

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Максимов Алексей Борисович  
Должность: директор департамента по образовательной политике  
Дата подписания: 27.09.2023 10:48:44  
Уникальный программный ключ:  
8db180d1a3f02ac9e60521a567274275fc68b1dc

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)

Факультет экономики и управления

УТВЕРЖДАЮ



Декан факультета  
экономики и управления  
/ А.А. Ефремов /

\_\_\_\_\_ 2019 г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

### «Организационное поведение»

Направление подготовки/специальность

**38.03.01 Экономика**

Профиль: **Коммерциализация научно-технических разработок**

Квалификация

**бакалавр**

Формы обучения

**Очно-заочная**

Москва, 2019

## ПЕРЕЧЕНЬ СОКРАЩЕНИЙ

В настоящей образовательной программе используются следующие сокращения:

ВО	–	высшее образование;
ОПОП	–	основная профессиональная образовательная программа;
з.е.	–	зачетная единица;
УК	–	универсальная компетенция;
ОПК	–	общепрофессиональная компетенция;
ПК	–	профессиональная компетенция;
ИУК	–	индикатор достижения универсальной компетенции;
ИОПК	–	индикатор достижения общепрофессиональной компетенции;
ИПК	–	индикатор достижения профессиональной компетенции;
ОТФ	–	обобщенная трудовая функция;
ОПД	–	область профессиональной деятельности;
ПС	–	профессиональный стандарт;
РПД	–	рабочая программа дисциплины;
ФОС	–	фонд оценочных средств;
ЭИОС	–	электронная информационно-образовательная среда;
ФГОС ВО	–	федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования;
ГИА	–	государственная итоговая аттестация;
БИЦ	–	библиотечно-информационный центр;
ЭБС	–	электронно-библиотечная система;
Университет	–	федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Московский политехнический университет».

## 1. Цели, задачи и планируемые результаты обучения по дисциплине

**Цель дисциплины «Организационное поведение»** - формирование системы знаний в области поведения человека в организации, мотивации и результативности организации, групповом поведении в организации и организационных изменениях, а также подготовка высококвалифицированных менеджеров, способных на практике обеспечить успех и процветание предприятий в условиях рыночной конкуренции.

**Задачи изучения дисциплины** – изучение основополагающих принципов организационного поведения; - рассмотрение особенностей, структуры, принципов и механизмов поведения человека в современной организации; - рассмотрение вопросов связанных с основами управления современными организациями; - выработка умения самостоятельного решения задач связанных с мотивацией сотрудников.

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

Компетенции (код, наименование)	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня (дескрипторные характеристики)
ОК 5- способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	1. Пороговый	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- закономерности формирования социальных структур, социальных общностей, групп, социальных институтов; меру воздействия социальных структур на социальное поведение личности, формирование ее статусной позиций;</li> <li>- виды и пути развития социальных процессов, изменения в общественной системе в ходе их осуществления;</li> <li>- факторы развития личности в процессе социализации, формирования ее социальной позиции;</li> <li>- особенности протекания интеграционных процессов в мировом сообществе, глобальные проблемы, возникающие перед человечеством.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оказывать управляющее воздействие на развитие социальных процессов</li> </ul>

		<p>внутри организации, социальной группы;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать социальные нормы в профессиональной и общественной деятельности.</li> </ul>
	<p>2. Повышенный</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- закономерности формирования социальных структур, социальных общностей, групп, социальных институтов; меру воздействия социальных структур на социальное поведение личности, формирование ее статусной позиций;</li> <li>- виды и пути развития социальных процессов, изменения в общественной системе в ходе их осуществления;</li> <li>- факторы развития личности в процессе социализации, формирования ее социальной позиции;</li> <li>- особенности протекания интеграционных процессов в мировом сообществе, глобальные проблемы, возникающие перед человечеством.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оказывать управляющее воздействие на развитие социальных процессов внутри организации, социальной группы;</li> <li>- использовать социальные нормы в профессиональной и общественной деятельности.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- приемами анализа конкретных социальных ситуаций в профессиональной деятельности;</li> <li>- навыками работы в коллективе;</li> </ul>

		- приемами толкования социальных норм; - приемами анализа культурных различий.
--	--	---

## 2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организационное поведение» относится к блоку Б1 основной профессиональной образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.01 «Экономика».

