

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА

ФИЛИАЛ ВГУЭС В Г. НАХОДКЕ

КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН

Рабочая программа дисциплины (модуля)

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Направление и профиль подготовки:
38.03.03 Управление персоналом
Управление персоналом

Форма обучения
очная

Год набора на ОПОП
2018

Рабочая программа дисциплины Организационное поведение

составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки

38.03.03 Управление персоналом 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 Н.В., кандидат географических наук, доцент Кафедры гуманитарных и социально-экономических дисциплин


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)

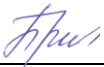

подпись

В.С. Просалова

фамилия, инициалы

« 18 » марта 20 20 г.

Заведующий кафедрой (выпускающей)


подпись

В.С. Просалова

фамилия, инициалы

« 18 » марта 20 20 г.

						лек.	прак.	лаб.	ПА	КСР		
38.03.03 Управление персоналом	ОФО	Б.1.ДВ.Г.01	6	3	55	18	36	0	1	0	53	3

5. Структура и содержание дисциплины (модуля)

5.1 Структура дисциплины (модуля)

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 управления поведением в организации	6	12	0	17	Дискуссия, выполнение упражнений, анализ конкретных ситуаций
2	Личность в организации	6	12	0	18	Дискуссия, выполнение упражнений, анализ конкретных ситуаций
3	Организационные процессы и поведение работников	6	12	0	18	Дискуссия, выполнение упражнений, анализ конкретных ситуаций
Итого по таблице		18	36	0	53	

5.2 Содержание разделов и тем дисциплины (модуля)

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. Надрольное 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, самооффективность, 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 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, 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 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 3 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.

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 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

10 Перечень ресурсов информационно - телекоммуникационной сети «Интернет»

1. «Власть». Общенациональный научно 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>

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

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 энергетический обмен с внешней средой.

Иерархия – размещение объектов сверху вниз по признакам значимости и степени влияния на другие объекты.

Индивидуальность – это единство неповторимых личностных свойств конкретного человека. Это также своеобразие его психофизиологической структуры (тип темперамента, физические данные, психические особенности), интеллекта, мировоззрения; сочетание семейно-бытовых, производственных и общественных функций, своеобразие жизненного опыта. Индивидуальность – это непреходящий и важнейший признак личности.

Индукция (от лат. *induction* – возбуждение, наведение) – логическое мозаключение от частных, единичных случаев к общему выводу, от отдельных фактов к обобщениям.

Интересы – это неуловимые мотивы, которые приводят вас к принятию позиции; это реальные цели, потребности или желания, которые находятся за тем, что вы говорите, хотите или желаете сделать.

Коллегиальность – способ решения проблем, при котором участники процесса обладают совещательным голосом.

Конвенция – это договор по отдельному вопросу права, экономики или администрирования; обычно оформляются как правовое соглашение.

Конфликт определяется тем, что сознательное поведение одной из сторон (личность, группа, организация) вступает в противоречие с интересами другой стороны.

Конформизм – соглашательство.

Критерий (от греч. *criterion* – мерило, средство суждения, способность различения) – 1) признак, на основании которого производится оценка, определение или классификация чего-либо; 2) мера оценки.

Критериальная основа поведения – устойчивые характеристики личности, которые определяют выбор, принятие решений человеком по поводу его поведения.

Культура (от лат. *cultura*) – совокупность материальных духовных ценностей, созданных человеческим обществом и характеризующих определенный уровень развития общества.

Личность – это важнейший социальный признак человека, его основное свойство, в котором проявляется его общественная сущность. Личность выражает отнесенность человека определенному обществу, определенной исторической эпохе, культуре, науке и т.д.

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.

Сопротивление 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 классу или категории.

Структура – 1) взаиморасположение и связь составных частей какого-либо объекта 2) строение системы.

Теория (от греч. *theoria* – рассмотрение, исследование) 1) учение, система основных идей в той или иной отрасли знаний; 2) форма научного знания, дающая целостное представление о закономерностях и существенных связях действительности; 3) совокупность обобщенных положений, образующих науку или раздел науки; 4) сложившееся у кого-либо мнение, суждение, взгляд на что-либо.

Темперамент – психологическая модель, описывающая эмоциональные и деятельные особенности психотипа как системы.

Трансформация – изменение, приводящее к смене структуры, а не только оболочек организации.

