

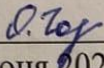
МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РЯЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ РАДИОТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ В.Ф. УТКИНА»

Кафедра «Государственное, муниципальное и корпоративное управление»

«СОГЛАСОВАНО»

Декан ИЭФ

 / О.Ю. Горбова/
26 июня 2020 г.

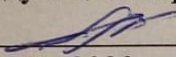


Проректор по РСОиМД

/ А.В. Корячко /

26 июня 2020 г.

Заведующий кафедрой ГМКУ

 / С.В. Перфильев /
26 июня 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.17 «Организационное поведение»

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) подготовки
Управление персоналом

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения – очная


ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЙ

Рабочая программа составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (уровень бакалавриата), утвержденного Приказом Минобрнауки России №1461 от 14.12.2015 г. (ред. от 20.04.2016 г.).

Разработчик:

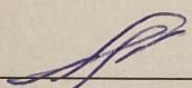
доцент

кафедры ГМКУ, к.пед.н.

 / С.В. Авилкина /

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры 13 мая 2020 г., протокол № 9

Заведующий кафедрой ГМКУ

 / С.В. Перфильев /

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Рабочая программа по дисциплине «Организационное поведение» является составной частью основной профессиональной образовательной программы «Управление персоналом» в рамках направления подготовки бакалавров 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным приказом Минобрнауки России от 14.12.2015 г. №1461.

Цель дисциплины – формирование у обучающихся комплексных знаний о возникновении и состоянии специфики организационного поведения в России и за рубежом; навыков по организации и использованию закономерностей поведения рабочей группы и организационной среды с точки зрения перспективного развития организации.

Задачи дисциплины:

- ознакомить с основным понятийным аппаратом дисциплины «Организационное поведение»;
- сформировать базисные представления о роли и назначении организационного поведения в социально-экономических аспектах развития организации, в частности в Российских компаниях;
- изучить структуру организационного поведения с точки зрения микро-, мезо- и макроструктуры;
- проанализировать технологию работы и организации рабочей группы;
- изучить методы работы с персоналом;
- научить использовать конкретные методики по работе с кадрами;
- раскрыть этические аспекты работы с персоналом;
- изучить типологию организаций по их поведенческой направленности.

| Коды компетенций | Результаты освоения ОПОП содержание компетенций | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине |
|------------------|---|---|
| ОК-6 | способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия | Знать: этико–конфессиональные основы социальной работы. Уметь: работать в коллективе. Владеть: способностью воспринимать культурные различия. |
| ОПК-7 | готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других | Знать: основы координации, организации, контроля. Уметь: взаимодействовать с коллегами. Владеть: навыками организации и координации, а также навыками контроля и оценки эффективности. |

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина реализуется в рамках базовой части дисциплин ОПОП, изучается на 1 курсе во 2 семестре.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные при получении среднего общего образования, а так же в рамках изучения дисциплин ОПОП «Психология», «Социология».

Знания, умения, навыки сформированные в ходе изучения дисциплины могут быть использованы при дальнейшем изучении дисциплин «Культурология», «Управление персоналом организации», «Основы организации труда», при прохождении всех типов

практики, а также при подготовке к государственной итоговой аттестации (подготовке и защите выпускной квалификационной работы).

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетные единицы (з.е.), 108 часов.

| Объем дисциплины | Всего часов |
|---|-------------|
| Общая трудоемкость дисциплины | 108 |
| 1. Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего), в том числе: | 48 |
| лекции | 24 |
| практические занятия | 24 |
| 2. Самостоятельная работа обучающихся (всего), в том числе: | 60 |
| подготовка к промежуточной аттестации и консультации | 9 |
| иные виды самостоятельной работы | 51 |
| Вид промежуточной аттестации обучающегося | зачет |

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

4.1. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам)

Тема 1. Теоретико-методологические аспекты дисциплины «Организационное поведение».

Методологические особенности курса. «Организационное поведение» в структуре управления персоналом. Возникновение организационного поведения как науки. Понятие и сущность организационного поведения. Основные концепции организационного поведения. Область исследования и разработок организационного поведения. Теории поведения человека в организации. Взаимосвязь деловой среды организации и человека. Персональное развитие организации. Анализ и конструирование организации.

Тема 2. Личность в системе организации.