Дисциплина «Организационное поведение» взаимосвязана логически и содержательно методически со следующими дисциплинами ОПОП: Дисциплины (модули): Правоведение, Основы права, Трудовое право.

## 3. Структура и содержание дисциплины

### Виды учебной работы и трудоемкость

#### 3.1.1. Очно-заочная форма обучения

п/п	Вид учебной работы	Количество часов	Семестры
			2
<b>1.</b>	<b>Аудиторные занятия</b>	<b>54</b>	<b>54</b>
	в том числе:		
1.1	Лекции	18	18
1.2	Семинарские/ практические занятия	36	36
1.3	Лабораторные занятия	-	-
<b>2.</b>	<b>Самостоятельная работа</b>	<b>54</b>	<b>54</b>
	в том числе:		
2.1	Подготовка к практическим занятиям (изучение лекционного материала)	27	27
2.2	Подготовка к тестированию	14	14
2.3	Самостоятельное решение задач	13	13
	<b>Промежуточная аттестация</b>		
	зачет/ диф. зачет/ экзамен		<b>Экзамен</b>
	<b>Итого</b>	<b>216</b>	<b>216</b>

**Тематический план изучения дисциплины**  
(по формам обучения)

3.2.1. Очно-заочная форма обучения

п/п	Разделы/ темы дисциплины	Трудоемкость, час				
		Все го	Аудиторная работа			
			Л ек ц и и	Пр ак ти че ск ие за ня ти я	Ла бо ра то р н ые за ня ти я	Пр ак ти че ск ая по дг от ов ка
1.	Основы организационного поведения	54	2	4	-	-
2.	Теории поведения человека в организации	54	2	4	-	-
3.	Личность и организация	54	2	4	-	-
4.	Коммуникативное поведение человека в организации	54	2	4	-	-
5.	Мотивация и результативность организации	54	2	4	-	-
6.	Формирование группового поведения в организации	54	2	4	-	-
7.	Управление поведением и нововведениями в организации	54	2	4		
8.	Лидерство в организации	54	2	4		
9.	Персональное развитие в организации	54	2	4		
	<b>Итого</b>	<b>54</b>	<b>18</b>	<b>36</b>	-	-

#### 4. Содержание лекционных занятий по дисциплине

##### **Тема 1. Основы организационного поведения**

Исторические основы современного организационного поведения Организационное поведение как область научного знания о поведении организаций и людей, а также групп людей в этих организациях Предмет, задачи, основные компоненты изучения «Организационного поведения» Взаимосвязь с другими науками об управлении и смежными дисциплинами: теорией организации, организационным развитием, и управлением персоналом Модели организационного поведения Факторы, влияющие на организационное поведение и источники его повышения Понятие «поведение» в контексте изучаемой дисциплины Особенности поведения индивида Типы поведения индивида в организации Понятие «организация» как место работы, особенности организации,

влияющие на поведение ее работников Типы поведенческих организаций Организационное поведение и менеджмент Эффективность менеджмента Уровни, роли и навыки менеджмента в организации Этическое поведение в организации.

## **Тема 2. Теории поведения человека в организации**

Классические теории организации: научный менеджмент Ф.Тейлора, организационные принципы А.Файоля, бюрократическая теория М.Вебера, организационная теория Л.Гьюлика -Л. Урвика Концепция “человеческих отношений”: взгляды на менеджмент Мари Паркер Фоллет, эксперименты Э.Мейо Школа поведенческих наук: подход Д.Макгрегора, организационная система Р.Ликерта, подход В.Бенниса Бихевиоризм и необихевиоризм (Теории научения): Дж.Уотсон, Э.Торндайк, Б.Скиннер, А.Бандура Психоаналитический подход к поведению индивида: З.Фрейд, А.Адлер, Э.Фром, К.Хорни, В.Шуц Ситуационные теории организации. Подход Дж.Вудворда Роль технологии в организации: исследование Т.Бёрнса и Дж.Сталкера, исследование П.Лоуренса и Дж.Лорша Организация как социотехническая система Управление организацией как искусство (взгляды Дж. Одиорне).