Удовлетворенность трудом – это набор благоприятных чувств и эмоций, возникающих у работника в процессе и при оценке результатов работы.

Формальный – регулируемый правилами (форматом) организации.

Формирование впечатления – это процесс, определяющий, какого рода впечатление люди хотят произвести на других и что они для этого предпринимают.

Функции – определенный круг задач и системного инструментария в узкой области.

Цель – 1) внутренний побуждающий мотив действия; 2) идеальный, мысленно сконструированный образ будущего результата действий; 3) наиболее предпочтительное состояние системы в будущем.

Ценности – это набор стандартов и критериев, которым человек следует в своей жизни.

Человек – родовое понятие, указывающее на отнесенность существа к высшей ступени развития живой природы – к человеческому роду; это специфическое, уникальное единство биологического и социального.

Элемент – мельчайшая неделимая с точки зрения целей исследования часть системы.

Эмерджентность (от англ. *emergence* – возникновение, появление нового) 1) несводимость свойств системы к свойствам ее элементов; 2) невыводимость свойств системы из свойств ее элементов).

Эффект «ореола» – восприятие личности на основе одной из ее черт (интеллект, внешность, надежность, склонность к сотрудничеству и т.п.).

Приложение 1
к рабочей программе дисциплины
«Организационное поведение»

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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)
38.03.03 Управление персоналом

Форма обучения
очная

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

38.03.03 Управление персоналом

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 Н.В., кандидат географических наук, доцент Кафедры гуманитарных и социально-экономических дисциплин

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 программы

Код компетенции	Формулировка компетенции	Номер этапа
ПК-34	Знание основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владение методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования	2

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 не-сформированной.

2 Описание критериев оценивания планируемых результатов обучения

ПК-34 «Знание основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владение методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования»

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня планируемого результата обучения)		Критерии оценивания результатов обучения
Знает	основы организационного поведения для целей построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом	Правильность ответов на поставленные вопросы
Умеет	использовать знания основ организационного поведения для целей построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом	Правильность формулировки проблем, корректность выбора методов и инструментов решения задач
Владеет навыками и/или опытом деятельности.	навыками использования организационного поведения для целей построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом	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-34	Знания:	основ организационного поведения для целей построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом	Тема 1 «Основы управления поведением в организации Тема 2 «Личность в организации» Тема 3 «Организационные процессы и поведение работников»	Вопросы для дискуссии (п.5.2)	Итоговый тест (п. 5.1)
	Умения:	использовать знания основ организационного поведения для целей построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом	Тема 1 «Основы управления поведением в организации Тема 2 «Личность в организации» Тема 3 «Организационные процессы и поведение»	Разноуровневые упражнения, в т.ч в ЭОС Moodle (п. 5.3)	
	Навыки:	использования организационного поведения для целей построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом	Тема 2 «Личность в организации» Тема 3 «Организационные процессы и поведение»	Разноуровневые конкретные ситуации, в т.ч в ЭОС Moodle (п. 5.4)	

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	Разноуровневые упражнения	Разноуровневые кейсы	Темы 1-3	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	18	30	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 неко-

		торым 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, locus 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 влияний 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 основ организационного поведения для целей построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом
4	12-13	В целом сформировавшееся основ организационного поведения для целей построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом
3	10-11	Неполное знание основ организационного поведения для целей построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом
2	6-9	Фрагментарное знание основ организационного поведения для целей построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом
1	0-5	Отсутствие знания основ организационного поведения для целей построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом

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 должны изучать, уметь анализировать и прогнозировать поведение людей в организации?

2 Сравните четыре модели ОП между собой. Что у них общего и чем они отличаются друг от друга? Как модели ОП влияют на систему управления персоналом организации?

3 Поведение в организации: понятие, уровни анализа, функции, особенности. Факторы, влияющие на поведение персонала.

4 Трудоголизм - это норма или девиация? Предпосылки, проявления и последствия трудоголизма.

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 по персоналу 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 управления персоналом?

8 Назовите основные типы организационных конфликтов. Какова степень неизбежности конфликта каждого типа. Как следует разрешать конфликт каждого типа? Каково возможное участие кадровой службы в разрешении конфликтов в организации?

9 Переговоры: понятие, цели и результаты. основные этапы процесса переговоров. На основе каких критериев производится оценка эффективности переговоров? Назовите типы переговоров, которые ведут менеджеры по персоналу.

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 основ организационного поведения для целей построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом
4	13-15	В целом сформировавшееся основ организационного поведения для целей построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом
3	10-12	Неполное знание основ организационного поведения для целей построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом
2	6-9	Фрагментарное знание основ организационного поведения для целей построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом
1	0-5	Отсутствие знания основ организационного поведения для целей построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом

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. Может ли что-то из предложенного вами быть использовано в вашей дальнейшей профессиональной деятельности?

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 знания основ органи-

		зационного поведения для целей построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом
4	13-15	В целом сформировавшееся умение использовать знания основ организационного поведения для целей построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом
3	10-12	Неполное умение использовать знания основ организационного поведения для целей построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом
2	6–9	Фрагментарное умение использовать знания основ организационного поведения для целей построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом
1	0-5	Отсутствие умения использовать знания основ организационного поведения для целей построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом

5.4 Примеры конкретных ситуаций

Конкретная ситуация «Сергей Петрович уходит с работы»

Компании увольняют своих сотрудников. Люди не уверены в завтрашнем дне. Принимая во внимание нестабильную ситуацию в экономике, кому придет в голову уйти с надежного места работы?

Возможно это покажется странным, но хорошие люди – ценные работники – делают это ежедневно. Обычно они делают это в поисках лучшего места. Возьмем для примера Сергея Петровича, опытного страхового агента в компании «Росгосстрах», который, заполняя необходимые для увольнения бумаги, написал: «Эта работа мне не подходит. Мне хотелось бы принимать более активное участие в принятии тех решений, которые имеют ко мне непосредственное отношение, а также иметь больше возможностей показать, на что я способен. Мне всегда не хватало объективной обратной связи относительно качества моей работы, кроме того, компания не ставит нас в известность о своих планах на будущее. В общем, большую часть времени я чувствовал себя незначительным винтиком в общем механизме»

В ответ на вопрос, могла ли компания сделать что-либо, чтобы изменить ситуацию, Сергей Петрович просто ответил: «Наверное, нет».

Почему так много подающих надежды сотрудников уходит с работы? И почему так много других остаются, поскольку у них нет ничего лучшего, но работают спустя рукава? Одна из основных причин – причина Сергея Петровича – совершенно очевидна и часто встречается во многих организациях: неспособность вызвать и поддерживать в сотрудниках чувство самоуважения.

Компании должны быть заинтересованы в том, чтобы сотрудники типа Сергея Петровича испытывали чувство самоуважения. Приложив к этому определенные усилия, компания значительно выиграет, сократив затраты на обучение новых сотрудников и уменьшив текучесть кадров, и в результате повысит производительность труда и качество работы, а также получит в качестве награды инновационное мышление и дружную командную работу.

Специалисты по работе с персоналом и менеджеры могут значительно способствовать успеху компании, развивая в сотрудниках осознание своей необходимости, защищенности, индивидуальности, сопричастности и компетентности. Каким образом? Придавая большее значение всем важным компонентам самооценки и понимая, что именно способствует, а что препятствует развитию этих компонентов.

Сергей Петрович сомневается в том, что его компания когда-либо изменится, но другие организации предпринимают решительные шаги на пути развития и укрепления чувства самоуваже-

ния в своих сотрудниках. В результате они добиваются сокращения текучести кадров, увеличивают производительность и сокращают расходы на обучения новых сотрудников.

Вопросы

1) Считаете ли вы, что решение Сергея Петровича уйти с работы напрямую связано с его чувством самоуважения?

2) Что вы думаете об удовлетворенности Сергея Петровича своей работой и его чувстве преданности организации? Какое отношение имеет данный случай к исследованиям основных факторов, определяющих удовлетворенность и приверженность, а также их последствий?

3) Какой урок может извлечь компания из данного случая? Что она может и должна сделать в этой связи?

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 использование организационного поведения для целей построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом
4	23-26	В целом сформировавшееся использование организационного поведения для целей построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом
3	18-22	Неполное использование организационного поведения для целей построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом
2	12-17	Фрагментарное использование организационного поведения для целей построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом
1	0-11	Отсутствие использования организационного поведения для целей построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом

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.