Личность и организация; коммуникативное поведение в организации. Факторы поведения личности в социальной среде. Динамика человеческого поведения. Профессионально-функциональные роли работников. Теории научения человека. Введение человека в организацию. Разработка адаптационных программ персонала. Формирование и функционирование человеческого «Я». Динамика процесса детерминации поведения личности. Основной набор поведенческих стереотипов. Концепция позитивного и негативного воздействия на оперантные реакции.

Тема 3. Особенности группы и ее взаимосвязь с поведенческой средой.

Формирование группового поведения в организации. Группы, классификация и основные характеристики. Проблема групп. Характеристики внутригрупповых отношений. Воздействие норм группы на поведение человека. Ценностей группы, как

нормативную базу морали. Взаимодействие индивида и группы. Формирование коллективного субъекта деятельности как процесс. Стадии формирования коллектива и этапы формирования эффективной команды. Организация внутреннего культурного контекста рабочей группы, ее субкультуры. Организация консультационного взаимодействия с командой. Развитие группы как социальной общности. Управление становлением системы человеческих ресурсов организации. Пятиступенчатая модель

формирования группы Б.В. Такмана.

Тема 4. Структура организаций в системе личностно-организационного взаимодействия.

Типология организаций и их позиция во внешней среде. Управление поведением организации. Структура организаций по поведенческой направленности. Изменения в организации. Персональное развитие в организации. Управление нововведениями в организации. Типология власти и лидерства в системе организации. Лидерство в организации. Категории власти. Типичные качества харизматической личности. Негативный эффект «псевдоавторитета». Различия неформального лидерства и формального руководства.

Тема 5. Мотивация поведения и результативность организации.

Психологические закономерности мотивации поведения работников. Активность и направленность работы в рабочей среде. Принципы стимулирования трудовой активности персонала. Влияние темперамента, характера, возрастных и гендерных особенностей человека на эффективность трудовой деятельности в рабочей –организационной среде. Мотивация и стимулирование труда. Механизмы и инструменты мотивации персонала.

Тема 6. Организационная культура в системе организационного поведения.

Поведенческий маркетинг. Организационное поведение в системе международного бизнеса. Понятие и функции организационной культуры. Типы и уровни организационных культур. Организационная культура на макро- и на микро- уровне в системе организации. Структура организационной культуры в системе организационного поведения: атрибуты, типы организационных обрядов. Методы формирования поддержания и развития организационной культуры. Организационная культура управления персоналом в системе международного бизнеса.

4.2. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

| Тема | Общая трудоемкость, всего часов | Контактная работа обучающихся с преподавателем | | | | Самостоятельная работа обучающихся |
|--|---------------------------------|--|--------|----------------------|---|------------------------------------|
| | | всего | лекции | практические занятия | | |
| Тема 1. Теоретико-методологические аспекты дисциплины «Организационное поведение». | 18 | 8 | 4 | 4 | - | 10 |
| Тема 2. Личность в системе организации. | 18 | 8 | 4 | 4 | - | 10 |
| Тема 3. Особенности группы и ее взаимосвязь с поведенческой средой. | 18 | 8 | 4 | 4 | - | 10 |
| Тема 4. Структура организаций в системе личностно-организационного взаимодействия. | 18 | 8 | 4 | 4 | - | 10 |
| Тема 5. Мотивация поведения и результативность организации. | 18 | 8 | 4 | 4 | - | 10 |
| Тема 6. Организационная культура в системе организационного поведения. | 18 | 8 | 4 | 4 | - | 10 |
| Всего: | 108 | 48 | 24 | 24 | - | 60 |