## **Тема 3. Личность и организация**

Соотношение понятий «человек», «индивид», «личность», «индивидуальность» Источники индивидуальных различий в характеристиках личности Основные подходы к исследованию, формированию и развитию личности: Структура личности (иерархическая структура личности К.К.Платонова; статусно-ролевая теория личности: Ч.Кули, Дж.Мид, И.С.Кон; диспозиционная структура личности: Г.Олпорт, У.Томас, Ф.Знанецкий, В.А.Ядов Стадии развития личности (З.Фрейд, Э.Эриксон – смена кризисов психосоциальной идентичности; А.Маслоу, К.Роджерс – реализация потребности в самоактуализации; Черты личности (Г.Олпорт, Г.Айзенк, Р.Кэттелл и др.). Личностные черты и влияние их на поведение работника в организации (авторитаризм, макиавеллизм, локус контроля, ориентация на достижения, догматизм) Социальные черты и стили решения проблем (К. Юнг) Проблемы нормы и патологии в организационном поведении Гармония и конфликт интересов организации и личности, проблема взаимоувязывания общих, групповых и индивидуальных целей Основные переменные, влияющие на индивидуальное поведение работника в организации Влияние на организационное поведение возраста работников, их пола, семейного положения и продолжительности работы в организации Ценности работников организации Их виды (классификации Г.Олпорта, ценностноповеденческие, терминальные и инструментальные ценности) Ценностные ориентации, аттитюды и их влияние поведение личности в организации Функции и изменения установок Удовлетворенность трудом и преданность организации как виды установок; их значение для организационно-го поведения Ощущения и восприятия Процесс восприятия Управление процессом восприятия Взаимосвязь между индивидуальным восприятием, поведением, установками и ценностями.

## **Тема 4. Коммуникативное поведение человека в организации**

Коммуникативная, регулятивная, перцептивная функции общения Особенности межличностного восприятия и понимания Система организационного общения, нисходящие, восходящие и горизонтальные информационные потоки Типы коммуникационных сетей Неформальное общение в организации Общение и стиль управления Пути повышения эффективности общения в организации Коммуникативное поведение и межгрупповая координация.

## **Тема 5. Мотивация и результативность организации**

Понятие о мотивации. Мотивационный процесс Модель мотивации организационного поведения индивида. Типы мотивирования Отличие стимулирования от мотивирования,

понятия «мотив», «стимул» Этапы развития систем мотивации Особенности систем мотивации на предприятиях России Содержательные теории мотивации: теория мотивации А.Маслоу, К.Альдерфера, теория Х-У Д.Мак-Грегора, двухфакторная теория мотивации Ф.Херцберга Процессуальные теории мотивации: теория подкрепления мотивов, теория ожидания, целевая теория мотивации, модификация поведения Преимущества и недостатки действующих мотивационных теорий в управлении Связь между мотивацией и результатом Мотивационные факторы, влияющие на поведение работника в процессе трудовой деятельности Программы и методы мотивирования эффективной деятельности работников. Взаимосвязь аттестации и мотивации работников.

### **Тема 6. Формирование группового поведения в организации**

Уровни анализа организационного поведения: индивид, группа, организация Природа групп в организации, их классификация, стадии развития Групповые процессы, групповое давление и конформность, групповая сплоченность и совместимость Структура группы Статус: источники, функции, соответствие статусов Роли. Ролевые идентификация, конфликт, ожидания Групповые нормы и санкции Ситуационные переменные, влияющие на групповое поведение: личностные особенности членов группы, размер группы, неоднородность группы. Формирование группового поведения в организации Межгрупповое взаимодействие в организации и теоретические подходы к его исследованию (мотивационный, ситуативный, когнитивный, деятельностный) Ингрупповые фаворитизм, стереотипизация, атрибуция Формирование профессиональной идентичности.

