в СИТО либо в ЭОС «Moodle». Примеры тестовых вопросов показаны в п. 5.1. Практические умения и владения оцениваются по выполнению упражнений и анализу конкретных ситуаций (п. 5.3, 5.4). Результирующая оценка складывается из всех баллов, набранных в процессе изучения дисциплины.