Виды практических и самостоятельных работ

| Тема | Вид занятий* | Содержания | Часы |
|--|--------------|---|------|
| Тема 1. Теоретико-методологические аспекты дисциплины «Организационное поведение». | СР | Изучение конспекта лекций, изучение основной и дополнительной литературы Подготовка к практическим занятиям Подготовка к зачету | 10 |
| | ПР | Выполнение заданий и ответы на контрольные вопросы | 4 |
| Тема 2. Личность в системе организации | СР | Изучение конспекта лекций, изучение основной и дополнительной литературы Подготовка к практическим занятиям Подготовка к зачету | 10 |
| | ПР | Выполнение заданий и ответы на контрольные вопросы | 4 |
| Тема 3. Особенности группы и ее взаимосвязь с поведенческой средой. | СР | Изучение конспекта лекций, изучение основной и дополнительной литературы Подготовка к практическим занятиям Подготовка к зачету | 10 |
| | ПР | Выполнение заданий и ответы на контрольные вопросы | 4 |
| Тема 4. Структура организаций в системе личностно-организационного взаимодействия | СР | Изучение конспекта лекций, изучение основной и дополнительной литературы Подготовка к практическим занятиям Подготовка к зачету | 10 |
| | ПР | Выполнение заданий и ответы на контрольные вопросы | 4 |
| Тема 5. Мотивация поведения и результативность организации | СР | Изучение конспекта лекций, изучение основной и дополнительной литературы Подготовка к практическим занятиям Подготовка к зачету | 10 |
| | ПР | Выполнение заданий и ответы на контрольные вопросы | 4 |
| Тема 6. Организационная культура в системе организационного поведения | СР | Изучение конспекта лекций, изучение основной и дополнительной литературы Подготовка к практическим занятиям Подготовка к зачету | 10 |
| | ПР | Выполнение заданий и ответы на контрольные вопросы | 4 |

* СР – самостоятельная работа, ПР – практические занятия

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник / Ю.Д. Красовский. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. — 487 с. — 978-5-238-02186-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8106.html>
2. Басенко В.П. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.П. Басенко, А.А. Романов. — Электрон. текстовые данные. — Краснодар: Южный институт менеджмента, 2009. — 337 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/9564.html>

3. Захарова Т.И. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.И. Захарова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Евразийский открытый институт, 2010. — 344 с. — 978-5-374-00373-4. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10734.html>
4. Валеева Е.О. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебное пособие / Е.О. Валеева. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015. — 176 с. — 978-5-905916-88-5. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/31936.html>
5. Згонник Л.В. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник / Л.В. Згонник. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2015. — 232 с. — 978-5-394-01733-9. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/35294.html>
6. Конталев В.А. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.А. Конталев. — Электрон. текстовые данные. — М. : Московская государственная академия водного транспорта, 2011. — 306 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/46734.html>

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств приведен в приложении к рабочей программе дисциплины (см. документ «Оценочные материалы по дисциплине «Организационное поведение»).

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

а) основная учебная литература:

7. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник / Ю.Д. Красовский. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. — 487 с. — 978-5-238-02186-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8106.html>
8. Басенко В.П. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.П. Басенко, А.А. Романов. — Электрон. текстовые данные. — Краснодар: Южный институт менеджмента, 2009. — 337 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/9564.html>
9. Захарова Т.И. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.И. Захарова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Евразийский открытый институт, 2010. — 344 с. — 978-5-374-00373-4. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10734.html>

б) дополнительная учебная литература:

10. Валеева Е.О. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебное пособие / Е.О. Валеева. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015. — 176 с. — 978-5-905916-88-5. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/31936.html>
11. Згонник Л.В. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник / Л.В. Згонник. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2015. — 232 с. — 978-5-394-01733-9. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/35294.html>
12. Конталев В.А. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.А. Конталев. — Электрон. текстовые данные. — М. : Московская государственная академия водного транспорта, 2011. — 306 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/46734.html>

8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Обучающимся предоставлена возможность индивидуального доступа к следующим электронно-библиотечным системам:

– Электронно-библиотечная система «Лань», режим доступа – с любого компьютера РГРТУ без пароля. – URL: <https://e.lanbook.com/>

– Электронно-библиотечная система «IPRbooks», режим доступа – с любого компьютера РГРТУ без пароля, из сети интернет по паролю. – URL: <https://iprbookshop.ru/>.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

9.1. Рекомендации по планированию и организации времени, необходимого для изучения дисциплины

Рекомендуется следующим образом организовать время, необходимое для изучения дисциплины:

Изучение конспекта лекции в тот же день, после лекции – 10-15 минут.

Изучение конспекта лекции за день перед следующей лекцией – 10-15 минут.

Изучение теоретического материала по учебнику и конспекту – 1 час в неделю.

9.2. Описание последовательности действий студента («сценарий изучения дисциплины»)

1) написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины;

2) подготовка к практическим занятиям: необходимо изучить рекомендованные преподавателем источники (основную и дополнительную литературу, интернет-ресурсы) и выполнить подготовительные задания;

3) при изучении дисциплины очень полезно самостоятельно изучать материал, который еще не прочитан на лекции, не применялся на практическом занятии. Тогда лекция будет гораздо понятнее. Однако легче при изучении курса следовать изложению материала на лекции. Для понимания материала и качественного его усвоения рекомендуется такая последовательность действий:

– после прослушивания лекции и окончания учебных занятий, при подготовке к занятиям следующего дня, нужно сначала просмотреть и обдумать текст лекции, прослушанной сегодня.