### **Тема 7. Управление поведением и нововведениями в организации**

Природа организаций Жизненный цикл организации Проблемы функционирования организаций Организационная патология Необходимость эффективного управления поведением организации Критерии эффективности организации Уровни анализа организационной эффективности и источники ее повышения Организационная культура Структура и содержание организационной культуры Модель формирование организационной культуры Влияние культуры на организационную эффективность (модели В.Сате, Т.Питерса - Р.Уотермена, Т.Парсонса) Изменение организационной культуры Стили проведения изменений Виды изменений Формы сопротивления работников изменениям и методы их преодоления Динамика стресса и управление стрессом Инновационные концепции развития организации Организационное развитие и его типы Модель развития организации Управление организационным развитием Планирование организационного развития Методы организационного развития Основные этапы разработки и внедрения нововведений и программ организационного развития. Основные принципы управления изменениями Поведенческий маркетинг Репутация организации Управление репутацией организации Имиджевые регуляторы как мотивы организационного поведения, поведенческое формирование имиджа Типы поведения работника по отношению к клиентам: “клиентурный”, “антиклиентурный”, “избирательно-клиентурный” и “псевдоклиентурный” Механизм формирования поведения в сфере «работник – клиент».

### **Тема 8. Лидерство в организации**

Феномен лидерства Лидерство и руководство Лидерство и организационная власть Взаимосвязь понятий лидерство, власть, влияние, полномочия Структурные (лидерских качеств) теории (теории великих людей, взгляды О.Тида, У.Бенниса, Дж.Ханта) Поведенческий подход (эксперименты К.Левина, исследования университета Огайо, исследования Мичиганского университета, управленческая решетка Р.Блейка и Дж.Моутона) Ситуационный подход (РМ-теория лидерства Д.Мисуми, модель Ф.Фидлера, ситуационная теория Херси-Бланшара) Нормативные модели лидерства (модель ВрумаЙеттона-Яго) Биосоциальный подход к пониманию феноменов лидерства.



## **Тема 9. Персональное развитие в организации**

Вхождение человека в организацию Сущность процесса социализации Основные составляющие и стадии организационной социализации. Методы социализации Личностный потенциал работника Понятие, виды и этапы карьеры Карьерное продвижение менеджера в рамках организационной структуры управления Моделирование оптимального карьерного роста на протяжении жизненного цикла работника Управление карьерным циклом работника.

### **Семинарские/практические занятия**

- Тема 1. Основы организационного поведения
- Тема 2. Теории поведения человека в организации
- Тема 3. Личность и организация
- Тема 4. Коммуникативное поведение человека в организации
- Тема 5. Мотивация и результативность организации
- Тема 6. Формирование группового поведения в организации
- Тема 7. Управление поведением и нововведениями в организации
- Тема 8. Лидерство в организации
- Тема 9. Персональное развитие в организации

### **Тематика курсовых проектов (курсовых работ)**

Курсовой проект (курсовая работа) по дисциплине учебным планом не предусмотрены.

## **4. Учебно-методическое и информационное обеспечение**

### **4.1. Основная литература:**

1 Басенко, В. П. Теория организации и организационное поведение: учебное наглядное пособие для обучающихся по направлению подготовки магистратуры «Менеджмент» (программа «Общий и стратегический менеджмент») / В. П. Басенко, В. А. Дианова. — Краснодар, Саратов : Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018 — 65 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru>

2 Валеева, Е. О. Организационное поведение: учебное пособие / Е. О. Валеева. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2015 — 176 с. — ISBN 978-5-905916-88-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru>

### **4.2. Дополнительная литература:**

1 Красовский, Ю. Д. Организационное поведение : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению «Менеджмент» и специальности «Социология» / Ю. Д. Красовский. — 4-е изд. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017 — 487 с. — ISBN 978-5-238-02186-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru>

2 Меликян О.М. Поведение потребителей / - 4-е изд. - М.:Дашков и К, 2018 - 280 с.: ISBN 978-5-394-01043-9 - Режим доступа: <http://znanium.com>

3 Милорадова Н.Г. Поведение людей в организации: Учебное пособие / - 2-е изд., (эл.)

#### **4.3. Электронные образовательные ресурсы:**

ЭОР по дисциплине «Организационное поведение» находится в разработке

#### **Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение**

1. Программы пакета Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint)

#### **Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

1. СПС «КонсультантПлюс: Некоммерческая интернет-версия». - URL:  
<http://www.consultant.ru/online/> (дата обращения: 16.02.2019). – Режим доступа: свободный.

### **5. Материально-техническое обеспечение**

1. Лекционная аудитория.
1. Аудитория для проведения практических занятий.
2. Компьютерный класс с выходом в Интернет.
3. Аудитория для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.
4. Аудитория для самостоятельной работы.
5. Библиотека, читальный зал.

### **6. Методические рекомендации**

#### **6.1. Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины**

Самостоятельная работа студентов направлена на решение следующих задач:

При изучении дисциплины «Организационное поведение» необходимо обратить внимание на следующие особенности.

Курс обучения делится на время, отведенное для занятий, проводимых в аудиторной форме (лекции, практические занятия) и время, выделенное на внеаудиторное освоение дисциплины, большую часть из которого составляет самостоятельная работа студента. Лекционная часть учебного курса для студентов проводится в форме обзоров по основным темам.

Практические занятия предусмотрены для закрепления теоретических знаний, углубленного рассмотрения наиболее сложных проблем дисциплины, выработки навыков структурно-логического построения учебного материала и отработки навыков самостоятельной подготовки.

Самостоятельная работа студента включает в себя изучение теоретического материала курса, выполнение практических заданий, подготовку к контрольно-обобщающим мероприятиям.

Для освоения курса дисциплины студенты должны: – изучить материал лекционных и практических занятий в полном объеме по разделам курса; – выполнить задание, отведенное на самостоятельную работу: подготовить и защитить реферат по утвержденной преподавателем теме, подготовиться к собеседованию, тестированию, технологическому диктанту, контрольной работе; – продемонстрировать сформированность компетенций, закрепленных за курсом дисциплины во время мероприятий текущего и промежуточного контроля знаний.

Посещение лекционных и практических занятий для студентов очной и заочной формы является обязательным.

Контроль сформированности компетенций в течение семестра проводится в форме устного опроса на практических занятиях, выполнения контрольных работ, написания тестового контроля по теоретическому курсу дисциплины.

## 7. Фонд оценочных средств

### 7.1. Методы контроля и оценивания результатов обучения

Компетенции (код, наименование)	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня (дескрипторные характеристики)
<p>ОК 5- способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p>1. Пороговый</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- закономерности формирования социальных структур, социальных общностей, групп, социальных институтов; меру воздействия социальных структур на социальное поведение личности, формирование ее статусной позиций;</li> <li>- виды и пути развития социальных процессов, изменения в общественной системе в ходе их осуществления;</li> <li>- факторы развития личности в процессе социализации, формирования ее социальной позиции;</li> <li>- особенности протекания интеграционных процессов в мировом сообществе, глобальные проблемы, возникающие перед человечеством.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оказывать управляющее воздействие на развитие социальных процессов внутри организации, социальной группы;</li> <li>- использовать социальные нормы в профессиональной и общественной деятельности.</li> </ul>
	<p>2. Повышенный</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- закономерности формирования социальных структур, социальных общностей, групп, социальных институтов; меру воздействия</li> </ul>

		<p>социальных структур на социальное поведение личности, формирование ее статусной позиций;</p> <p>-виды и пути развития социальных процессов, изменения в общественной системе в ходе их осуществления;</p> <p>-факторы развития личности в процессе социализации, формирования ее социальной позиции;</p> <p>-особенности протекания интеграционных процессов в мировом сообществе, глобальные проблемы, возникающие перед человечеством.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>-оказывать управляющее воздействие на развитие социальных процессов внутри организации, социальной группы;</p> <p>- использовать социальные нормы в профессиональной и общественной деятельности.</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>-приемами анализа конкретных социальных ситуаций в профессиональной деятельности;</p> <p>- навыками работы в коллективе;</p> <p>- приемами толкования социальных норм;</p> <p>- приемами анализа культурных различий.</p>
--	--	---

## 7.2. Шкала и критерии оценивания результатов обучения

### 7.2.1. Критерии оценки ответа на экзамене

(формирование компетенции ОПК-5)

Оценка «отлично» выставляется за ответ, который содержит исчерпывающее раскрытие всех вопросов (в пределах полученных знаний), развернутую аргументацию каждого вывода и утверждения, построен логично и последовательно, подкреплён примерами из разработанных уроков. Ответ должен продемонстрировать свободное владение нормами

литературного языка и методической терминологией, содержать ссылки на освоенную учебную литературу.

Оценка **«хорошо»** выставляется за ответ, который содержит полное, но не исчерпывающее освещение всех вопросов, сокращенную аргументацию основных положений, допускает нарушение логики и последовательности изложения материала, а теоретические вопросы не подкрепляет иллюстративным материалом. В ответе допускаются стилистические ошибки, неточное употребление терминов.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется за ответ, который содержит неполное освещение предложенных в билете вопросов, поверхностно аргументирует основные положения, в изложении допускает композиционные диспропорции, нарушения логики и последовательности изложения материала, не иллюстрирует теоретические положения примерами из разработанных конспектов уроков. Встречаются речевые ошибки, неправильное употребление терминов.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется за ответ, который содержит неправильное освещение поставленных вопросов, ошибочную аргументацию, фактические и речевые ошибки, допускает неверные умозаключения.

### 7.2.3. Критерии оценки результатов тестирования (формирование компетенции ОПК-5)

<b>Оценка (стандартная)</b>	<b>Оценка (тестовые нормы: % правильных ответов)</b>
<i>«отлично»</i>	<i>85-100 %</i>
<i>«хорошо»</i>	<i>70-79%</i>
<i>«удовлетворительно»</i>	<i>50-69%</i>
<i>«неудовлетворительно»</i>	<i>менее 50%</i>

#### 7.2.4 Критерии оценивания письменных работ (рефератов, докладов, эссе)

<b>Критерии оценивания:</b>	
«Отлично»	выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.
«Хорошо»	основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.
«Удовлетворительно»	имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.
«Неудовлетворительно»	тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Максимальное время выступления: до 7 мин

#### 7.2.5 Критерии оценивания задач (кейс-заданий)

<b>Критерии оценивания:</b>
Оценка «отлично» выставляется, если задача решена полностью, в представленном решении обоснованно получен правильный ответ.
Оценка «хорошо» выставляется, если задача решена полностью, но нет достаточного обоснования или при верном решении допущена вычислительная ошибка, не влияющая на правильную последовательность рассуждений, и, возможно, приведшая к неверному ответу.
Оценка «удовлетворительно» выставляется, если задача решена

частично.	
Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если решение неверно или отсутствует.	
<b>Регламент проведения мероприятия оценивания</b>	
1.	Предел длительности решения задачи
2.	Внесение исправлений в представленное решение
3.	Комментарии преподавателя
	Итого (в расчете на одну задачу)

### **Критерии оценки устного опроса (собеседования)**

**Оценка «отлично»** выставляется студенту, если студент ориентируется в теоретическом материале; имеет представление об основных подходах к излагаемому материалу; знает определения основных теоретических понятий излагаемой темы, умеет применять теоретические сведения для анализа практического материала, в основном демонстрирует готовность применять теоретические знания в практической деятельности и освоение большинства показателей формируемых компетенций.

**Оценка «хорошо»** выставляется студенту, если студент ориентируется в теоретическом материале; имеет представление об основных подходах к излагаемому материалу, но затрудняется в ответах на некоторые вопросы; знает определения основных теоретических понятий излагаемой темы, но не в полной мере отражает суть рассматриваемой проблемы, в основном умеет применять теоретические сведения для анализа практического материала, в основном демонстрирует готовность применять теоретические знания в практической деятельности и освоение большинства показателей формируемых компетенций.

**Оценка «удовлетворительно»** выставляется студенту, если показаны недостаточные знания теоретического материала, основных понятий излагаемой темы, не всегда с правильным и необходимым применением специальных терминов, понятий и категорий; анализ практического материала был нечёткий.

**Оценка «неудовлетворительно»** выставляется в случаях, когда не выполнены условия, позволяющие выставить оценку «удовлетворительно».

## **7.4 Оценочные средства**

### **7.4.1. Текущий контроль**

(формирование компетенции ОПК-5)

### **Примеры задач для решения на практических занятиях:**

#### **Задача 1:**

Выполните презентацию биографии и вклада в теорию управления наиболее ярких представителей школ управления. Акцентируйте их достижения в изучении объектов организационного поведения как междисциплинарной науки.



### **Задача 2:**

Напишите эссе на тему «Почему человеческие ресурсы становятся стратегическим фактором развития организаций XXI века?». Предложите свою точку зрения. Объем работы – 1-2 стр.

### **Задача 3.**

Дайте краткую характеристику организации, в которой вы работаете или проходили учебную практику. Какие образцы поведения индивидов, групп, руководителей и специалистов вы наблюдали? С какими нормами, отношениями, привычками, эмоциями, традициями вы познакомились.

Подготовьте мини сообщение на 5-7 мин.

### **Задача 4:**

Напишите эссе на тему «Как бы я использовал поведенческий подход в управлении персоналом современной фирмы?».

Объем работы – 1-2 стр.

### **Задача 5:**

Проведите мозговой штурм на тему: «Будущее организационного поведения: науки и практики управления» по предлагаемой технологии в четыре этапа.

Первый этап – «Предварительный». Формирование групп по 7 чел.

Назначение ведущего и секретаря. Уточнение условий задачи. Главное правило: «Без критики!».

Второй этап – «Создание банка данных». Разработка идей и определение тенденций. Перерыв. Музыка. Рефлексия по поводу нарушения правил и настроения.

Третий этап – «Анализ идей и предложений». Сообщение всех идей и поиск в каждой рационального и полезного. Возможность улучшения идей.

Перерыв на разминку.

Четвертый этап – «Обработка результатов». Назначение спикера. Выбор из всех предложений наиболее удачных. Подведение итогов работы по данному методу.

### **Примеры тестовых заданий:**

1. Что можно отнести к поведенческим чертам личности?

- а) состояние здоровья
- б) властность
- в) самоуверенность
- г) внешность

2. Какие бывают разновидности конфликтов (по количеству участников)?

- а) межгрупповые
- б) межличностные
- в) все ответы верны
- г) между личностью и группой

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

- а) конфликтность
- б) лидерство
- в) полномочия

4. Как называются организации, которые применяются в области высоких технологий, при ложных инновационных процессах, основанные на знании и компетенции персонала?

- а) индивидуалистические организации
- б) эдхократические организации
- в) партисипативные организации
- г) корпоративные организации

5. Кто проводил эксперименты на заводе «Вестерн электрик» в Хоторне, в результате которых была сформулирована доктрина человеческих отношений?

- а) Альберт Бандура
- б) Элтон Мэйо
- в) Джордж Келли

6. Что такое мотивация?

- а) достижение личных целей через достижение общих целей
- б) процесс побуждения человека или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организации
- в) достижение желаемого результата

7. Как называется состояние индивида, которое возникает в ответ на разнообразные экстремальные воздействия внешней и внутренней среды, которые выводят из равновесия физиологические или психологические функции организма?

- а) конфликт
- б) фрустрация
- в) стресс

8. Что подразумевается под скелетом организации, схемой должностей и подразделений, на основе которой строятся формальные отношения между людьми в организации?

- а) организационный дизайн
- б) организационная культура
- в) организационная структура

9. Какое название носят организации, для которых характерны устойчивый характер производства, четкое разделение труда, иерархия управления, стандартизация деятельности, преобладание организационных ценностей над личными?

- а) партисипативные организации
- б) эдхократические организации
- в) индивидуалистические организации
- г) корпоративные организации

10. Что является наилучшей формой преодоления конфликта?