– при подготовке к следующей лекции, нужно просмотреть текст предыдущей лекции,

– в течение периода времени между занятиями выбрать время для самостоятельной работы, проверить термины, понятия с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.

9.3. Рекомендации по работе с литературой

Теоретический материал курса становится более понятным, когда дополнительно к прослушиванию лекции и изучению конспекта, изучается и дополнительная рекомендованная литература (законодательство, научные и публицистические статьи и др.). Литературу по курсу рекомендуется изучать в библиотеке или с помощью сети Интернет (источники, которые могут быть использованы без нарушения авторских прав).

10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

В учебном процессе применяются следующие информационные технологии:

- чтение лекций с использованием презентаций;
- выполнение студентами заданий с использованием лицензионного или свободно распространяемого программного обеспечения, установленного на рабочих местах студента в компьютерных классах и в помещениях для самостоятельной работы, а также для выполнения самостоятельной работы в домашних условиях.

Перечень лицензионного программного обеспечения:

- LibreOffice операционная система Windows;
- Kaspersky Endpoint Security;
- LibreOffice, лицензия LGPLv3.

Перечень профессиональных баз данных (в том числе международным реферативным базам данных научных изданий) и информационных справочных систем:

- Информационно-правовой портал ГАРАНТ.РУ [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.garant.ru>. – Режим доступа: свободный доступ.
- Справочная правовая система КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.consultant.ru/online/>. – Режим доступа: свободный доступ (будние дни – 20.00-24.00, выходные и праздничные дни – круглосуточно).

11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Для освоения дисциплины необходимы следующие материально-технические ресурсы:

- 1) учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы оснащенная компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду РГРТУ;
- 2) учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации;
- 3) аудитории должны иметь достаточное количество посадочных мест, соответствовать необходимым противопожарным нормам и санитарно-гигиеническим требованиям.

| | |
|---|--|
| Главный учебный корпус, а.426 Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы | 60 посадочных мест, ПК с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду РГРТУ, мультимедийное оборудование (проектор Ben Q, экран), специализированная мебель (стулья-60, столы-30), доска |
| Главный учебный корпус, а.424а Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы | 28 посадочных мест, компьютерная техника (15ПК) с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду РГРТУ, мультимедийное оборудование (проектор Ben Q, экран), специализированная мебель (стулья-28, столы-14), доска |

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РЯЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ РАДИОТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ В.Ф. УТКИНА»

Кафедра «Государственное, муниципальное и корпоративное управление»

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.Б.17 «Организационное поведение»

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) подготовки
Управление персоналом

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения – очная

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Оценочные материалы – это совокупность учебно-методических материалов (контрольных заданий, описаний форм и процедур проверки), предназначенных для оценки качества освоения обучающимися данной дисциплины как части ОПОП.

Цель – оценить соответствие знаний, умений и владений, приобретенных обучающимся в процессе изучения дисциплины, целям и требованиям ОПОП.

Основная задача – обеспечить оценку уровня сформированности общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций.

Контроль знаний обучающихся проводится в форме промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Сформированность каждой компетенции в рамках освоения данной дисциплины оценивается по шкале:

1) пороговый уровень является обязательным для всех обучающихся по завершении освоения дисциплины;

2) продвинутый уровень характеризуется превышением минимальных характеристик сформированности компетенций по завершении освоения дисциплины;

3) эталонный уровень характеризуется максимально возможной выраженностью компетенций и является важным качественным ориентиром для самосовершенствования.

Уровень освоения компетенций, формируемых дисциплиной:

а) описание критериев и шкалы оценивания тестирования:

| <i>Шкала оценивания</i> | <i>Критерий</i> |
|--|---|
| <i>3 балла (эталонный уровень)</i> | уровень усвоения материала, предусмотренного программой: процент верных ответов на тестовые вопросы от 85 до 100% |
| <i>2 балла (продвинутый уровень)</i> | уровень усвоения материала, предусмотренного программой: процент верных ответов на тестовые вопросы от 75 до 84% |
| <i>1 балл (пороговый уровень)</i> | уровень усвоения материала, предусмотренного программой: процент верных ответов на тестовые вопросы от 65 до 74% |
| <i>0 баллов</i> | уровень усвоения материала, предусмотренного программой: процент верных ответов на тестовые вопросы от 0 до 64% |

б) описание критериев и шкалы оценивания теоретического вопроса:

| <i>Шкала оценивания</i> | <i>Критерий</i> |
|--|---|
| <i>3 балла (эталонный уровень)</i> | выставляется студенту, который дал полный ответ на вопрос, показал глубокие систематизированные знания, смог привести примеры, ответил на дополнительные вопросы преподавателя. |
| <i>2 балла (продвинутый уровень)</i> | выставляется студенту, который дал полный ответ на вопрос, но на некоторые дополнительные вопросы преподавателя ответил только с помощью наводящих вопросов. |
| <i>1 балл (пороговый уровень)</i> | выставляется студенту, который дал неполный ответ на вопрос в билете и смог ответить на дополнительные вопросы только с помощью преподавателя. |
| <i>0 баллов</i> | выставляется студенту, который не смог ответить на вопрос |

На зачет выносятся тест, два теоретических вопроса. Максимально студент может набрать 9 баллов. Итоговый суммарный балл студента, полученный при прохождении промежуточной аттестации, переводится в традиционную форму по системе «зачтено»,

«незачтено».

Оценка «зачтено» выставляется студенту, который набрал в сумме 5 баллов и выше при условии выполнения всех заданий на уровне не ниже порогового. Обязательным условием является выполнение всех предусмотренных в течении семестра контрольных работ.

Оценка «незачтено» выставляется студенту, который набрал в сумме менее 4 баллов или не выполнил всех предусмотренных в течении семестра контрольных работ.

3. ПАСПОРТ ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

| <i>Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)</i> | <i>Код контролируемой компетенции (или ее части)</i> | <i>Вид, метод, форма оценочного мероприятия</i> |
|--|--|---|
| Тема 1. Теоретико-методологические аспекты дисциплины «Организационное поведение». | ОК-6, ОПК-7 | Зачет |
| Тема 2. Личность в системе организации. | ОК-6, ОПК-7 | Зачет |
| Тема 3. Особенности группы и ее взаимосвязь с поведенческой средой. | ОК-6, ОПК-7 | Зачет |
| Тема 4. Структура организаций в системе личностно-организационного взаимодействия. | ОК-6, ОПК-7 | Зачет |
| Тема 5. Мотивация поведения и результативность организации. | ОК-6, ОПК-7 | Зачет |
| Тема 6. Организационная культура в системе организационного поведения. | ОК-6, ОПК-7 | Зачет |

4. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

4.1. Промежуточная аттестация (зачет)

| Коды компетенций | Результаты освоения ОПОП Содержание компетенций |
|-------------------------|---|
| ОК-6 | Способность работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия |

а) типовые тестовые вопросы:

- Сущность организационного поведения состоит в ...
 - понимание, предвидение и управление человеческим поведением в рамках организации;
 - совокупности действий и поступков, в которых проявляются особенности характера;
 - деятельности, имеющей природные предпосылки;
 - изучении взаимоотношений работников и поведения групп работников.
- Устойчивое объединение людей, преследующих общие групповые цели и удовлетворяющие интересы, потребности, связанные с их существованием, называется ...
 - малой группой;
 - организацией;
 - большой группой.
- Внешние факторы среды такие, как поставщики, потребители, конкуренты, называются ...
 - факторами среды прямого воздействия;
 - факторы среды косвенного воздействия

- в. факторы среды опосредованного воздействия
- 4. Внешние факторы среды такие, как политические факторы, социальные факторы, научно-технический прогресс, называются ...
 - а. факторами среды прямого воздействия;
 - б. факторы среды опосредованного воздействия
 - в. факторы среды косвенного воздействия
- 5. Группа целей связанная с трудовыми обязанностями называется...:
 - а. моделирующее поведение;
 - б. функциональным трудовым поведением;
 - в. целевым экономическим поведением;
 - г. организационным поведением.