- а) через стратегию приспособления
- б) через стратегию игнорирования
- в) через стратегию окончательного решения
- г) через стратегию компромисса

### **7.3.2. Промежуточная аттестация** (формирование компетенции ОПК-5)

1. История становления организационного поведения.
2. Сущность и значимость восприятия. Факторы, влияющие на восприятие. Суждения. Предубеждения и стереотипы в оценке людей.
3. Теории поведения человека в организации.
4. Способности: умственные, физические. Влияние способностей на результаты работы. Профессиональная пригодность.

5. Классификация личностных качеств работников. Типы личности и предпочтительные сферы деятельности.
6. Учет социально-демографических особенностей, способностей и личностных качеств работников в управлении персоналом.
7. Ценности и источники их формирования. Классификация ценностей. Использование при анализе и прогнозировании поведения в организации.
8. Удовлетворенность работой. Факторы, определяющие удовлетворенность работой. Система вознаграждений.
9. Понятие мотивации и мотивационный процесс. Критерии мотивации.
10. Ранние теории мотивации (Маслоу, Макгрегор, Герцберг)
11. Современные теории мотивации. Теории мотивации в трудах российских ученых.
12. Организация системы компенсаций с учетом факторов мотивации. Справедливость оплаты как фактор мотивации. Особенности использования теорий мотивации в управлении персоналом.
13. Результативность мотивации.
14. Группа: определение и классификация групп. Причины объединения людей в группы. Стадии развития группы.
15. Характеристики группы. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие в организации. Потенциальные преимущества и недостатки работы в группе.
16. Рабочая группа и команда: сходство и различие. Модель развития команды. Самоуправляемая команда. Управленческая команда. Условия и факторы эффективности групповой работы.
17. Конфликт: определение. Теории конфликтов. Оценка конфликта с точки зрения результатов работы организации. Виды конфликтов.
18. Стадии развития конфликта, их содержание. Последствия конфликта: негативные, позитивные.
19. Анализ конфликта. Искусство управления конфликтом.
20. Лидерство. Теория личностных качеств. Поведенческий подход. Ситуационный подход к лидерству.
21. Современные концепции лидерства. Требования к современным руководителям. Особенности деятельности руководителей.
22. Лидерство и власть: общее и отличия. Источники и формы власти. Зависимость — основа власти.
23. Стили в руководстве: понятие, виды, сравнительная характеристика. Управление по результатам.
24. Руководство и делегирование. Цели делегирования. Принципы передачи полномочий. Правила делегирования. Преимущества делегирования.
25. Понятие жизненного цикла организации. Особенности отдельных стадий.
26. Организационная культура: понятие, содержание, формы. Сильная и слабая культура. Факторы, формирующие организационную культуру.
27. Стадии развития организационной культуры. Ритуалы, символы, язык. Имидж организации. Влияние культуры на поведение работника.
28. Изменения организационной культуры. Возможные барьеры и препятствия.
29. Составляющие репутации организации. Имидж организации. Понятие бренда товара. Ловушки репутации. Управление репутацией организации.
30. Организационное развитие. Основные положения концепции организационного развития. Достоинства и ограничения организационного развития.
31. Необходимость изменений. Типы изменений. Стадии изменения. Стили проведения изменений. Управление проведением изменений.
32. Причины сопротивления изменениям. Виды сопротивления изменениям. Формы проявления сопротивления работников изменениям. Методы преодоления сопротивления изменениям.

33. Стресс и его потенциальные источники. Организационный стресс.
34. Сущность индивидуального стресса. Динамика стресса. Факторы, вызывающие стресс. Управление стрессом.
35. Сущность процесса социализации. Обучение при вхождении в организацию. Проблематика организационной социализации.
36. Сущность карьеры. Состав и содержание карьеры работника. Управление карьерой работника. Эффективность карьеры.
37. Поведенческий маркетинг. Компетенция персонала.
38. Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру компаний. Выделение групп стран по признаку сходства культурных ценностей.
39. Модель ценностной ориентации А. Кluckхона и Ф. Штраубека. Модель изучения культурных ценностей Г. Хофстеде.