б) типовые контрольные теоретические вопросы:

Теоретические вопросы на знание базовых понятий предметной области дисциплины:

1. Предмет, цели организационного поведения. Связь с другими науками.
2. Основные этапы развития дисциплины.
3. Уровни организационного поведения.
4. Внешняя и внутренняя среда организации.
5. Внутрифирменное обучение и технология организационных изменений.
6. Корпоративные университеты и их роль в развитии организации.
7. Факторы поведения личности в социальной среде.
8. Источники формирования личности человека.
9. Социальные стереотипы и их роль в поведении человека.
10. Профессионально-функциональные роли работников.
11. Типологии работников в организации.
12. Теории научения человека.
13. Концепция позитивного и негативного воздействия на оперантные реакции.
14. Личность в организации.
15. Мотивация, ее значение для управления поведением.
16. Группы в организации.
17. Внутригрупповые отношения.
18. Проблема лидерства. Стили руководства и их влияние на коллектив.
19. Девиантное поведение в организации.
20. Социальные позиции и роли личности в организации.
21. Формирование команды.
22. Роль теории бихевиоризма в науке «Организационное поведение».
23. Роль концепция «Я» в системе организационного поведения
24. Групповая динамика в системе организационного поведения
25. Феномен социальной коммуникации

| Коды компетенций | Результаты освоения ОПОП Содержание компетенций |
|------------------|---|
| ОПК-7 | готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других |

а) типовые тестовые вопросы:

1. Коррекция или изменение поведения человека в процессе вхождения в организацию, называется ...
 - а. адаптацией

- б. обучением
 - в. развитием
2. Необходимым условием успешного вхождения в организацию для любого работника является ...
 - а. его желание;
 - б. профессиональная компетентность;
 - в. умение общаться;
 - г. знание ключевых норма и ценностей организации.
 3. Высшая форма организованной группы, является ...
 - а. коллектив;
 - б. корпорация;
 - в. формальная группа
 4. Набор стандартов и критериев в отношении социальных явлений, которым человек следует в жизни, называются ...
 - а. групповыми нормами;
 - б. групповыми ценностями;
 - в. групповыми мнениями
 5. Правила, вырабатываемые и принятые группой, которые обязаны выполнять члены группы, называются ...
 - а. групповыми нормами;
 - б. групповыми ценностями;
 - в. групповыми мнениями

б) типовые контрольные теоретические вопросы:

Теоретические вопросы, позволяющие оценить степень владения студента принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними:

1. Типология организаций и их поведение на внешнем рынке.
2. Воздействие норм группы на поведение человека
3. Власть в организации.
4. Социализация и профессиональная адаптация.
5. Поведение организаций на разных стадиях онтогенеза.
6. Развитие человеческих ресурсов в организации.
7. Организационная культура в организации. Типология и особенности.
8. Уровни организационного поведения.
9. Атрибуты и характеристики организационной культуры.
10. Типы организационных обрядов.
11. Ролевые модели и символический менеджмент
12. Изменение в организации и их источники.
13. Индивидуально – типологические особенности человека и их влияние на рабочий процесс.
14. Управление дисциплиной. Поощрение, убеждение и наказание, их эффективность.
15. Стадии формирования неформальных групп.
16. Национальные особенности менеджмента.
17. Влияние, власть и ее формы.
18. Методы формирования поддержания и развития организационной культуры.
19. Организационная культура управления персоналом в системе международного бизнеса.
20. Делегирование полномочий в группе, использование форм оплаты, стимулирующих

формирование общности.

21. Ценности группы, как нормативная база морали.
22. Источники активности поведения человека на рабочем месте.
23. Коммуникативное поведение личности, как основа эффективной коммуникации в организации
24. Связь внутриорганизационного лидерства и руководства
25. Мотивация персонала, как управленческая проблема

Задание № 1.

Представьте себе ситуацию: в компанию приходит новый руководитель, который пытается абсолютно правильно, как ему кажется, воздействовать на корпоративную культуру, формировать мотиваторы коллектива в целом и каждого сотрудника в отдельности. Однако завоевать лидерские позиции ему пока не удалось. Значительным авторитетом пользуется некий неформальный лидер, который придерживается ценностей, существенно отличающихся от тех, что пытается внедрить новый начальник. Каковы возможные негативные последствия подобной ситуации? Как должен поступить грамотный руководитель, чтобы нейтрализовать подобные последствия и добиться своих целей?

Задание № 2.

Составьте блок-схему конфликтной ситуации после выявления всех ее участников, их интересов и позиций, а также ресурсов и возможных вариантов действий. Рассмотрите варианты воздействия на ситуацию и оцените последствия каждого варианта: