

Оглавление

- 1 Наименование дисциплины (модуля)
- 1.1 Цели и задачи дисциплины
2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
- 3 Указание места дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы
- 4 Объем дисциплины (модуля) 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
- 5 Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий
- 5.1 Содержание дисциплины
- 5.1.1 Структура дисциплины (очная форма обучения)
- 5.1.2 Структура дисциплины (заочная форма обучения)
- 5.1.3 Матрица формируемых дисциплиной компетенций
- 5.1.4 Содержание разделов дисциплины (модуля)
- 5.2 Содержание практических и семинарских занятий
- 5.2.1 Практические занятия
- 5.3 Образовательные технологии
- 6 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)
- 6.1 Содержание самостоятельной работы и формы ее контроля
- 6.1.1 Содержание самостоятельной работы и формы ее контроля (очная форма обучения)
- 6.1.2 Содержание самостоятельной работы и формы ее контроля (заочная форма обучения)
- 6.2 Методическое обеспечение для аудиторной и внеаудиторной самостоятельной работы
- 7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)
- 8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)
- 8.1 Основная литература
- 8.2 Дополнительная литература
- 9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)
- 10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
- 11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)
- 12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)
- Приложение 1
- Лист регистрации изменений

1 Наименование дисциплины (модуля)

«Организационное поведение»

1.1. Цели и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины (модуля) является подготовка квалифицированных экономистов по направлению подготовки «Менеджмент», умеющих использовать теорию и практику организационного поведения для проектирования и реализации эффективной групповой работы и коммуникаций в организации.

Задачи изучения дисциплины «Организационное поведение» :

- усвоить основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами;
- типы организационной культуры и методы ее формирования;
- основные теории и подходы к осуществлению организационных изменений;
- получить способности организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач;
- анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности;
- диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию;
- разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность;
- научиться обладать методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль);
- современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации;

Область профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу бакалавриата, включает: организации различной организационно-правовой формы (коммерческие, некоммерческие) и органы государственного и муниципального управления, в которых выпускники работают в качестве исполнителей и координаторов по проведению организационно-технических мероприятий и администрированию реализации оперативных управленческих решений, а также структуры, в которых выпускники являются предпринимателями, создающими и развивающими собственное дело.

Объектами профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу бакалавриата, являются:

процессы реализации управленческих решений в организациях различных организационно-правовых форм;

процессы реализации управленческих решений в органах государственного и муниципального управления.

Виды профессиональной деятельности, к которым готовятся выпускники, освоившие программу бакалавриата:

организационно-управленческая;

информационно-аналитическая;

предпринимательская.

При разработке и реализации программы бакалавриата организация ориентируется на конкретный вид (виды) профессиональной деятельности, к которому (которым) готовится бакалавр, исходя из потребностей рынка труда, научно-исследовательских и материально-технических ресурсов организации.

В соответствии с видами профессиональной деятельности, установленными

настоящим пунктом, организация формирует программу бакалавриата, ориентированную на практико-ориентированный, прикладной вид (виды) профессиональной деятельности как основной (основные) (далее - программа прикладного бакалавриата).

Выпускник, освоивший программу бакалавриата, в соответствии с видом (видами) профессиональной деятельности, на который (которые) ориентирована программа бакалавриата, должен быть готов решать следующие профессиональные задачи:

организационно-управленческая деятельность:

участие в разработке и реализации корпоративной и конкурентной стратегии организации, а также функциональных стратегий (маркетинговой, финансовой, кадровой);

участие в разработке и реализации комплекса мероприятий операционного характера в соответствии со стратегией организации;

планирование деятельности организации и подразделений;

формирование организационной и управленческой структуры организаций;

организация работы исполнителей (команды исполнителей) для осуществления конкретных проектов, видов деятельности, работ;

разработка и реализация проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления);

контроль деятельности подразделений, команд (групп) работников;

мотивирование и стимулирование персонала организации, направленное на достижение стратегических и оперативных целей;

участие в урегулировании организационных конфликтов на уровне подразделения и рабочей команды (группы);

информационно-аналитическая деятельность:

сбор, обработка и анализ информации о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия управленческих решений;

построение и поддержка функционирования внутренней информационной системы организации для сбора информации с целью принятия решений, планирования деятельности и контроля;

создание и ведение баз данных по различным показателям функционирования организаций;

разработка и поддержка функционирования системы внутреннего документооборота организации, ведение баз данных по различным показателям функционирования организаций;

разработка системы внутреннего документооборота организации;

оценка эффективности проектов;

подготовка отчетов по результатам информационно-аналитической деятельности;

оценка эффективности управленческих решений;

предпринимательская деятельность:

разработка и реализация бизнес-планов создания нового бизнеса;

организация и ведение предпринимательской деятельности.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В процессе освоения дисциплины студент осваивает и развивает следующие компетенции:

- способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3);

- владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и

осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1);

- владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде (ПК-2);

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать закономерности функционирования современной экономики; основы построения, расчета и анализа системы экономических показателей, характеризующих ход и результаты деятельности хозяйствующих субъектов; основные правила экономического поведения, элементы экономической культуры мышления, этапы формирования результатов экономической деятельности; правила и нормы экономического общения, экономические термины и выражения, особенности, место и содержание их произнесения и написания основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, лидерства и власти, основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы групповой динамики и командообразования, знать основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы управления конфликтами, основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы межличностных и групповых коммуникаций, типы организационной культуры и методы ее формирования. Уметь анализировать основные проблемы экономики и находить решения экономических задач; рассчитывать показатели деятельности предприятия и проектов его развития (доход, издержки, прибыль и др.); аргументировано и ясно строить свои позицию и поведение в системе экономических взаимоотношений с контрагентами; организовывать свое экономическое поведение исходя из достижения целей и их экономической целесообразности; строить конструктивные, экономически взаимовыгодные и мотивированные взаимоотношения в коллективе (команде) для достижения экономически эффективных результатов использовать источники власти, теории мотивации и лидерства для принятия и реализации эффективных решений, организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач, выявлять и анализировать конфликтные ситуации, разрабатывать структуры и планы управления конфликтами, уметь анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности, диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию. Владеть навыками научного анализа (графического, аналитического, статистического и др.) для изучения экономических явлений и процессов; самостоятельного сбора и обработки экономической информации; оценки и анализа экономических показателей профессиональной деятельности; навыками экономически обоснованного поведения, обеспечивающих достижение наиболее эффективных целей; -навыками экономического общения и письменного изложения речи; навыками коллективной работы, взаимовыгодного сотрудничества, обоснованного распределения обязанностей и ответственности, совместного принятия решений; методами реализации управленческой функции мотивирование, использования источников власти, выработки и использования лидерских качеств и поведения для решения управленческих задач, методами и навыками разрешения конфликтных ситуаций, методами и навыками анализа и проектирования групповых организационных коммуникаций, методами анализа, формирования и изменения организационной культуры, современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации.

2.1 Перечень компетенций

Номер/индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:		
		Знать	Уметь	Владеть

ОК-3	<p>способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности</p>	<p>- закономерности функционирования современной экономики; основы построения, расчета и анализа систем экономических показателей, характеризующих ход и результаты деятельности хозяйствующих субъектов;</p> <p>- основные правила экономического поведения, элементы экономической культуры мышления, этапы формирования результатов экономической деятельности;</p> <p>- правила и нормы экономического общения, экономические термины выражения, особенности, место и содержание их произнесения и написания</p>	<p>анализировать основные проблемы экономики и находить решения экономических задач; рассчитывать показатели деятельности предприятия и проектов развития (доход, издержки, прибыль и др.);</p> <p>- аргументировано и ясно строить свою позицию в поведении в системе экономических взаимоотношений с контрагентами;</p> <p>- организовывать свое экономическое поведение исходя из достижения целей и их экономической целесообразности;</p> <p>- строить конструктивные, экономически взаимовыгодные и мотивированные взаимоотношения в коллективе (команде) для достижения экономически эффективных результатов</p>	<p>навыками научного анализа (графического, аналитического, статистического и др.) для изучения экономических явлений и процессов;</p> <p>его самостоятельного сбора и обработки экономической информации;</p> <p>оценки и анализа экономических показателей в профессиональной деятельности;</p> <p>-навыками экономически обоснованного поведения, обеспечивающих достижение наиболее эффективных целей;</p> <p>-навыками экономического общения и письменного изложения речи;</p> <p>-навыками коллективной работы, взаимовыгодного сотрудничества, обоснованного распределения обязанностей и ответственности, совместного принятия решений</p>
ПК-1	<p>владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и</p>	<p>знать понятия, классификации, основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации,</p>	<p>использовать источники власти, теории мотивации и лидерства для принятия и реализации эффективных решений, организовывать</p>	<p>обладать методами реализации управленческой функции мотивирование, использования источников власти, выработки</p>

	оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	лидерства власти, вопросы групповой динамики командообразования, типы организационной культуры и методы ее формирования	командное взаимодействие для решения управленческих задач, диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию	и использования лидерских качеств и поведения для решения управленческих задач, методами анализа, формирования и изменения организационной культуры, современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации
ПК-2	владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе межкультурной среде	сущность, типы и уровни конфликтов, воздействие отношения взаимодействия людей организации, методы и способы управления конфликтами, вопросы организации межличностных и групповых коммуникаций в учет теории конфликтов	Выявлять анализировать конфликтные ситуации, разрабатывать структуры и планы управления конфликтами, уметь анализировать коммуникационные процессы организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности	и методами и навыками разрешения конфликтных ситуаций, методами и навыками анализа и проектирования групповых организационных коммуникаций в организации

3 Указание места дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организационное поведение» включена в базовую часть дисциплин.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ОК-3, ПК-1, ПК-2.

Основные положения Организационного поведения, как составной дисциплины, базируются на совокупности знаний и умений, содержащихся в следующих дисциплинах: Философия, Психология, Социология, Экономическая теория, История управленческой мысли.

В ходе изучения дисциплины большое внимание уделяется аспектам, связанным с методологическими особенностями дисциплины, которые носят собирательный, междисциплинарный и прикладной характер.

Эти особенности заключаются в следующем:

во-первых, основой дисциплины является современная теория и практика организации и управления группами людей, их взаимодействиями, культурой, поведением, мотивацией в предпринимательской и иных сфер деятельности (понятийный аппарат, методология);

во-вторых, дисциплина использует категории, понятия и методы других отраслей знаний и учебных дисциплин (экономической (институциональной) теории, философии, психологии, истории управленческой мысли и др.);

в-третьих, изложение дисциплины базируется на практических примерах и широком спектре практических ситуаций.

Организация изучения дисциплины предусматривает чтение лекций, проведение практических занятий, самостоятельную работу студентов по темам дисциплины.

«Организационное поведение» как учебная дисциплина в системе подготовки экономистов связана с дисциплинами учебного плана:

в теоретико-методологическом направлении – с «Философией», «Социологией и политологией», «Психологией», «Деловой этикой», «История управленческой мысли», «Экономической теорией».

в направлении, обеспечивающим изучение количественных форм экономических явлений и процессов для принятия организационных решений – со «Статистикой», «Математический анализ», «Методами принятия управленческих решений».

в направлении, обеспечивающим связь и взаимосвязь экономических и поведенческих процессов внутри групп, трудовых коллективов, организаций - с «Организацией, нормированием и оплатой труда», «Теорией организации», «Организацией производства на предприятиях отрасли», «Маркетингом», «Корпоративной социальной ответственностью», «Управление бизнес-процессами» и другими дисциплинами.

Содержательно-логические связи дисциплины (модуля) «Организационное поведение»

Содержательно-логические связи	
коды и название учебных дисциплин (модулей), практик	
на которые опирается содержание данной учебной дисциплины (модуля)	для которых содержание данной учебной дисциплины (модуля) выступает опорой
Философия Экономическая теория Социология и политология Психология самоорганизации и самообразования Деловая этика История управленческой мысли Теория организации Экономика организаций и предприятий Статистика	Маркетинг Методы принятия управленческих решений Управление человеческими ресурсами Стратегический менеджмент Корпоративная социальная ответственность Организация внутрихозяйственных производственно-экономических отношений Организация производства на предприятиях отрасли Организация предпринимательской деятельности Управление бизнес-процессами Управление проектами, Управление продуктами и организация продаж Менеджмент организации, Маркетинговые коммуникации фирмы Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли, Анализ поведения потребителей

4 Объем дисциплины (модуля) 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 на очной форме обучения составляет 4 зач.ед. (144 часа). Из них 60 часов – аудиторная работа, 84 часа – самостоятельная (внеаудиторная) работа, курсовая работа, экзамен.

Вид учебной работы, часов	Очная форма обучения	Заочная форма обучения
	Семестр	
	5	5
1.Аудиторная работа, всего:	60	14
Лекции	30	6
Практические занятия	30	8
2.Самостоятельная работа студентов (СРС):	57	121
-рефераты		
- контрольная работа		
- курсовая работа	29	29
-самоподготовка (самостоятельное изучение разделов, проработка и повторение лекционного материала, учебников и учебно-методических пособий, подготовка к практическим занятиям и пр.)	28	92
Промежуточная аттестация: экзамен	27	9
Общая трудоемкость дисциплины	144	144

5 Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий

5.1 Структура дисциплины

5.1.1 Структура дисциплины (очная форма обучения)

№ п/п	Семестр	Недели семестра	Раздел дисциплины (модуля), темы раздела	Виды учебной работы, включая СРС и трудоемкость (в часах)						Форма: -текущего контроля успеваемости, СРС (по неделям семестра); -промежуточной аттестации (по семестрам) КСР
				всего	лекция	практические занятия	лаб. занятия	семинары	СРС	
1	5	1-2	Модуль 1. Теоретическая сущность организационного поведения	15	4	4			7	
1.1	5	1	Раздел 1. Организационное поведение как область	6	2	2			2	

			знаний, система и модели организационного поведения							
1.1.1	5	1	Организационное поведение как наука и учебная дисциплина	3	1	1			1	
1.1.2	5	1	Система и модели организационного поведения	3	1	1			1	
1.2	5	2	2.Школы менеджмента в развитии организационного поведения	9	2	2			5	
1.2.1	5	2	Предпосылки возникновения организационного поведения, школа научного управления	1,5	0,25	0,25			1	
1.2.2	5	2	Развитие организационного поведения в классической школе управления	1,5	0,25	0,25			1	
1.2.3	5	2	Производственная психология и школа человеческих отношений	2	0,5	0,5			1	Защита индивидуального задания (исследование и
1.2.4	5	2	Школа поведенческих наук в развитии организационного поведения	2	0,5	0,5			1	систематизация основных этапов развития и концепций
1.2.5	5	2	Развитие организационного поведения после второй половины XX - века	2	0,5	0,5			1	организационного поведения в историческом аспекте)
2	5	3-7	Модуль 2. Основы индивидуального поведения в организации	26	9	10			7	
2.3	5	3-5	Раздел 3. Сущность личности и ее развитие в организации	15	5	6			4	
2.3.1	5	3	Основные понятия о личности, ее параметры и невротические типы	2	1	-			1	
2.3.2	5	3	Классификации типов личности	1,5	0,5	-			1	
2.3.3	5	3	Типология личностей по Майерс-Бриггс	3,5	0,5	2			1	
2.3.4	5	4	Сущность, источники и функции отношений личности в организации	2	1	-			1	

2.3.5	5	4	Теория восприятия и вынесения суждения личностью	3	1	2			-	
2.3.6	5	5	Процессы и модели научения личности в организации	3	1	2			-	
2.4	5	5-7	Раздел 4. Мотивация, карьера и стресс в развитии личности	11	4	4			3	
2.4.1	5	5-6	Основы мотивации в организации	1	1	-			-	Тестирование (зачет) -1
2.4.2	5	6	Теории мотивации	2	-	-			2	
2.4.3	5	6-7	Управление карьерой личности в организации	2	1	-			1	Тестирование по итогам модуля
2.4.4	5	6-7	Управление стрессом в организации	3	1	2			-	
2.4.5	5	7	Управление мотивацией в организации	3	1	2			-	
3	5	7-11	Модуль 3. Основы группового поведения в организации	22	8	8			6	
3.5	5	7-9	Раздел 5. Сущность групп, их формирование и развитие	11	4	4			3	
3.5.1	5	7	Основные понятия о группах, их классификации	2	1	-			1	
3.5.2	5	8	Характеристики групп и факторы их создания	4	1	2			1	
3.5.3	5	8-9	Развитие группы: стадии, функции и роли, нормы и контроль	5	2	2			1	
3.6	5	9-11	Раздел 6. Групповая динамика	11	4	4			3	
3.6.1	5	9-10	Влияние и подчинение в группе: понятия, факторы, механизмы	5	2	2			1	
3.6.2	5	10	Поведение в группах: солидарность, сплоченность, сотрудничество и конкуренция	2	1	-			1	Тестирование по итогам модуля
3.6.3	5	11	Формирование эффективных команд	4	1	2			1	
4	5	11-15	Модуль 4. Организационное поведение в развитии организации	25	9	8			8	
4.7	5	11-12	Раздел 7. Власть и лидерство в развитии организации	8	3	2			3	

4.7.1	5	11-12	Понятие власти и лидерства, подходы к их изучению	2	2	-			-	
4.7.2	5	12	Теории лидерских качеств	1,25	0,25	-			1	
4.7.3	5	12	Теории лидерского поведения	1,25	0,25	-			1	
4.7.4	5	12	Теории ситуационного лидерства	3,5	0,5	2			1	
4.8	5	13-14	Раздел 8. Коммуникации, решения и конфликты в развитии организации	8	3	2			3	
4.8.1	5	13	Управленческая коммуникация, сети и стили	2	1	-			1	
4.8.2	5	13	Разработка управленческих решений: понятие, этапы, мероприятия	2	1	-			1	
4.8.3	5	13-14	Управление конфликтами в организации	4	1	2			1	
4.9	5	14-15	Раздел 9. Управление организационной культурой и организационными изменениями	9	3	4			2	
4.9.1	5	14	Организационная культура: понятие, структура, типы	1,5	1,5	-			-	
4.9.2	5	14	Управление организационной культурой: формирование, развитие, поддержание	3,5	0,5	2			1	
4.9.3	5	15	Организационные изменения: понятие, причины, принципы	0,5	0,5	-			-	Тестирование по итогам модуля
4.9.4	5	15	Управление организационными изменениями: модели, методы, преодоление сопротивлений	3,5	0,5	2			1	
5.1	5	15-16	Выполнение курсовой работы	29					29	Защита курсовой работы
5.2	5	17	Подготовка к экзамену	27					27	Экзамен по билетам
Итого				144	30	30			84	

5.1.2 Структура дисциплины (заочная форма обучения)

№ п/п	Семестр	Недели	Раздел дисциплины (модуля), темы раздела	Виды учебной работы, включая СРС и трудоемкость (в часах)			Форма: -текущего контроля
-------	---------	--------	--	---	--	--	---------------------------

				всего	лекция	практические занятия	лаб. занятия	семинары	СРС	успеваемости, СРС (по неделям семестра); -промежуточной аттестации (по семестрам) КРС
1	5	1-2	Модуль 1. Теоретическая сущность организационного поведения	23	1	2			20	
1.1	5	1	Раздел 1. Организационное поведение как область знаний, система и модели организационного поведения	11	1	2			8	
1.1.1	5	1	Организационное поведение как наука и учебная дисциплина	4,5	0,5	-			4	
1.1.2	5	1	Система и модели организационного поведения	6,5	0,5	2			4	
1.2	5	2	2.Школы менеджмента в развитии организационного поведения	12	-	-			12	
1.2.1	5	2	Предпосылки возникновения организационного поведения, школа научного управления	2	-	-			2	
1.2.2	5	2	Развитие организационного поведения в классической школе управления	2	-	-			2	
1.2.3	5	2	Производственная психология и школа человеческих отношений	2	-	-			2	Защита индивидуального задания (исследование и
1.2.4	5	2	Школа поведенческих наук в развитии организационного поведения	3	-	-			3	систематизация основных этапов развития и концепций
1.2.5	5	2	Развитие организационного поведения после второй половины XX - века	3	-	-			3	организационного поведения в историческом аспекте) - 1
2	5	3-7	Модуль 2. Основы индивидуального поведения в организации	29	2	3			24	
2.3	5	3-5	Раздел 3. Сущность	15	1	2			12	

			личности и ее развитие в организации							
2.3.1	5	3	Основные понятия о личности, ее параметры и невротические типы	2,25	0,25	-			2	
2.3.2	5	3	Классификации типов личности	2	-	-			2	
2.3.3	5	3	Типология личностей по Майерс-Бриггс	3,25	0,25	1			2	
2.3.4	5	4	Сущность, источники и функции отношений личности в организации	2,25	0,25	-			2	
2.3.5	5	4	Теория восприятия и вынесения суждения личностью	2	-	-			2	
2.3.6	5	5	Процессы и модели научения личности в организации	3,25	0,25	1			2	
2.4	5	5-7	Раздел 4. Мотивация, карьера и стресс в развитии личности	14	1	1			12	
2.4.1	5	5-6	Основы мотивации в организации	2,25	0,25	-			2	
2.4.2	5	6	Теории мотивации	4	-	-			4	
2.4.3	5	6-7	Управление карьерой личности в организации	2,25	0,25	-			2	Тестирование по итогам модуля
2.4.4	5	6-7	Управление стрессом в организации	2,25	0,25	-			2	
2.4.5	5	7	Управление мотивацией в организации	3,25	0,25	1			2	
3	5	7-11	Модуль 3. Основы группового поведения в организации	21	1	1			19	
3.5	5	7-9	Раздел 5. Сущность групп, их формирование и развитие	10,5	0,5	1			9	
3.5.1	5	7	Основные понятия о группах, их классификации	3,25	0,25	-			3	
3.5.2	5	8	Характеристики групп и факторы их создания	3	-	-			3	
3.5.3	5	8-9	Развитие группы: стадии, функции и роли, нормы и контроль	4,25	0,25	1			3	
3.6	5	9-11	Раздел 6. Групповая динамика	10,5	0,5	-			10	
3.6.1	5	9-10	Влияние и подчинение в группе: понятия, факторы, механизмы	3,25	0,25	-			3	

3.6.2	5	10	Поведение в группах: солидарность, сплоченность, сотрудничество и конкуренция	3,25	0,25	-			3	Тестирование по итогам модуля
3.6.3	5	11	Формирование эффективных команд	4	-	-			4	
4	5	11-15	Модуль 4. Организационное поведение в развитии организации	33	2	2			29	
4.7	5	11-12	Раздел 7. Власть и лидерство в развитии организации	11,5	0,5	-			11	
4.7.1	5	11-12	Понятие власти и лидерства, подходы к их изучению	2,5	0,5	-			2	
4.7.2	5	12	Теории лидерских качеств	2	-	-			2	
4.7.3	5	12	Теории лидерского поведения	3	-	-			3	
4.7.4	5	12	Теории ситуационного лидерства	4	-	-			4	
4.8	5	13-14	Раздел 8. Коммуникации, решения и конфликты в развитии организации	10,5	0,5	1			9	
4.8.1	5	13	Управленческая коммуникация, сети и стили	3,25	0,25	-			3	
4.8.2	5	13	Разработка управленческих решений: понятие, этапы, мероприятия	3	-	-			3	
4.8.3	5	13-14	Управление конфликтами в организации	4,25	0,25	1			3	
4.9	5	14-15	Раздел 9. Управление организационной культурой и организационными изменениями	11	1	1			9	
4.9.1	5	14	Организационная культура: понятие, структура, типы	2,25	0,25	-			2	
4.9.2	5	14	Управление организационной культурой: формирование, развитие, поддержание	4,25	0,25	1			3	
4.9.3	5	15	Организационные изменения: понятие, причины, принципы	1,25	0,25	-			1	Тестирование по итогам модуля
4.9.4	5	15	Управление организационными	3,25	0,25	-			3	

			изменениями: модели, методы, преодоление сопротивлений							
5.1	5	15-16	Выполнение курсовой работы	29					29	Защита курсовой работы
5.2	5	17	Подготовка к экзамену	9					9	Экзамен по билетам
Итого				144	6	8			130	

5.1.3 Матрица формируемых дисциплиной компетенций

Разделы и темы дисциплины	Кол-во часов		Компетенции (вместо цифр – шифр и номер компетенции из ФГОС ВО)				
	очно	заочно	ПК-1	ПК-2	ОК-3		общее количество компетенций
Модуль 1. Теоретическая сущность организационного поведения	15	23	+	-	+		2
Организационное поведение как наука и учебная дисциплина	3	4,5	+	-	+		2
Система и модели организационного поведения	3	6,5	+	-	+		2
Предпосылки возникновения организационного поведения, школа научного управления	1,5	2	+	-	+		2
Развитие организационного поведения в классической школе управления	1,5	2	+	-	+		2
Производственная психология и школа человеческих отношений	2	2	+	-	+		2
Школа поведенческих наук в развитии организационного поведения	2	3	+	-	+		2
Развитие организационного поведения после второй половины XX -века	2	3	+	-	+		2
Модуль 2. Основы индивидуального поведения в организации	26	29	+	+	+		3
Основные понятия о личности, ее параметры и невротические типы	2	2,25	+	-	-		1
Классификации типов личности	1,5	2	+	+	-		2
Типология личностей по Майерс-Бриггс	3,5	3,25	+	+	-		2
Сущность, источники и функции отношений личности в организации	2	2,25	+	-	-		1
Теория восприятия и вынесения суждения личностью	3	2	+	-	-		1
Процессы и модели научения личности в организации	3	3,25	+	-	+		2
Основы мотивации в организации	1	2,25	+	-	+		2
Теории мотивации	2	4	+	-	+		2
Управление карьерой личности в организации	2	2,25	+	+	-		2
Управление стрессом в организации	3	2,25	+	+	-		2
Управление мотивацией в организации	3	3,25	+	-	+		2
Модуль 3. Основы группового поведения в организации	22	21	+	+	+		3
Основные понятия о группах, их классификации	2	3,25	+	-	-		1
Характеристики групп и факторы их создания	4	3	+	+	-		2

Развитие группы: стадии, функции и роли, нормы и контроль	5	4,25	+	+	+		3
Влияние и подчинение в группе: понятия, факторы, механизмы	5	3,25	+	-	+		2
Поведение в группах: солидарность, сплоченность, сотрудничество и конкуренция	2	3,25	+	-	+		2
Формирование эффективных команд	4	4	+	-	+		2
Модуль 4. Организационное поведение в развитии организации	25	33	+	+	+		3
Понятие власти и лидерства, подходы к их изучению	2	2,5	+	-	+		2
Теории лидерских качеств	1,25	2	+	-	-		1
Теории лидерского поведения	1,25	3	+	-	+		2
Теории ситуационного лидерства	3,5	4	+	-	+		2
Управленческая коммуникация, сети и стили	2	3,25	-	+	+		2
Разработка управленческих решений: понятие, этапы, мероприятия	2	3	-	+	+		2
Управление конфликтами в организации	4	4,25	-	+	+		2
Организационная культура: понятие, структура, типы	1,5	2,25	+	+	+		3
Управление организационной культурой: формирование, развитие, поддержание	3,5	4,25	+	+	+		3
Организационные изменения: понятие, причины, принципы	0,5	1,25	-	+	+		2
Управление организационными изменениями: модели, методы, преодоление сопротивлений	3,5	3,25	-	+	+		3
Выполнение курсовой работы	29	29	+	+	+		3
Подготовка к экзамену	27	9	+	+	+		3
Итого	144	144					

5.1.4 Содержание разделов дисциплины (модуля)

№	Название раздела (темы)	Содержание раздела в дидактических единицах
Модуль 1. Теоретическая сущность организационного поведения		
1	Организационное поведение как наука и учебная дисциплина	Понятие организационного поведения. Актуальные проблемы развития организационного поведения. Цели и задачи оргповедения. Компоненты и области проявления организационного поведения
2	Система и модели организационного поведения	Философия оргповедения, видение и миссия оргповедения. Содержание управления оргповедением. Модели оргповедения: авторитарная модель, модель опеки, поддерживающая модель, коллегиальная модель.
3	Предпосылки возникновения организационного поведения, школы научного управления	А. Смит в зарождении менеджмента. Источники развития знаний об оргповедении в конце 18 – начале 19 века. Предпосылки развития оргповедения в конце 19 – начале 20 века. Потребности развития оргповедения в 20 веке. Тейлоризм: принципы научного менеджмента. Исследования Г. Эмерсона. Исследования движений Ф. и Л. Гилбертами.
4	Развитие	Основные акценты классической школы. А. Файоль: вклад а

	организационного поведения в классической школе управления	развитие оргповедения. Методы рационализации Л. Урвика. Концепция децентрализации А. Слоуна. Теория бюрократической организации М. Вебера.
5	Производственная психология и школа человеческих отношений	Основные акценты школы человеческих отношений. Производственная психология Х. Мастерберга. Исследования групповых отношений и влияния М. Фоллетт. Исследование производственных вопросов Э. Мэйо. Теория иерархии потребностей А. Маслоу.
6	Школа поведенческих наук в развитии организационного поведения	Основные акценты бихевиоризма. Теории Х и У Д. МакГрегора. Теория двух факторов Ф. Герцберга. Теория индивидуального поведения и групповых достижений Р. Стогдила. Теория поддерживающих отношений Р. Лайкерта. Концепции неформальной организации Ч. Бернарда, Д. Марча, Х. Саймона.
7	Развитие организационного поведения после второй половины XX -века	Акценты развития оргповедения в конце 20. Исследование организации как открытой системы (Чандлер, Ф. Селзник и др.). Теория непредвиденных обстоятельств Ф. Селзника. Исследование трех групп факторов Лоуренса и Лорша. Тихая управленческая революция (Р. Уотерман, Т. Питерс, И. Ансофф, П. Друкер)
Модуль 2. Основы индивидуального поведения в организации		
8	Основные понятия о личности, ее параметры и невротические типы	Сущность термина личность. Основные подходы к изучению личности. Основные параметры личности. Невротические типы личности руководителей: харизматический, параноидальный, депрессивный, изоляционистский, педантичный. Их характеристики.
9	Классификации типов личности	Типы личности по приспособлению к жизни в организации: организационалист, профессионал, индифферент. Их управленческие характеристики. Типы личности по отношению к нормам организации: авторитарный, бюрократический, макиавеллист. Их управленческие характеристики. Понятие о темпераменте. Типы темперамента: холерик, сангвиник, флегматик, меланхолик. Их управленческие характеристики.
10	Типология личностей по Майерс-Бриггс	Назначение типологии. Предистория зарождения типологии. Сущность и классификация прирожденных предпочтений человека. Экстраверты и интроверты: сущность, отличия, управленческие характеристики. Интуитивный и сенсорный типы людей: сущность, отличия, управленческие характеристики. Мыслительный и чувствующий типы людей: сущность, отличия, управленческие характеристики. Воспринимающий и решающий типы людей: сущность, отличия, управленческие характеристики. Принципы типологии Майерс-Бриггс
11	Сущность, источники и функции отношений личности в организации	Сущность понятия «отношение». Модель формирования отношения. Ценности, их система и группы. Сущность понятий «убеждение», «эмоции». Разновидности убеждений и эмоций. Сущность терминов «намерение», «действие». Источники отношений. Функции отношений.
12	Теория восприятия и вынесения суждения личностью	Понятие «восприятие». Модель восприятия. Характеристики воспринимающего человека. Элементы воспринимаемого объекта. Компоненты ситуации. Структура и содержание внутренней реакции. Содержание внешней реакции. Тенденции в

		вынесении суждений: первое впечатление, эффект ореола, проекция, собственная теория личности, стереотипы, атрибуция. Модель атрибуции. Базисная модель человеческого поведения. Аксиомы Человеческого поведения.
13	Процессы и модели научения личности в организации	Понятие «научение». Подходы к научению. Типы последствий и эффект научения. Режимы поощрений: непрерывное, с фиксированным интервалом, с переменным интервалом, с фиксированным и переменным количеством действий, условия и следствия использования. Модели научения: условно-рефлекторная, оперантная, социальная, их этапы и условия применения.
14	Основы мотивации в организации	Сущность основных понятий: мотивация, потребности, мотивационная структура, мотив, мотивирование и его типы, стимулы, стимулирование и его формы. Показатели (характеристики) деятельности человека: усилие, старание, настойчивость, добросовестность, направленность. Стадии процесса мотивации, их характеристики. Факторы, усложняющие процесс мотивации: неочевидность, изменчивость, различие.
15	Теории мотивации	Теории содержания факторов мотивации: теория иерархии потребностей А. Маслоу, теория ERG (трех групп факторов) К. Альдерфера, теория приобретенных потребностей МакКлелланда, теория двух факторов Ф. Герцберга, их краткая суть. Теории процессов мотивации: теория ожидания, теория постановки целей, теория равенства, теория партисипативного управления, их краткая суть.
16	Управление карьерой личности в организации	Понятие карьеры и человеческие ресурсы. Параметры карьеры: ход развития, позиции карьеры, индивидуальное отождествление, приспособляемость. Этапы карьеры: этап изучения, этап начальных шагов, этап становления, этап поздних шагов. Модель развития человеческих ресурсов. Важные ожидания человека от работы. Виды деловой карьеры: межорганизационная, внутриорганизационная, специализированная и нет, вертикальная, горизонтальная, ступенчатая, скрытая. Принципы развития карьеры. Факторы и содержание планирования карьеры.
17	Управление стрессом в организации: источники, модели, методы	Понятие стресса. Рабочие и нерабочие факторы стресса. Влияние стресса на человека. Модель стресса: реальное окружение, психологическое окружение, первичная познавательная оценка, индивидуальные различия, проявления стресса, вторичная познавательная оценка, защитная реакция. Методы управления стрессом: психологический и физиологический подход.
18	Управление мотивацией личности в организации	Факторы, определяющие мотивацию. Принципы организации современной системы мотивации: принципы соответствия, организационные, методологические и технологические принципы. Задачи формирования эффективной системы мотивации. Управленческие мотивационные стратегии: повышение степени вовлеченности работников, целеполагание, программы изменения организационного поведения, модели участия в прибылях.
Модуль 3. Основы группового поведения в организации		
19	Основные понятия и классификации групп	Понятие группы. Типы групп. Классификация групп по размерам: диады, триады, малы и большие группы, их особенности. Эффект

		размера групп и последствия их увеличения. Классификация групп по природе: формальные, неформальные, их особенности. Классификация групп по целевому назначению: первичные, социальные, целевые, их особенности.
20	Характеристики групп и факторы их создания	Характеристики группы: гомогенность, фоновые характеристики, статус членов, открытость, сплоченность. Персональные факторы создания групп. Ситуационные факторы создания групп.
21	Развитие группы: стадии, функции и роли	Стадии развития групп: становления, конфликта, согласования, эффективная структура, основные этапы. Проблемы и причины отсутствия развития групп на разных стадиях. Признаки и условия зрелой группы. Понятие функции и роли в группе. Особенности и проблемы определения ролей и функций в целевых группах. Дилеммы и техника распределения ролей в целевой группе. Сущность и особенности социоэмоциональных функций и ролей.
22	Нормы и контроль, влияние и подчинение в группе: понятия, факторы, механизмы	Сущность и необходимость контроля и норм в группах. Понятие влияния и подчинения. Сила норм. Виды норм: нормы производительности, нормы взаимности, организационные нормы. Модель влияния. Факторы влияния: групповые, мотивационные, ситуационные. Объект влияния. Результат влияния: противодействие, уступчивость, солидарность, сопричастность. Механизм подчинения. Социальное воздействие, риск и поляризация, влияние меньшинства.
23	Поведение в группах: солидарность, сплоченность, сотрудничество и конкуренция	Понятие сплоченности, ее факторы и последствия. Понятие солидарного поведения, его виды и факторы. Понятие сотрудничества и конкуренции, их факторы и условия. Эффекты сотрудничества и конкуренции..
24	Формирование эффективных команд	Понятие команды. Условия и правила формирования эффективных команд. Рекомендации по формированию эффективных команд. Оценка эффективности команд.
Модуль 4. Организационное поведение в развитии организации		
25	Понятие власти и лидерства, подходы к их изучению	Понятие власти. Источники личностной основы власти. Источники организационной основы власти. Понятие лидерства и лидера. Лидерство в системе типов отношений управления. Отличия лидера от менеджера. Подходы к изучению лидерства
26	Теории лидерских качеств	Теории Х и У Дугласа МакГрегора. Исследования Ральфа Стогдила. Четыре группы лидерских качеств У. Бениса. Современные представления о лидерских качествах. Недостатки теорий лидерских качеств.
27	Теории лидерского поведения	Теория трех стилей руководства К. Левина. Исследования университета штата Огайо. Исследования Мичиганского университета. Четыре системы управления Р. Ликерта. Управленческая сетка Блейка и Моутон. Теория вознаграждения и наказания.
28	Теории ситуационного лидерства	Модель ситуационного лидерства Фреда Фидлера. Модель Пауля Херши и Кена Бланшарда. Нормативная модель Врума-Йеттона-Яго.
29	Управленческая коммуникация, сети и стили	Сущность и классификация коммуникаций. Этапы и шаги коммуникационного процесса. Основные понятия коммуникационного процесса. Понятие коммуникационной сети.

		Типы сетей. Понятие коммуникационного стиля. Типы стилей. Понятие невербальной коммуникации, ее типы
30	Разработка управленческих решений: понятие, этапы, мероприятия	Сущность и классификации управленческих решений. Типовые стадии и этапы процесса принятия решения. Методы разработки управленческих решений. Понятие модели управленческого решения, ее элементы. Методы и критерии оценки эффективности решений.
31	Управление конфликтами организации	Сущность конфликтов. Типы и уровни конфликтов. Источники и способы решения конфликтов. Методы управления рациональными конфликтами. Управление иррациональными конфликтами. Стили урегулирования конфликтов. Методы разрешения конфликтов. Инструменты решения конфликтов.
32	Организационная культура: понятие, структура, типы	Сущность организационной культуры, ее основные элементы. Уровни организационной культуры. Основные характеристики культуры по Ф. Харису и Р. Моргану. Виды организационных культур. Классификации типов культуры. Организационные субкультуры.
33	Управление организационной культурой: формирование, развитие, поддержание	Сущность понятий формирование, поддержание и изменение организационной культуры. Источники, факторы и процессы определяющие формирование организационной культуры. Критерии силы культуры. Методы поддержания организационной культуры. Цели изменения организационной культуры, подходы и модели изменений.
34	Организационные изменения: понятие, причины, принципы	Сущность организационного развития и изменений. Источники и цели организационных изменений. Виды организационных изменений. Движущие силы организационных изменений: глобализация, информатизация, развитие менеджмента, развитие рабочей силы. Организационный диагноз, его элементы. Принципы организационных изменений.
35	Управление организационными изменениями: модели, методы, преодоление сопротивлений	Модели организационных изменений: трехшаговая по К. Левину (разморозка-изменение-заморозка), модель исследования-действия (исследование – обратная связь – обсуждение – действие), модель планируемых изменений, ее фазы. Источники сопротивления изменениям (индивидуальные и организационные). Факторы влияющие на успех организационных изменений. Методы индивидуальных изменений. Методы групповых изменений. Методы развития организаций. Планирование управления изменениями и сопротивлением.

5.2 Содержание практических и семинарских занятий

5.2.1 Практические занятия*

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудоемкость (час.) Очн./заоч
	Модуль (дисциплина). Организационное поведение		30/10
	Модуль 1. Теоретическая сущность организационного поведения		4/2
1	Раздел 1. Организационное поведение как область знаний, система и	Исследование, разработка и обоснование содержания базовых элементов системы организационного поведения группы	1/1

	модели организационного поведения		
2	Раздел 1. Организационное поведение как область знаний, система и модели организационного поведения	Исследование ценностных и фактических предпосылок студентов бакалавриата экономического профиля	1/1
3	Раздел 2. Научные школы менеджмента в развитии организационного поведения	Исследование и систематизация основных результатов исследований школ менеджмента в области организационного поведения	2/-
Модуль 2. Основы индивидуального поведения в организации			10/3
4	Раздел 3. Сущность личности и ее развитие в организации	Исследование типов личности студентов бакалавриата экономического профиля	2/1
5	Раздел 3. Сущность личности и ее развитие в организации	Исследование объекта и разработка модели восприятия и вынесения суждения	1/-
6	Раздел 3. Сущность личности и ее развитие в организации	Исследование тенденций в вынесении суждений студентами бакалавриата экономического профиля	1/-
7	Раздел 3. Сущность личности и ее развитие в организации	Исследование и совершенствование системы наказания и поощрения студентов бакалавриата экономического профиля	2/1
8	Раздел. 4. Мотивация, карьера и стресс в развитии личности	Исследование потребностей и мотивационной структуры современного студента бакалавриата экономического профиля	2/1
9	Раздел. 4. Мотивация, карьера и стресс в развитии личности	Исследование, систематизация и борьба со стрессами студентов бакалавриата экономического профиля	2/-
Модуль 3. Основы группового поведения в организации			8/1
9	Раздел 5. Сущность групп, их формирование и развитие	Исследование факторов формирования группы, функций, норм и ролей, выполняемых ее членами в среде студентов бакалавриата экономического профиля	2/-
10	Раздел 5. Сущность групп, их формирование и развитие	Исследование состава, характеристик и стадий развития неформальных и формальных групп в среде студентов бакалавриата экономического профиля	2/1
11	Раздел 6. Групповая динамика	Исследование факторов, процесса и результатов влияния и подчинения в неформальной группе	2/-
12	Раздел 6. Групповая динамика	Исследование целей и задач группы и обоснование состава ее эффективной команды	2/-
Модуль 4. Организационное поведение в развитии организации			8/2
13	Раздел 7. Власть и лидерство в развитии организации	Исследование источников власти и влияния, применяемых преподавателями академии	1/-

14	Раздел 7. Власть и лидерство в развитии организации	Исследование лидерских качеств и лидерского поведения в неформальных группах студентов бакалавриата	1/-
15	Раздел 8. Коммуникации, решения и конфликты в развитии организации	Исследование процессов коммуникации, применяемых типов коммуникационных сетей и коммуникационных стилей в управлении учебным процессом на экономическом факультете	-/-
16	Раздел 8. Коммуникации, решения и конфликты в развитии организации	Исследование и разработка моделей управленческих решений, их реализация и оценка эффективности	-/-
17	Раздел 8. Коммуникации, решения и конфликты в развитии организации	Исследование системы конфликтов и методов их разрешения, характерных для учебных групп студентов бакалавриата экономического профиля	2/1
18	Раздел 9. Управление организационной культурой и организационными изменениями	Исследование элементов организационной культуры в среде студентов бакалавриата экономического профиля и методов ее развития	2/1
19	Раздел 9. Управление организационной культурой и организационными изменениями	Исследование организационного диагноза и разработка плана-предложения организационных изменений в управлении учебным процессом	2/-

*1. Кондратьев Д.В. Организационное поведение. Учебное пособие для практических занятий и самостоятельной работы для студентов бакалавриата, обучающихся по направлению подготовки «Менеджмент». – Ижевск: ФГБОУ ВО Ижевская ГСХА, 2016. – 40с. <http://portal.izhgsha.ru/index.php?q=docs&download=1&id=42321>

2. Кондратьев Д.В. Организационное поведение. Конспект лекций для студентов бакалавриата, обучающихся по направлению подготовки «Менеджмент». – Ижевск: ФГБОУ ВО Ижевская ГСХА, 2016. – 48 с. <http://portal.izhgsha.ru/index.php?q=docs&download=1&id=29742>

3. Кондратьев Д.В. Организационное поведение: методические указания по написанию курсовой работы для студентов бакалавриата, обучающихся по направлению подготовки «Менеджмент». – Ижевск: ФГБОУ ВО Ижевская ГСХА, 2016. – 42 с. <http://portal.izhgsha.ru/index.php?q=docs&download=1&id=7137>

Вопросы для самостоятельной работы студентов:

1. Источники возникновения дисциплины и сущность организационного поведения
2. Предпосылки возникновения организационного поведения
3. Школа научного менеджмента об организационном поведении
4. Классическая школа (школа административного управления) об организационном поведении
5. Производственная психология и школа человеческих отношений об организационном поведении
6. Школа поведенческих наук (бихевиоризм) об организационном поведении
7. Развитие подходов к управлению и организационному поведению во второй половине XX-го века
8. Теория иерархии потребностей А. Маслоу
9. Типы индивидуального темперамента человека

10. Принципы типологии Майерс-Бриггс
11. Теория трех факторов (ERG) К. Альдерфера
12. Теория приобретенных потребностей МакКлелланда
13. Теория двух факторов Ф. Герцберга
14. Теория ожидания
15. Теория постановки целей
16. Теория равенства
17. Теория партисипативного управления
18. Базисная модель и аксиомы человеческого поведения
19. Модели процессов научения, их характеристика
20. Теории лидерских качеств
21. Теории лидерского поведения: теория трех стилей руководства, Исследования университета штата Огайо
22. Теории лидерского поведения: Исследования Мичиганского университета, четыре системы управления Р. Ликерта
23. Теории лидерского поведения: управленческая сетка Блейка и Моутон, теория вознаграждения и наказания
24. Континуум лидерского поведения Танненбаума-Шмидта
25. Изменение организационной культуры: причины изменения, управленческие подходы и методы изменения, варианты изменения культуры.
26. Организационный диагноз и принципы проведения организационных изменений
27. Модели организационных изменений: трехшаговая модель К. Левина, модель «исследования-действия», модель планируемых изменений
28. Соппротивление организационным изменениям, источники, факторы, действия менеджера
29. Управление мотивацией, факторы, принципы, задачи
30. Управленческие мотивационные стратегии
31. Управление развитием карьеры
32. Управление стрессом
33. Создание эффективных команд
34. Методы и инструменты разрешения конфликтов

6 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

1. Рабочая программа дисциплины «Организационное поведение»
2. Инструкция по работе с информационно-справочными системами
3. Задания, приведенные в литературе и порядок их выполнения (по заданию преподавателя)
4. Кондратьев Д.В. Организационное поведение. Учебное пособие для практических занятий и самостоятельной работы для студентов бакалавриата, обучающихся по направлению подготовки «Менеджмент». – Ижевск: ФГБОУ ВО Ижевская ГСХА, 2016. – 40с. <http://portal.izhgsha.ru/index.php?q=docs&download=1&id=42321>
5. Кондратьев Д.В. Организационное поведение. Конспект лекций для студентов бакалавриата, обучающихся по направлению подготовки «Менеджмент». – Ижевск: ФГБОУ ВО Ижевская ГСХА, 2016. – 48 с. <http://portal.izhgsha.ru/index.php?q=docs&download=1&id=29742>
6. Кондратьев Д.В. Организационное поведение: методические указания по написанию курсовой работы для студентов бакалавриата, обучающихся по направлению подготовки «Менеджмент». – Ижевск: ФГБОУ ВО Ижевская ГСХА, 2016. – 42 с. <http://portal.izhgsha.ru/index.php?q=docs&download=1&id=7137>

5.3 Образовательные технологии

Применение мультимедийного оборудования на лекциях. компьютерных программ MICROSOFT OFFICE, справочно-информационных систем для самостоятельной работы.

Интерактивные образовательные технологии, используемые в аудиторных занятиях

Семестр	Вид занятия (Л, ПР, ЛР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
5	Л	На лекциях планируется использование неимитационной технологии (проблемная лекция с мультимедийной демонстрацией основных положений теории)	4
5	ПР	Анализ практических ситуаций. Исследование отношений и моделей поведения людей, их мотивационной структуры и предпочтений, группового поведения, разработка систем мотивирования, организационного поведения, управления конфликтами, обоснование эффективных команд, организационных культур, планов карьеры и т.д. Студенты выполняют задания в группах и выступают в роли разработчиков, исследователей и экспертов.	12
Итого			16

6.1 Содержание самостоятельной работы и формы ее контроля

6.1.1 Содержание самостоятельной работы и формы ее контроля (очная форма обучения)*

№ п/п	Раздел дисциплины (модуля), темы раздела	Всего часов	Содержание самостоятельной работы	Форма контроля
1	Модуль 1. Теоретическая сущность организационного поведения			
1.1	Раздел 1. Организационное поведение как область знаний, система и модели организационного поведения			
1.1.1	Организационное поведение как наука и учебная дисциплина	1	Работа с учебной литературой, подготовка к лекции и деловой игре 1	Проверка отчета о деловой игре и заслушивание докладов
1.1.2	Система и модели организационного поведения	1	Работа с учебной литературой, подготовка к лекции и деловой игре 2	Проверка отчета о деловой игре и заслушивание докладов
1.2	2. Школы менеджмента в развитии организационного поведения			
1.2.1	Предпосылки возникновения организационного поведения, школа научного управления	1	Работа с учебной литературой, подготовка к лекциям, выполнение исследовательской работы	
1.2.2	Развитие организационного поведения в классической школе управления	1	Работа с учебной литературой, подготовка к лекциям, выполнение исследовательской работы	
1.2.3	Производственная психология и школа человеческих отношений	1	Работа с учебной литературой, подготовка к лекциям, выполнение исследовательской работы	Экспресс-опрос на лекции
1.2.4	Школа поведенческих наук	1	Работа с учебной	Проверка отчета

	в развитии организационного поведения		литературой, подготовка к лекциям, выполнение исследовательской работы	об исследовании и систематизации результатов исследований школ менеджмента
1.2.5	Развитие организационного поведения после второй половины XX -века	1	Работа с учебной литературой, подготовка к лекциям, выполнение исследовательской работы	
2	Модуль 2. Основы индивидуального поведения в организации			
2.3	Раздел 3. Сущность личности и ее развитие в организации			
2.3.1	Основные понятия о личности, ее параметры и невротические типы	1	Работа с учебной литературой, подготовка к лекции и деловой игре 3	
2.3.2	Классификации типов личности	1	Работа с учебной литературой, подготовка к лекции и деловой игре 3	
2.3.3	Типология личностей по Майерс-Бриггс	1	Работа с учебной литературой, подготовка к лекции и деловой игре 3	Проверка отчета о деловой игре и заслушивание докладов
2.3.4	Сущность, источники и функции отношений личности в организации	1		
2.3.5	Теория восприятия и вынесения суждения личностью	-	Работа с учебной литературой, подготовка к лекции и деловой игре 4	Проверка отчета о деловой игре и заслушивание докладов
2.3.6	Процессы и модели научения личности в организации	-	Работа с учебной литературой, подготовка к лекции и деловой игре 5,6	Проверка отчета о деловой игре и заслушивание докладов
2.4	Раздел 4. Мотивация, карьера и стресс в развитии личности			
2.4.1	Основы мотивации в организации	-	Работа с учебной литературой, подготовка к лекции и деловой игре 7	Проверка отчета о деловой игре и заслушивание докладов
2.4.2	Теории мотивации	2	Подготовка к тестированию	Тестирование (зачет)
2.4.3	Управление карьерой личности в организации	1	Работа с учебной литературой, подготовка к лекции и защите индивидуального задания	
2.4.4	Управление стрессом в организации	-	Работа с учебной литературой, подготовка к лекции и к тестированию	Защита индивидуального задания
2.4.5	Управление мотивацией в организации	-	Работа с учебной литературой, подготовка к лекции и деловой игре 8	Проверка отчета о деловой игре и заслушивание докладов
	Модуль 3. Основы группового поведения в организации			
3.5	Раздел 5. Сущность групп, их формирование и развитие			
3.5.1	Основные понятия о группах, их классификации	1	Работа с учебной литературой, подготовка к	

			лекции и деловой игре 9	
3.5.2	Характеристики групп и факторы их создания	1	Работа с учебной литературой, подготовка к лекции и деловой игре 9	Проверка отчета о деловой игре и заслушивание докладов
3.5.3	Развитие группы: стадии, функции и роли, нормы и контроль	1	Работа с учебной литературой	
3.6	Раздел 6. Групповая динамика			
3.6.1	Влияние и подчинение в группе: понятия, факторы, механизмы	1	Работа с учебной литературой, подготовка к лекции и деловой игре 10	Проверка отчета о деловой игре и заслушивание докладов
3.6.2	Поведение в группах: солидарность, сплоченность, сотрудничество и конкуренция	1	Работа с учебной литературой, подготовка к тестированию	Тестирование Проверка отчета о деловой игре и заслушивание докладов
3.6.3	Формирование эффективных команд	1	Работа с учебной литературой, подготовка к лекции и деловой игре 11	
4	Модуль 4. Организационное поведение в развитии организации			
4.7	Раздел 7. Власть и лидерство в развитии организации			
4.7.1	Понятие власти и лидерства, подходы к их изучению	-	Работа с учебной литературой, подготовка к лекции и деловой игре 12	Проверка отчета о деловой игре и заслушивание докладов
4.7.2	Теории лидерских качеств	1	Работа с учебной литературой, подготовка к лекции	
4.7.3	Теории лидерского поведения	1	Работа с учебной литературой, подготовка к лекции	
4.7.4	Теории ситуационного лидерства	1	Работа с учебной литературой, подготовка к лекции и деловой игре 13	Проверка отчета о деловой игре и заслушивание докладов
4.8	Раздел 8. Коммуникации, решения и конфликты в развитии организации			
4.8.1	Управленческая коммуникация, сети и стили	1	Работа с учебной литературой, подготовка к лекции и деловой игре 14	Проверка отчета о деловой игре и заслушивание докладов
4.8.2	Разработка управленческих решений: понятие, этапы, мероприятия	1	Работа с учебной литературой, подготовка к лекции и деловой игре 15	Проверка отчета о деловой игре и заслушивание докладов
4.8.3	Управление конфликтами в организации	1	Работа с учебной литературой, подготовка к лекции и деловой игре 16	Проверка отчета о деловой игре и заслушивание докладов
4.9	Раздел 9. Управление организационной культурой и организационными изменениями			
4.9.1	Организационная культура: понятие, структура, типы	-		

4.9.2	Управление организационной культурой: формирование, развитие, поддержание	1	Работа с учебной литературой, подготовка к лекции и деловой игре 17	Проверка отчета о деловой игре и заслушивание докладов
4.9.3	Организационные изменения: понятие, причины, принципы	-		
4.9.4	Управление организационными изменениями: модели, методы, преодоление сопротивлений	1	Работа с учебной литературой, подготовка к лекции и деловой игре 18	Проверка отчета о деловой игре и заслушивание докладов Тестирование
5.1	Выполнение курсовой работы	29		Защита работы
5.2	Подготовка к экзамену	27	Подготовка к экзамену	Сдача экзамена
	Итого	84		

* *1.Кондратьев Д.В. Организационное поведение. Учебное пособие для практических занятий и самостоятельной работы для студентов бакалавриата, обучающихся по направлению подготовки «Менеджмент». – Ижевск: ФГБОУ ВО Ижевская ГСХА, 2016. – 40с. <http://portal.izhgsha.ru/index.php?q=docs&download=1&id=42321>

2.Кондратьев Д.В. Организационное поведение. Конспект лекций для студентов бакалавриата, обучающихся по направлению подготовки «Менеджмент». – Ижевск: ФГБОУ ВО Ижевская ГСХА, 2016. – 48 с. <http://portal.izhgsha.ru/index.php?q=docs&download=1&id=29742>

3.Кондратьев Д.В. Организационное поведение: методические указания по написанию курсовой работы для студентов бакалавриата, обучающихся по направлению подготовки «Менеджмент». – Ижевск: ФГБОУ ВО Ижевская ГСХА, 2016. – 42 с. <http://portal.izhgsha.ru/index.php?q=docs&download=1&id=7137>

6.1.2 Содержание самостоятельной работы и формы ее контроля (заочная форма обучения)*

№ п/п	Раздел дисциплины (модуля), темы раздела	Всего часов	Содержание самостоятельной работы	Форма контроля
1	Модуль 1. Теоретическая сущность организационного поведения			
1.1	Раздел 1. Организационное поведение как область знаний, система и модели организационного поведения			
1.1.1	Организационное поведение как наука и учебная дисциплина	4	Работа с учебной литературой, подготовка к лекции и деловой игре 1	Проверка отчета о деловой игре и заслушивание докладов
1.1.2	Система и модели организационного поведения	4	Работа с учебной литературой, подготовка к лекции и деловой игре 2	Проверка отчета о деловой игре и заслушивание докладов
1.2	2.Школы менеджмента в развитии организационного поведения			
1.2.1	Предпосылки возникновения организационного поведения, школа научного управления	2	Работа с учебной литературой, подготовка к лекциям, выполнение исследовательской работы	
1.2.2	Развитие организационного	2	Работа с учебной	

	поведения в классической школе управления		литературой, подготовка к лекциям, выполнение исследовательской работы	
1.2.3	Производственная психология и школа человеческих отношений	2	Работа с учебной литературой, подготовка к лекциям, выполнение исследовательской работы	Экспресс-опрос на лекции
1.2.4	Школа поведенческих наук в развитии организационного поведения	3	Работа с учебной литературой, подготовка к лекциям, выполнение исследовательской работы	
1.2.5	Развитие организационного поведения после второй половины XX -века	3	Работа с учебной литературой, подготовка к лекциям, выполнение исследовательской работы	Проверка отчета об исследовании и систематизации результатов исследований школ менеджмента
2	Модуль 2. Основы индивидуального поведения в организации			
2.3	Раздел 3. Сущность личности и ее развитие в организации			
2.3.1	Основные понятия о личности, ее параметры и невротические типы	2	Работа с учебной литературой, подготовка к лекции и деловой игре 3	
2.3.2	Классификации типов личности	2	Работа с учебной литературой, подготовка к лекции и деловой игре 3	
2.3.3	Типология личностей по Майерс-Бриггс	2	Работа с учебной литературой, подготовка к лекции и деловой игре 3	Проверка отчета о деловой игре и заслушивание докладов
2.3.4	Сущность, источники и функции отношений личности в организации	2	Работа с учебной литературой, подготовка к лекции и деловой игре 4	Проверка отчета о деловой игре и заслушивание докладов
2.3.5	Теория восприятия и вынесения суждения личностью	2		
2.3.6	Процессы и модели научения личности в организации	2	Работа с учебной литературой, подготовка к лекции и деловой игре 5,6	Проверка отчета о деловой игре и заслушивание докладов
2.4	Раздел 4. Мотивация, карьера и стресс в развитии личности			
2.4.1	Основы мотивации в организации	2	Работа с учебной литературой, подготовка к лекции и деловой игре 7	Проверка отчета о деловой игре и заслушивание докладов
2.4.2	Теории мотивации	4	Подготовка к тестированию	Тестирование (зачет)
2.4.3	Управление карьерой личности в организации	2	Работа с учебной литературой, подготовка к лекции и защите индивидуального задания	
2.4.4	Управление стрессом в	2	Работа с учебной	Защита

	организации		литературой, подготовка к лекции и к тестированию	индивидуального задания
2.4.5	Управление мотивацией в организации	2	Работа с учебной литературой, подготовка к лекции и деловой игре 8	Проверка отчета о деловой игре и заслушивание докладов
Модуль 3. Основы группового поведения в организации				
3.5	Раздел 5. Сущность групп, их формирование и развитие			
3.5.1	Основные понятия о группах, их классификации	3	Работа с учебной литературой, подготовка к лекции и деловой игре 9	
3.5.2	Характеристики групп и факторы их создания	3	Работа с учебной литературой, подготовка к лекции и деловой игре 9	Проверка отчета о деловой игре и заслушивание докладов
3.5.3	Развитие группы: стадии, функции и роли, нормы и контроль	3	Работа с учебной литературой	
3.6	Раздел 6. Групповая динамика			
3.6.1	Влияние и подчинение в группе: понятия, факторы, механизмы	3	Работа с учебной литературой, подготовка к лекции и деловой игре 10	Проверка отчета о деловой игре и заслушивание докладов
3.6.2	Поведение в группах: солидарность, сплоченность, сотрудничество и конкуренция	3	Работа с учебной литературой, подготовка к тестированию	Тестирование Проверка отчета о деловой игре и заслушивание докладов
3.6.3	Формирование эффективных команд	3	Работа с учебной литературой, подготовка к лекции и деловой игре 11	
4	Модуль 4. Организационное поведение в развитии организации			
4.7	Раздел 7. Власть и лидерство в развитии организации			
4.7.1	Понятие власти и лидерства, подходы к их изучению	2	Работа с учебной литературой, подготовка к лекции и деловой игре 12	Проверка отчета о деловой игре и заслушивание докладов
4.7.2	Теории лидерских качеств	2	Работа с учебной литературой, подготовка к лекции	
4.7.3	Теории лидерского поведения	3	Работа с учебной литературой, подготовка к лекции	
4.7.4	Теории ситуационного лидерства	4	Работа с учебной литературой, подготовка к лекции и деловой игре 13	Проверка отчета о деловой игре и заслушивание докладов
4.8	Раздел 8. Коммуникации, решения и конфликты в развитии организации			
4.8.1	Управленческая коммуникация, сети и стили	3	Работа с учебной литературой, подготовка к лекции и деловой игре 14	Проверка отчета о деловой игре и заслушивание докладов
4.8.2	Разработка управленческих	3	Работа с учебной	Проверка отчета о

	решений: понятие, этапы, мероприятия		литературой, подготовка к лекции и деловой игре 15	деловой игре и заслушивание докладов
4.8.3	Управление конфликтами в организации	3	Работа с учебной литературой, подготовка к лекции и деловой игре 16	Проверка отчета о деловой игре и заслушивание докладов
4.9	Раздел 9. Управление организационной культурой и организационными изменениями			
4.9.1	Организационная культура: понятие, структура, типы	2		
4.9.2	Управление организационной культурой: формирование, развитие, поддержание	3	Работа с учебной литературой, подготовка к лекции и деловой игре 17	Проверка отчета о деловой игре и заслушивание докладов
4.9.3	Организационные изменения: понятие, причины, принципы	1		
4.9.4	Управление организационными изменениями: модели, методы, преодоление сопротивлений	3	Работа с учебной литературой, подготовка к лекции и деловой игре 18	Проверка отчета о деловой игре и заслушивание докладов Тестирование
5.1	Выполнение курсовой работы	29		Защита работы
5.2	Подготовка к экзамену	9	Подготовка к экзамену	Сдача экзамена
	Итого	130		

*1.Кондратьев Д.В. Организационное поведение. Учебное пособие для практических занятий и самостоятельной работы для студентов бакалавриата, обучающихся по направлению подготовки «Менеджмент». – Ижевск: ФГБОУ ВО Ижевская ГСХА, 2016. – 40с. <http://portal.izhgsha.ru/index.php?q=docs&download=1&id=42321>

2.Кондратьев Д.В. Организационное поведение. Конспект лекций для студентов бакалавриата, обучающихся по направлению подготовки «Менеджмент». – Ижевск: ФГБОУ ВО Ижевская ГСХА, 2016. – 48 с. <http://portal.izhgsha.ru/index.php?q=docs&download=1&id=29742>

3.Кондратьев Д.В. Организационное поведение: методические указания по написанию курсовой работы для студентов бакалавриата, обучающихся по направлению подготовки «Менеджмент». – Ижевск: ФГБОУ ВО Ижевская ГСХА, 2016. – 42 с. <http://portal.izhgsha.ru/index.php?q=docs&download=1&id=7137>

6.2 Методическое обеспечение для аудиторной и внеаудиторной самостоятельной работы

Перечень вопросов для тестирования:

Вариант тестированного контроля.

1. Поведение рассматривало личность в организациях, так вот научные теории делали акцент на социальных чертах и потребностях человека и рассматривало личность как:

А) биопсихосоциальное существо

Б) единичный представитель человеческого рода

В) система схожего поведения в зависимости от обусловленных ситуаций

Г) устойчивую систему социально значимых черт, характеризующих индивида как члена того или иного общества или общности

2.Педантичный характер отличается:

- А) аккуратностью
 - Б) дружелюбием
 - В) озабоченностью
 - Г) ответственностью
3. Индивид, который пришел к убеждению о том, что успешная работа приносит больше дивидендов, чем лояльность качества, он сосредоточен на работе, а не на целях организации характеризует следующий тип личности:
- А) индифферент
 - Б) профессионал
 - В) организационист
 - Г) бюрократ
- 4.«Совокупность внутренних сил, возбуждающих к определенным осозанным и программируемым действиям человека по устранению потребностей» это определение термина:
- А) институт;
 - Б) потребностей;
 - В) мотив;
 - Г) желание.
- 5.Что влияет на мотивационную структуру человека?
- А) воспитательно-образовательный процесс;
 - Б) общество;
 - В) экономические процессы;
 - Г) ничего не оказывает влияния.
6. Автор теории трех факторов?
- А) К. Альдерфер;
 - Б) Маслоу;
 - В) С. Адамс;
 - Г) М. Келлганд.
7. Переход в полноправные члены организации – это когда ...
- А) новый член организации освоил нормы и ценности организации
 - Б) человек частично освоил нормы и ценности организации
 - В) человек понимает сущность организации
 - Г) человек полностью адаптировался в этой организации
8. Компенсация – это ...
- А) следование за осуществлением желаемым поведением человека, которое должно быть соответствовать интересам поощряемого человека
 - Б) внешняя реакция на поведение человека, выражающаяся в том, что человек либо что-то приобретает, либо что-то теряет в результате осуществления их в форме определенного поведения действий
 - В) когда человек осуществляет какие-то нежелательные действия, на которые ранее поступала положительная реакция
 - Г) вид деятельности, направленный на мотивацию человека, с целью удовлетворения задач организации
9. Сущность приемлемости роли
- А) Неосознанное выполнение роли, с целью получения результата для данной организации
 - Б) Мотивация работника, с целью удовлетворения задач организации
 - В) Человек готов выполнять роль осознанно, исходя из того, что выполнение данной роли будет давать ему определенное удовлетворение и приведет к получению положительного результата
 - Г) Полное удовлетворение своей деятельностью
10. Дисфункциональный конфликт –

- А) способствует самореализации отдельной личности;
- Б) мешает достижению целей группы и организации в целом;
- В) способствует эффективному взаимодействию должностных лиц.

Примеры контрольных работ:

Вариант контрольной работы (3 задания)

Задание 1 – «Исследование потребностей и мотивационной структуры современного студента бакалавриата экономического профиля»

1. Выписать из учебной литературы разных авторов по три определения терминов «потребность», «мотив», «мотивационная структура».
2. Установить 10 основных потребностей студентов бакалавриата экономического профиля, проранжировать их по степени значимости.
3. Определить роль каждой потребности и характер ее влияние на формирование мотивов, побуждающих студентов эффективно учиться.
4. Определить 10 основных мотивов, которые определяют поведение и конкретные стремления студентов в процессе учебы (учебной деятельности).
5. Установить удельный вес каждого мотива в общей мотивационной структуре по степени влияния на эффективность вашего обучения.
6. Установить недостатки в мотивационной структуре студентов и дать 5-6 предложений по ее совершенствованию, то есть обосновать меры, которые должны предпринять руководство академии и ваши родители для повышения вашей мотивации к учебе.
7. Представить в письменной форме в контрольной работе.

P.S. Задание можно выполнить на примере организации, в которой работает студент.

Задание 3 – «Совершенствование системы поощрения и наказания работников организации»

1. Перечислить состав существующих поощрений и наказаний в организации. Дать им оценку, то есть охарактеризовать механизм их реализации и степень воздействия на работников организации (привести примеры практической реализации).
2. Установить режимы перечисленных поощрений и наказаний. Охарактеризовать механизм реализации режимов (привести практические примеры).
3. Дать 4-5 обоснованных предложений по совершенствованию состава поощрений и наказаний (дать предложения по устранению прежних и внедрению новых) и (или) режимов их реализации. Каждое предложение аргументировать: а) указать, как это повлияет на отношение к работе работников (по вашим оценкам), б) какие работы и действия следует предпринять руководству организации, чтобы внедрить Ваши предложения.
4. Представить в письменной форме в контрольной работе.

P.S. Задание требуется выполнить на примере работников организации, в которой работает студент, или ее подразделения. Если студент нигде не работает, то задание можно выполнить а) на примере студентов бакалавриата Ижевской ГСХА, б) на примере системы поощрения и наказания детей в семье, в) можно выбрать иной объект исследования по выбору студента.

Задание 4. – «Исследование лидерских качеств, лидерского поведения и использования власти руководителем организации (подразделения организации)»

1. Перечислить и охарактеризовать состав присущих руководителю организации

- (подразделения организации) лидерских качеств. Привести примеры их проявления.
2. Установить проявления лидерского поведения руководителем организации (подразделения организации). Дать им оценку на примерах.
 3. Перечислить используемые руководителем источники власти. Привести примеры использования источников власти.
 4. Дать руководителю 4-5 корректных предложений по совершенствованию его лидерского поведения использования источников власти.
 5. Представить письменно в контрольной работе.

P.S. Задание можно выполнить на примере одного из родителей студента или одного из преподавателей академии, если студент нигде не работает

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) (представлен в приложении 1)

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

8.1 Основная литература

№ п/п	Наименование	Автор(ы)	Год и место издания	Используется при изучении разделов	Семестр	Количество экземпляров	
						в библиотеке	на кафедре
1	Организационное поведение (практикум): учеб. пособие	Воробьев В.К., Горьканова Л.В.	Оренбург: ОГУ, 2013, 162 с	1,2,3,4 модули	5	http://rucont.ru/efd/227429	Эл. пос
2	Организационное поведение [Электронный ресурс]: учеб. пособие	Горьканова, Л.В., Прытков Р.М.	Оренбург : ГОУ ОГУ, 2011 .— 242 с.	1,2,3,4 модули	5	https://rucont.ru/efd/177007	Эл. пос

8.2 Дополнительная литература

№ п/п	Наименование	Автор(ы)	Год и место издания	Используется при изучении разделов	Семестр	Количество экземпляров	
						в библиотеке	на кафедре
1	Организационное поведение руководителя [Электронный ресурс]	Семиков, В.Л.	[Б.и.], 2003. 137 с.	1,2,3,4 модули	5	https://rucont.ru/efd/203904	Эл. пос
2	Организационное поведение [Электронный ресурс]	Т.И. Куликова	[Б.и.], 2013 .— 119 с.	1,2,3,4 модули	5	https://rucont.ru/efd/338200	Эл. пос
3	Валеева, Н. Ш. Организационное поведение	И. Н. Пугин, Н. Ш. Валеева.	Казань: КГТУ, 2002 .— 100 с.	1,2,3,4 модули	5	https://rucont.ru/efd/292641	Эл. пос.

	[Электронный ресурс]						
4	Организационное поведение [Электронный ресурс]	Герасимов, Б.Н.	Самара: Издательство СГАУ, 2010. — 169 с.	1,2,3,4 модули	5	https://rucont.ru/efd/176227	Эл. пос
3	Организационное поведение: методические указания по написанию курсовой работы для студентов бакалавриата, обучающихся по направлению подготовки «Менеджмент»	Кондратьев Д.В.	Ижевск: ФГБОУ ВО Ижевская ГСХА, 2020. – 46 с.	1,2,3,4 модули	5	http://portal.izhgsha.ru	Печ. и элек. пос.д

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Интернет-портал ФГБОУ ВО «Ижевская ГСХА» (<http://portal/izhgsha.ru>);

Сайт <http://pravо.gov.ru>

Журналы по экономическим наукам - <http://www.medien.ru/ekonomicheskie-zhurnaly#ego1>

Сайт Министерства экономического развития РФ - <http://www.economy.gov.ru/minec/main>

Сайт Министерства экономики УР - <http://economy.udmurt.ru/>

БухСМИ – средство массовой информации для бухгалтера www.buhsmi.ru;

Бланки документов и унифицированных форм www.blanki.ru;

Бесплатная консультационная служба: оперативная экономико-правовая информация, новые нормативные документы с комментариями и разъяснениями www.akdi.ru;

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Перед изучением дисциплины студенту необходимо ознакомиться с рабочей программой дисциплины, размещенной на портале и просмотреть основную литературу, приведенную в рабочей программе в разделе «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины». Книги, размещенные в электронно-библиотечных системах доступны из любой точки, где имеется выход в «Интернет», включая домашние компьютеры и устройства, позволяющие работать в сети «Интернет». Если выявили проблемы доступа к указанной литературе, обратитесь к преподавателю (либо на занятиях, либо через портал академии).

Для изучения дисциплины необходимо иметь чистую тетрадь, объемом не менее 48 листов для выполнения заданий. Перед началом занятий надо бегло повторить материал из курсов дисциплин «История управленческой мысли», «Теория организации», «Деловая этика», Экономика организаций и предприятий, Статистика.

Для эффективного освоения дисциплины рекомендуется посещать все виды занятий в соответствии с расписанием и выполнять все домашние задания в установленные преподавателем сроки. В случае пропуска занятий по уважительным причинам, необходимо подойти к преподавателю и получить индивидуальное задание по пропущенной теме.

Полученные знания и умения в процессе освоения дисциплины студенту

рекомендуется применять для решения своих задач, не обязательно связанных с программой дисциплины.

Владение компетенциями дисциплины в полной мере будет подтверждаться Вашим умением ставить конкретные задачи по исследованию проблем менеджмента и решать их с использованием общих и специальным методов исследований.

Полученные при изучении дисциплины знания, умения и навыки рекомендуется использовать при выполнении курсовых и выпускных квалификационных работ, а также на производственных практиках.

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Поиск информации в глобальной сети Интернет

Работа в электронно-библиотечных системах

Работа в ЭИОС вуза (работа с порталом и онлайн-курсами в системе moodle.izhgsha.ru)

Мультимедийные лекции

Работа в компьютерном классе

Компьютерное тестирование

При изучении учебного материала используется комплект лицензионного программного обеспечения следующего состава:

1. Операционная система: Microsoft Windows 10 Professional. Подписка на 3 года. Договор № 9-БД/19 от 07.02.2019. Последняя доступная версия программы. Astra Linux Common Edition. Договор №173-ГК/19 от 12.11.2019 г.

2. Базовый пакет программ Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint). Microsoft Office Standard 2016. Бессрочная лицензия. Договор №79-ГК/16 от 11.05.2016. Microsoft Office Standard 2013. Бессрочная лицензия. Договор №0313100010014000038-0010456-01 от 11.08.2014. Microsoft Office Standard 2013. Бессрочная лицензия. Договор №26 от 19.12.2013. Microsoft Office Professional Plus 2010. Бессрочная лицензия. Договор №106-ГК от 21.11.2011. P7-Офис. Договор №173-ГК/19 от 12.11.2019 г.

3. Информационно-справочная система (справочно-правовая система) «КонсультантПлюс». Соглашение № ИКП2016/ЛСВ 003 от 11.01.2016 для использования в учебных целях бессрочное. Обновляется регулярно. Лицензия на все компьютеры, используемые в учебном процессе.

4.«1С:Предприятие 8 через Интернет для учебных заведений» (<https://edu.1cfresh.com/>) со следующими приложениями: 1С: Бухгалтерия 8, 1С: Управление торговлей 8, 1С:ERP Управление предприятием 2, 1С: Управление нашей фирмой, 1С: Зарплата и управление персоналом. Облачный сервис.

Обучающимся обеспечен доступ (удаленный доступ) к следующим современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам:

Информационно-справочная система (справочно-правовая система) «КонсультантПлюс».

12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Тип аудитории	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы
Лекции	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Аудитория, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории: переносной компьютер, проектор, доска, экран.
Практики	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (практических занятий). Аудитория, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории: переносной компьютер, проектор, доска, экран.
Самостоятельная работа	Помещение для самостоятельной работы. Помещение оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.
Общее помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования	Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Фонд оценочных средств по дисциплине «Организационное
поведение»
(приложение к рабочей программе дисциплины)

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

1.1 Паспорт фонда оценочных средств

Название раздела, модуля	Код контролируемой компетенции (или её части)	Оценочные средства для проверки знаний (1-й этап)	Оценочные средства для проверки умений (2-й этап)	Оценочные средства для проверки владений (навыков) (3-й этап)
Модуль 1. Теоретическая сущность организационного поведения	ОК-3	Вопросы 1-10 Тесты по модулю 1-17	Задания 93-96	Задания 155-157, 162 Кейсы 1
	ПК –1	Вопросы 1-10 Тесты по модулю 1-17	Задания 93-96	Задания 155-157, 162 Кейсы 1
Модуль 2. Основы индивидуального поведения в организации	ОК-3	Вопросы 13-15, 55-57, 68-69 Тесты по модулю 2-5, 8, 9, 14-19	Задания 97,98, 138, 139	Задания 159, 172-173 Кейсы 2
	ПК –1	Вопросы 10-32, 55-57, 66-69 Тесты по модулю 1-19	Задания 97-108, 138,139	Задания 158-162, 172-173 Кейсы 2-5
	ПК-2	Вопросы 13-15, 55-57, 68-69 Тесты по модулю 2-5, 8, 9, 14-19	Задания 97,98, 138, 139	Задания 159, 172-173 Кейсы 2
Модуль 3. Основы группового поведения в организации	ОК-3	Вопросы 59-61, 70 Тесты по модулю 8,9,13,14	Задания 140-146	Задания 168, 173-175 Кейсы 8
	ПК –1	Вопросы 58-65, 70 Тесты по модулю 1-18	Задания 140-148	Задания 173-175 Кейсы 8
	ПК-2	Вопросы 59-61, 70 Тесты по модулю 8,9,13,14	Задания 140-146	Задания 168, 173-175 Кейсы 8
Модуль 4. Организационное поведение в развитии организации	ОК-3	Вопросы 39-54, 71-72, 77, 80-92 Тесты по модулю 1-3, 5,6, 8,9,11	Задания 114-137, 151-154	Задания 164, 165-171 Кейсы 7
	ПК –1	Вопросы 33-38, 44-48, 73-92 Тесты по модулю 3-7, 10, 12-14	Задания 109-113, 117, 128-133, 149-154	Задания 162, 163, 165, 170 Кейсы 6,7
	ПК-2	Вопросы 39-54, 71-72, 77, 80-92 Тесты по модулю 1-3, 5,6, 8,9,11	Задания 114-137, 151-154	Задания 164, 165-171 Кейсы 7

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В процессе освоения дисциплины студент осваивает и развивает следующие компетенции:

- способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3);
- владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1);
- владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде (ПК-2);

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать закономерности функционирования современной экономики; основы построения, расчета и анализа системы экономических показателей, характеризующих ход и результаты деятельности хозяйствующих субъектов; основные правила экономического поведения, элементы экономической культуры мышления, этапы формирования результатов экономической деятельности; правила и нормы экономического общения, экономические термины и выражения, особенности, место и содержание их произнесения и написания основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, лидерства и власти, основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы групповой динамики и командообразования, знать основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы управления конфликтами, основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы межличностных и групповых коммуникаций, типы организационной культуры и методы ее формирования. Уметь анализировать основные проблемы экономики и находить решения экономических задач; рассчитывать показатели деятельности предприятия и проектов его развития (доход, издержки, прибыль и др.); аргументировано и ясно строить свои позицию и поведение в системе экономических взаимоотношений с контрагентами; организовывать свое экономическое поведение исходя из достижения целей и их экономической целесообразности; строить конструктивные, экономически взаимовыгодные и мотивированные взаимоотношения в коллективе (команде) для достижения экономически эффективных результатов использовать источники власти, теории мотивации и лидерства для принятия и реализации эффективных решений, организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач, выявлять и анализировать конфликтные ситуации, разрабатывать структуры и планы управления конфликтами, уметь анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности, диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию. Владеть навыками научного анализа (графического, аналитического, статистического и др.) для изучения экономических явлений и процессов; самостоятельного сбора и обработки экономической информации; оценки и анализа экономических показателей профессиональной деятельности; навыками экономически обоснованного поведения, обеспечивающих достижение наиболее эффективных целей; -навыками экономического общения и письменного изложения речи; навыками коллективной работы, взаимовыгодного сотрудничества, обоснованного распределения обязанностей и ответственности,

совместного принятия решений; методами реализации управленческой функции мотивирование, использования источников власти, выработки и использования лидерских качеств и поведения для решения управленческих задач, методами и навыками разрешения конфликтных ситуаций, методами и навыками анализа и проектирования групповых организационных коммуникаций, методами анализа, формирования и изменения организационной культуры, современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации.

Таблица 1.2 – Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы по направлению подготовки 38.03.02 – Менеджмент. Дисциплина «Организационное поведение»

Наименование дисциплины	Этапы формирования профессиональных компетенций								
	ПК-1			ПК-2			ОК-3		
Этапы формирования компетенции	Знать	Уметь	Владеть	Знать	Уметь	Владеть	Знать	Уметь	Владеть
Модуль 1. Теоретическая сущность организационного поведения	Этап №1	Этап №2	Этап №3	Этап №1	Этап №2	Этап №3	Этап №1	Этап №2	Этап №3
Модуль 2. Основы индивидуального поведения в организации	Этап №1	Этап №2	Этап №3	Этап №1	Этап №2	Этап №3	Этап №1	Этап №2	Этап №3
Модуль 3. Основы группового поведения в организации	Этап №1	Этап №2	Этап №3	Этап №1	Этап №2	Этап №3	Этап №1	Этап №2	Этап №3
Модуль 4. Организационное поведение в развитии организации	Этап №1	Этап №2	Этап №3	Этап №1	Этап №2	Этап №3	Этап №1	Этап №2	Этап №3

Таблица 1.3 - Перечень компетенций с указанием этапов их формирования

Номер/индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:		
		Знать	Уметь	Владеть
ОК-3	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	<p>- закономерности функционирования современной экономики; основы построения, расчета и анализа системы экономических показателей, характеризующих ход и результаты деятельности хозяйствующих субъектов;</p> <p>- основные правила экономического поведения, элементы экономической культуры мышления, этапы формирования результатов экономической деятельности;</p> <p>- правила и нормы экономического общения, экономические термины и выражения, особенности, место и содержание их произнесения и написания</p>	<p>анализировать основные проблемы экономики и находить решения экономических задач; рассчитывать показатели деятельности предприятия и проектов его развития (доход, издержки, прибыль и др.);</p> <p>- аргументировано и ясно строить свои позицию и поведение в системе экономических взаимоотношений контрагентами;</p> <p>- организовывать свое экономическое поведение исходя из достижения целей и их экономической целесообразности;</p> <p>-строить конструктивные, экономически взаимовыгодные и мотивированные взаимоотношения в коллективе (команде) для достижения экономически эффективных результатов</p>	<p>навыками научного анализа (графического, аналитического, статистического и др.) для изучения экономических явлений и процессов; самостоятельного сбора и обработки экономической информации; оценки и анализа экономических показателей профессиональной деятельности;</p> <p>-навыками экономически обоснованного поведения, обеспечивающих достижение наиболее эффективных целей;</p> <p>-навыками экономического общения и письменного изложения речи;</p> <p>-навыками коллективной работы, взаимовыгодного сотрудничества, обоснованного распределения обязанностей и ответственности, совместного принятия решений</p>
ПК-1	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения	<p>знать понятия, основные классификации, теории и концепции взаимодействия людей в</p>	<p>использовать источники власти, теории мотивации и лидерства для принятия и реализации эффективных решений,</p>	<p>обладать методами реализации управленческой функции мотивирование, использования источников власти, выработки и</p>

	стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	организации, включая вопросы мотивации, лидерства и власти, вопросы групповой динамики и командообразования, типы организационной культуры и методы ее формирования	организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач, диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию	использования лидерских качеств и поведения для решения управленческих задач, методами анализа, формирования и изменения организационной культуры, современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации
ПК-2	владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	сущность, типы и уровни конфликтов, их воздействие на отношения и взаимодействие людей в организации, методы и способы управления конфликтами, вопросы организации межличностных и групповых коммуникаций с учетом теории конфликтов	Выявлять и анализировать конфликтные ситуации, разрабатывать структуры и планы управления конфликтами, уметь анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности	методами и навыками разрешения конфликтных ситуаций, методами и навыками анализа и проектирования групповых организационных коммуникаций

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Показателями уровня освоенности компетенций на всех этапах их формирования являются:

1-й этап (уровень знаний):

- Умение отвечать на основные вопросы и тесты на уровне понимания сути – удовлетворительно (3).
- Умение грамотно рассуждать по теме задаваемых вопросов – хорошо (4)
- Умение формулировать проблемы по сути задаваемых вопросов – отлично (5)

2-й этап (уровень умений):

- Умение решать простые задачи с незначительными ошибками - удовлетворительно (3).
- Умение решать задачи средней сложности – хорошо (4).
- Умение решать задачи повышенной сложности, самому ставить задачи – отлично (5).

3-й этап (уровень владения навыками):

- Умение формулировать и решать задачи из разных разделов с незначительными ошибками - удовлетворительно (3).
- Умение находить проблемы, решать задачи повышенной сложности – хорошо (4).
- Умение самому ставить задачи, находить недостатки и ошибки в решениях – отлично (5).

Таблица 1.4 – Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций

Код компетенции	Содержание компетенции в соответствии с ФГОС ВО	Критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования	Показатели результатов обучения по уровням освоения материала		
			Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
ОК-3	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	Знать (1 этап): - закономерности функционирования современной экономики; основы построения, расчета и анализа системы экономических показателей, характеризующих ход и результаты деятельности хозяйствующих субъектов; - основные правила экономического поведения, элементы экономической культуры мышления, этапы формирования результатов экономической	- закономерности функционирования современной экономики; основы построения, расчета и анализа системы экономических показателей, характеризующих результаты деятельности хозяйствующих субъектов; - основные правила экономического поведения, элементы экономической культуры мышления, правила и нормы экономического общения	- закономерности функционирования современной экономики; основы построения, расчета и анализа системы экономических показателей, характеризующих результаты деятельности хозяйствующих субъектов; - основные правила экономического поведения, элементы экономической культуры мышления, этапы формирования результатов экономической деятельности;	закономерности функционирования современной экономики; основы построения, расчета и анализа системы экономических показателей, характеризующих ход и результаты деятельности хозяйствующих субъектов; - основные правила экономического поведения, элементы экономической культуры мышления, этапы формирования результатов экономической деятельности; - правила и нормы экономического общения, экономические термины и выражения, особенности, место и содержание их произнесения и написания

		<p>деятельности;</p> <p>- правила и нормы экономического общения, экономические термины и выражения, особенности, место и содержание их произнесения и написания</p>		<p>- правила и нормы экономического общения, экономические термины и выражения</p>	
		<p>Уметь (2 этап):</p> <p>анализировать основные проблемы экономики и находить решения экономических задач; рассчитывать показатели деятельности предприятия и проектов его развития (доход, издержки, прибыль и др.); - аргументировано и ясно строить свои позицию и поведение в системе экономических взаимоотношений контрагентами;</p> <p>- организовывать свое экономическое поведение исходя из достижения целей и их экономической целесообразности;</p> <p>-строить конструктивные, экономически взаимовыгодные мотивированные взаимоотношения</p>	<p>анализировать основные проблемы экономики и находить решения экономических задач; рассчитывать показатели деятельности предприятия и проектов его развития (доход, издержки, прибыль и др.); - аргументировано и ясно строить свои позицию и поведение в системе экономических взаимоотношений контрагентами;</p> <p>и ясно строить свои позицию и поведение в системе экономических взаимоотношений контрагентами;</p> <p>- организовывать свое экономическое поведение исходя из достижения целей;</p> <p>-строить конструктивные, экономически взаимовыгодные взаимоотношения в</p>	<p>анализировать основные проблемы экономики и находить решения экономических задач; рассчитывать показатели деятельности предприятия и проектов его развития (доход, издержки, прибыль и др.); - аргументировано и ясно строить свои позицию и поведение в системе экономических взаимоотношений контрагентами;</p> <p>- организовывать свое экономическое поведение исходя из достижения целей;</p> <p>-строить конструктивные, экономически взаимовыгодные взаимоотношения в</p>	<p>анализировать основные проблемы экономики и находить решения экономических задач; рассчитывать показатели деятельности предприятия и проектов его развития (доход, издержки, прибыль и др.); - аргументировано и ясно строить свои позицию и поведение в системе экономических взаимоотношений контрагентами;</p> <p>- организовывать свое экономическое поведение исходя из достижения целей и их экономической целесообразности;</p> <p>-строить конструктивные, экономически взаимовыгодные и мотивированные взаимоотношения в коллективе (команде) для достижения экономически эффективных результатов</p>

		коллективе (команде) для достижения экономически эффективных результатов		для достижения экономически эффективных результатов	
		<p>Владеть (3 этап):</p> <p>навыками научного анализа (графического, аналитического, статистического и др.) для изучения экономических явлений и процессов; самостоятельного сбора и обработки экономической информации; оценки и анализа экономических показателей профессиональной деятельности;</p> <p>-навыками экономически обоснованного поведения, обеспечивающих достижение наиболее эффективных целей;</p> <p>-навыками экономического общения и письменного изложения речи;</p> <p>-навыками коллективной работы, взаимовыгодного сотрудничества, обоснованного распределения обязанностей и</p>	<p>навыками научного анализа (графического, аналитического, статистического и др.) для изучения экономических явлений и процессов; самостоятельного сбора и обработки экономической информации;</p> <p>-навыками экономически обоснованного поведения, обеспечивающих достижение наиболее эффективных целей;</p> <p>-навыками экономического общения и письменного изложения речи;</p> <p>-навыками коллективной работы, взаимовыгодного сотрудничества, обоснованного распределения обязанностей и</p>	<p>навыками научного анализа (графического, аналитического, статистического и др.) для изучения экономических явлений и процессов; самостоятельного сбора и обработки экономической информации;</p> <p>-навыками экономически обоснованного поведения, обеспечивающих достижение наиболее эффективных целей;</p> <p>-навыками экономического общения и письменного изложения речи;</p> <p>-навыками коллективной работы, взаимовыгодного сотрудничества, обоснованного распределения обязанностей и</p>	<p>навыками научного анализа (графического, аналитического, статистического и др.) для изучения экономических явлений и процессов; самостоятельного сбора и обработки экономической информации; оценки и анализа экономических показателей профессиональной деятельности;</p> <p>-навыками экономически обоснованного поведения, обеспечивающих достижение наиболее эффективных целей;</p> <p>-навыками экономического общения и письменного изложения речи;</p> <p>-навыками коллективной работы, взаимовыгодного сотрудничества, обоснованного распределения обязанностей и</p>

		ответственности, совместного принятия решений		ответственности	
ПК-1	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Знать (1 этап): знать понятия, классификации, основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, лидерства и власти, вопросы групповой динамики и командообразования, типы организационной культуры и методы ее формирования	знать понятия, классификации, основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, лидерства и динамики и вопросы групповой динамики и командообразования	знать понятия, классификации, основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, лидерства и власти, вопросы групповой динамики и командообразования, типы организационной культуры	знать понятия, классификации, основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, лидерства и вопросы групповой динамики и командообразования, типы организационной культуры и методы ее формирования
		Уметь (2 этап): использовать источники власти, теории мотивации и лидерства для принятия и реализации эффективных решений, организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач, диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые	использовать источники власти, теории мотивации и лидерства для принятия и реализации эффективных решений, организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач, диагностировать	использовать источники власти, теории мотивации и лидерства для принятия и реализации эффективных решений, организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач, диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые	использовать источники власти, теории мотивации и лидерства для принятия и реализации эффективных решений, организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач, диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые

		стороны, разрабатывать предложения по совершенствованию культуры	организационную	стороны	
		Владеть (3 этап): обладать методами реализации управленческой функции мотивирование, использования источников власти, выработки и использования лидерских качеств и поведения для решения управленческих задач, методами анализа, формирования и изменения организационной культуры, современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации	обладать методами реализации управленческой функции мотивирование, использования источников власти, выработки и использования лидерских качеств и поведения для решения управленческих задач, методами анализа, формирования и изменения организационной культуры	обладать методами реализации управленческой функции мотивирование, использования источников власти, выработки и использования лидерских качеств и поведения для решения управленческих задач, методами анализа, формирования и изменения организационной культуры	обладать методами реализации управленческой функции мотивирование, использования источников власти, выработки и использования лидерских качеств и поведения для решения управленческих задач, методами анализа, формирования и изменения организационной культуры, современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации
ПК-2	владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных,	Знать (1 этап): сущность, типы и уровни конфликтов, их воздействие на отношения и взаимодействие людей в организации, методы и способы управления	сущность, типы и уровни конфликтов, их воздействие на отношения и взаимодействие людей в организации,	сущность, типы и уровни конфликтов, их воздействие на отношения и взаимодействие людей в организации, методы и способы управления	сущность, типы и уровни конфликтов, их воздействие на отношения и взаимодействие людей в организации, методы и способы управления межличностных и групповых коммуникаций с учетом теории

<p>групповых организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе межкультурной среде</p>	<p>и конфликтами, вопросы организации межличностных и групповых коммуникаций с учетом теории конфликтов</p>	<p>методы и способы управления конфликтами</p>	<p>вопросы организации межличностных и групповых коммуникаций</p>	<p>конфликтов</p>
	<p>Уметь (2 этап): Выявлять и анализировать конфликтные ситуации, разрабатывать структуры и планы управления конфликтами, уметь анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности</p>	<p>Выявлять и анализировать конфликтные ситуации, разрабатывать структуры управления конфликтами, уметь анализировать коммуникационные процессы в организации</p>	<p>и Выявлять и анализировать конфликтные ситуации, разрабатывать структуры и планы управления конфликтами, уметь анализировать коммуникационные процессы в организации</p>	<p>и Выявлять и анализировать конфликтные ситуации, разрабатывать структуры и планы управления конфликтами, уметь анализировать коммуникационные процессы в организации</p>
	<p>Владеть (3 этап): методами и навыками разрешения конфликтных ситуаций, методами и навыками анализа и проектирования групповых организационных коммуникаций</p>	<p>методами и навыками разрешения конфликтных ситуаций, методами анализа групповых организационных коммуникаций</p>	<p>и методами и навыками разрешения конфликтных ситуаций, методами анализа групповых организационных коммуникаций</p>	<p>методами и навыками разрешения конфликтных ситуаций, методами и навыками анализа и проектирования групповых организационных коммуникаций</p>

На основании приведенных показателей уровня освоенности компетенций на всех этапах их формирования определяется методика оценивания уровня сформированности компетенций в целом по дисциплине:

- оценка «удовлетворительно» ставится студенту, посредством (неплохо – однако имеются серьезные недочеты, результаты удовлетворяют минимальным требованиям) овладевшему элементами компетенций «знать», «уметь», «владеть навыками», то есть проявившему знания, умения и владения по основному программному материалу по дисциплине «Организационное поведение» в объеме, необходимом для последующего обучения и предстоящей практической деятельности, знакомому с основной рекомендованной литературой, допускающему неточности в соответствующих ответах на зачете;

- оценка «хорошо» ставится студенту, овладевшему (хорошо – в целом серьезная работа, но с рядом замечаний, очень хорошо – выше среднего уровня, но с некоторыми недочетами) элементами компетенций «знать», «уметь», «владеть навыками», то есть проявившему полные знания, умения и владения по всему программному материалу по дисциплине «Организационное поведение», освоившему основную рекомендуемую литературу, показавшему стабильный характер знаний, умений, навыков и способному к их самостоятельному применению, обновлению в ходе последующего обучения и практической деятельности;

- оценка «отлично» ставится студенту овладевшему (показавшему блестящие результаты с незначительными недочетами) элементами компетенций «знать», «уметь», «владеть навыками», то есть проявившему глубокие знания, всестороннее умение и владение навыками по всему программному материалу по дисциплине «Организационное поведение», освоившему основную и дополнительную литературу, показавшему творческие способности в понимании, изложении и практическом использовании усвоенных знаний, приобретенных умений и навыков.

- оценка «неудовлетворительно» ставится студенту, не овладевшему (требуется выполнение некоторой дополнительной работы или значительного объема работы, либо повтора курсы в установленном порядке, либо основание для отчисления) элементами компетенций «знать», «уметь», «владеть навыками», то есть допустившему существенные проблемы в знаниях, умениях и навыках по основному программному материалу по дисциплине «Организационное поведение», допустившему принципиальные ошибки в соответствующих ответах на экзамене, которые не позволяют ему продолжить обучение без дополнительной подготовки по данной дисциплине;

- оценка «зачтено» соответствует критериям оценок от «удовлетворительно» до «отлично»;

- оценка «не зачтено» соответствует критериям оценки «неудовлетворительно».

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

3.1 Тестовые задания, необходимые для контроля знаний, умений и навыков (характеризующих этапы формирования компетенций ПК-1, ОК-3, ПК-2) студентов по дисциплине «Организационное поведение»

Модуль 1. Теоретическая сущность организационного поведения

1. Представителями школы психоанализа являются: ПК-1, ОК-3

А) В.М.Бехтерев;

Б) Зигмунд Фрейд;

В) Карл Юнг.

2. Представителями школы бихевиоризма являются: ПК-1, ОК-3

- А) Джон Уотсон;
- Б) Баррес Скиннер;
- В) Ганс Айзенк.

3. Представителями теории гуманистической психологии являются: ПК-1, ОК-3

- А) Альберт Бандура;
- Б) Абрахам Маслоу;
- В) Элтон Мэйо.

4. Эксперименты на заводе «Вестерн электрик» в Хоторне, в результате которых была сформулирована доктрина человеческих отношений проводил: ПК-1, ОК-3

- А) Джордж Келли;
- Б) Альберт Бандура;
- В) Элтон Мэйо.

6. Вклад Вильгельма Вундта в становление организационного поведения заключается в: ПК-1, ОК-3

- А) формулировании основных законов психологии человека
- Б) экспериментальном изучении психических явлений
- В) формулировании доктрины человеческих отношений

7. Доктрина человеческих отношений была сформулирована в результате ... эксперимента. ПК-1, ОК-3

8. Гуманистическая ориентация организационного поведения связана с тем, что: ПК-1, ОК-3

- А) в большинстве экономически развитых стран сложная демографическая обстановка
- Б) люди - основной ресурс организации
- В) основная задача организационного поведения – борьба с безработицей.

9. Организационное поведение-это... ПК-1, ОК-3

- А) краткая формулировка направленных действий рыночных сегментов, конкурентных преимуществ
- Б) относительно стабильная форма организации всех характеристик индивида, устойчивая система признаков, определяющих его уникальность
- В) степень общительности, открытости
- Г) отрасль знаний, ориентированная на человека и изучающая поведение отдельных личностей, их групп, а также целых организаций с целью понимания, прогнозирования и улучшения их работы

10. Чем объясняется необходимость развития науки организационного поведения? ПК-1, ОК-3

- А) систематическим описанием поведения людей в различных ситуациях в процессе труда
- Б) ограниченностью возможности развития технических, технологических, экономических знаний и процессов
- В) обеспеченностью взаимовыгодой менеджеров и работников
- Г) открытостью к совершенствованию

11. Задачей дисциплины **не является**: ПК-1, ОК-3

- А) систематическое описание поведения людей в различных ситуациях в процессе труда
- Б) физическое и психологическое благополучие

- В) объяснение поступков людей в определенных ситуациях
- Г) предсказание поведения людей

12. В сферу организационного поведения как науки **не входит** следующий элемент: ПК-1, ОК-3

- А) область проявления результатов
- Б) компоненты органов поведения
- В) ожидание
- Г) управленческие процессы

13. Что лежит в основе системы организационного поведения? ПК-1, ОК-3

- А) ее философия
- Б) цель
- В) организационная культура
- Г) видение

14. Что такое видение? ПК-1, ОК-3

- А) формальная составляющая поведения людей в организации
- Б) противоречивый образ возможного или желательного будущего состояния организации, ее членов и групп
- В) конкретный показатель, которого нужно достичь за период времени на тот момент времени, на который запланирована миссия
- Г) описательный взгляд человека на окружающий мир, приобретаемый этим человеком в ходе познания мира с течением времени

15. Какие 2 источника включает в себя философия организационного поведения? ПК-1, ОК-3

- А) фактические предпосылки
- Б) миссия
- В) валентность
- Г) ценностные предпосылки

16. Сколько моделей включает в себя организационное поведение? ПК-1, ОК-3

- А) 5
- Б) 3
- В) 6
- Г) 4

17. К какой модели относится данная характеристика: удовлетворение потребности в существовании? ПК-1, ОК-3

- А) коллегиальная модель
- Б) модель опеки
- В) управленческая модель
- Г) авторитарная модель

Модуль 2. Основы индивидуального поведения в организации

1. Поведение рассматривало личность в организациях, так вот научные теории делали акцент на социальных чертах и потребностях человека и рассматривало личность как: ПК-1, ОК-3

- А) биопсихосоциальное существо
- Б) единичный представитель человеческого рода
- В) система схожего поведения в зависимости от обусловленных ситуаций
- Г)) устойчивую систему социально значимых черт, характеризующих индивида как члена

того или иного общества или общности

2. Педантичный характер отличается: ПК-1, ОК-3, ПК-2

- А) аккуратностью
- Б) дружелюбием
- В) озабоченностью
- Г) ответственностью

3. Индивид, который пришел к убеждению о том, что успешная работа приносит больше дивидендов, чем лояльность качества, он сосредоточен на работе, а не на целях организации характеризует следующий тип личности: ПК-1, ОК-3, ПК-2

- А) индифферент
- Б) профессионал
- В) организационист
- Г) бюрократ

4. Тот тип личности, который стремится к наградам, всегда высоко мотивирован и нацелен на результат, а также заботится о результатах и статусе организации – это: ПК-1, ОК-3, ПК-2

- А) профессионал
- Б) организационист
- В) макиавеллист
- Г) индифферент

5. Человек, работающий только ради зарплаты, к результатам фирмы почти безразличен, и больше нацелен на досуг, чем на работу это: ПК-1, ОК-3, ПК-2

- А) индифферент
- Б) организационист
- В) бюрократ
- Г) макиавелист

6. Тип личности, который стремится к лидерству, уверен в себе, хладнокровен и расчетлив это: ПК-1, ОК-3

- А) бюрократичная личность
- Б) авторитарная личность
- В) макиавеллист
- Г) профессиональная личность

7. Авторитарный тип личности: ПК-1, ОК-3

- А) считает, что работник должен ставить цели организации выше личных
- Б) считает, что одни люди лучше других, т.е. сильные должны управлять слабыми
- В) считают, что нужно не попадать под власть дружбы и доверия
- Г) считает, что удовлетворение потребностей это главное в жизни

8. Какой тип темперамента характеризуется, как спокойный, уверенный, устойчивый, прагматичный: ПК-1, ОК-3, ПК-2

- А) халерик
- Б) флегматик
- В) сангвиник
- Г) меланхолик

9. Халерик характеризуется следующими чертами: ПК-1, ОК-3, ПК-2

- А) вспыльчивый, подвижный, инициативный

Б) уравновешенный собранный, целеустремленный

В) нерешительность, неуверенность, робкость

10. Адекватное отражение объекта познающим субъектом, воспроизведение его так, как он существует сам по себе, вне и независимо от человека и его сознания, называется: ПК-1, ОК-3

А) знанием;

Б) интерпретацией;

В) правдой;

Г) истиной.

11. Чувственный образ внешних структурных характеристик предметов и процессов материального мира, непосредственно воздействующих на органы чувств, называется ПК-1, ОК-3

А) ощущение;

Б) восприятие;

В) представление;

Г) понятие.

12. Та часть объективной реальности, которая взаимодействует с человеком, социальным институтом, обществом в процессе познания, называется ПК-1, ОК-3

А) предмет познания;

Б) субъект познания;

В) объект познания;

Г) предмет практики.

13. Предварительное и проблематичное суждение называется ПК-1, ОК-3

А) предположение;

Б) мнение;

В) домысел;

Г) взгляд.

14. Искусством общения с людьми в наибольшей степени владеют люди, которых можно отнести к следующему типу личности: ПК-1, ОК-3, ПК-2

а) STEP;

б) NFEJ;

в) SFIP;

г) NTEP;

д) NFEP.

15. Такие характеристики, как практичность, конкретность, реалистичность, закономерность, типичны для следующего типа личности: ПК-1, ОК-3, ПК-2

а) мыслительного;

б) сенсорного;

в) воспринимающего;

г) решающего;

д) интуитивного;

е) интровертного.

16. К защитным стратегиям борьбы против стрессовых факторов относятся следующие: ПК-1, ОК-3, ПК-2

а) поиск информации;

- б) прямое действие или ответная реакция;
- в) сдерживающее действие;
- г) психологические методы;
- д) все вышеперечисленное.

17. Психологический подход к управлению стрессом включает в себя следующие элементы:
ПК-1, ОК-3, ПК-2

- а) изменение окружения, в котором существует стресс;
- б) изменение познавательной оценки окружения;
- в) изменение поведения для изменения окружения;
- г) обогащение труда.

18. Понятие «карьера» определяет: ПК-1, ОК-3, ПК-2

- а) должность;
- б) статус;
- в) перспективу;
- г) продвижение;
- д) успех

19. Карьера работника формируется: ПК-1, ОК-3, ПК-2

- а) случайно;
- б) вероятно;
- в) эволюционно;
- г) целенаправленно;
- д) субъективно

Модуль 3. Основы группового поведения в организации

1. Союз двух и более людей, которые объединились для достижения определенной цели – это: ПК-1, ОК-3

- А. Девиация
- Б. Группа
- В. Команда

2. По целевому назначению выделяют группы: ПК-1, ОК-3

- А. Первичные, социальные, целевые
- Б. формальные, неформальные
- В. Диалы, триады, малые, большие

3. По природе образования выделяют группы: ПК-1, ОК-3

- А. Первичные, социальные, целевые
- Б. Формальные, неформальные
- В. Диалы, триады, малые, большие

4. По размеру выделяют группы: ПК-1, ОК-3

- А. Первичные, социальные, целевые
- Б. Формальные, неформальные
- В. Диалы, триады, малые, большие

5. Простейший вид социальной группы с непосредственными личными контактами между всеми ее членами – это: ПК-1, ОК-3

- А. Большая группа

- Б. Триада
- В. Малая группа

6. Группа с количеством членов более 15, обычно организуется на короткий период: ПК-1, ОК-3

- А. Большая группа
- Б. Триада
- В. Малая группа

7. Данная характеристика позволяет оценить однородность группы, исходя из заданных параметров: ПК-1, ОК-3

- А. открытость
- Б. Гомогенность
- В. Статусность

8. Формирование группы зависит от: ПК-1, ОК-3, ПК-2

- А. Личных характеристик
- Б. Интересов и целей
- В. Оба ответа верны

9. Изменение поведения в результате реального или воображаемого давления на индивида со стороны окружения – это ПК-1, ОК-3, ПК-2

- А. Согласие
- Б. Бодчинение
- В. Солидарность

10. К факторам, которые содействуют сплоченности группы, относят: ПК-1, ОК-3

- А. Общие цели, успех
- Б. Постоянство участия, размер группы
- В. Оба ответа верны

11. «Статус и роли» относятся к ... ПК-1, ОК-3

- 1) характеристикам членов группы
- 2) ситуационным характеристикам
- 3) структурным характеристикам
- 4) неформальным характеристикам

12. Три важные характеристики группы (наличие территории, личное пространство, взаимное расположение мест) относятся к: ПК-1, ОК-3

- 1) ситуационное пространство
- 2) структурное расположение
- 3) внутренняя сфера контроля
- 4) пространственное расположение

13. Фактор, не влияющий на функционирование группы: ПК-1, ОК-3, ПК-2

- 1) характеристики членов групп
- 2) управленческие характеристики
- 3) структурные характеристики группы
- 4) ситуационные характеристики

14. Характеристики меньше всего зависящие от членов групп и групп в целом: ПК-1, ОК-3, ПК-2

- 1) структурные
- 2) ситуационные
- 3) характеристики членов групп
- 4) управленческие

15. Отношения, складывающиеся между участниками, находящимися в частом физическом контакте, когда имеется возможность наблюдать за поведением друг друга в различных ситуациях, определяются как: ПК-1, ОК-3

- а) вторичные отношения;
- б) сложные отношения;
- в) первичные отношения;
- г) простые отношения.

16. Степень удовлетворения членов группы совместной работой и привлекательности перспективы ее продолжения - это: ПК-1, ОК-3

- а) сплоченность группы;
- б) групповое поведение;
- в) групповые отношения;
- г) успешность группы.

17. Для группового поведения не является характерным: ПК-1, ОК-3

- а) возникновение групповых норм;
- б) появление лидера или инициативного ядра;
- в) упорство в заблуждениях;
- г) поощрение индивидуального мнения.

18. Способность устанавливать и поддерживать необходимые контакты с другими людьми, а именно, достигать взаимопонимания, ясного представления о ситуации и предмете общения – это: ПК-1, ОК-3

- а) коммуникативная компетентность;
- б) лидерские черты;
- в) организационный менеджмент;
- г) поведенческие способности.

Модуль 4. Организационное поведение в развитии организации

1. Конфликт, порождаемый противоречивой неоднозначностью той роли, которую играет личность: с одной стороны – реально, с другой стороны – в восприятии самой личности, является: ПК-2

- а) межролевым;
- б) личностно-ролевым;
- в) межгрупповым;
- г) внутрэнролевым.

2. Конфликты, которые безразличны к объектам конфликта и держатся в основном на мотивах – это: ПК-2

- а) социальные конфликты;
- б) психологические конфликты;
- в) эмоциональные конфликты;
- г) организационные конфликты.

3. Методы, опирающиеся на власть руководителя, его право отдавать распоряжения являются:

ПК-1, ОК-3, ПК-2

- а) демократическими;
- б) организационно-распорядительными;
- в) авторитарными;
- г) официально-прагматическими.

4. Модель ситуационного лидерства Херши и Бланчарда предполагает следующий стиль руководства для подчиненных с низким уровнем готовности: ПК-1, ОК-3

- а) «продающий» стиль;
- б) «делегирующий» стиль;
- в) «вовлекающий» стиль;
- г) «излагающий» стиль.

5. Обмен информацией между двумя или более людьми: ПК-1, ОК-3, ПК-2

- а) коммуникационный процесс;
- б) слухи;
- в) знание;
- г) социально-политический процесс.

6. Обмен информацией между различными отделами для согласования действий является видом (типом) коммуникации: ПК-1, ОК-3, ПК-2

- а) горизонтальным;
- б) вертикальным;
- в) обменом с внешней средой;
- г) диагональным.

7. Теории, описывающие различные потребности, которые могут мотивировать индивидуальное поведение: ПК-1, ОК-3

- а) содержательные;
- б) процессуальные;
- в) мотиваций;
- г) атрибуции.

8. К стратегии запланированных изменений не относится: ПК-2

- а) сила принуждения;
- б) рациональное убеждение;
- в) разделение власти;
- г) спонтанное изменение.

9. Любое ли изменение в организации вызывает сопротивление: ПК-2

- а) практически любое;
- б) вызывает только у подчиненных;
- в) при эффективном управлении не вызывает никакого;
- г) нет, не любое, а только разрушающее традиции.

10. Превращение сообщения в имеющую смысл форму: ПК-1, ОК-3

- а) совместимость;
- б) информация;
- в) декодирование;
- г) конструирование.

11. Основой власти в организации является: ПК-2

- а) добровольное подчинение;
- б) авторитет руководителя;
- в) приказы и распоряжения руководства;
- г) принуждение, ресурсы, добровольное подчинение.

12. Способностью оказывать влияние на других людей, их поведение, отношение, направляя их усилия на достижение целей организации это: ПК-1, ОК-3

- а) Лидерство
- б) Влияние
- в) Полномочия

13. Если руководитель разделяет власть между собой и подчиненными, при принятии решений учитывает мнение коллектива и стремится контролировать только конечный результат – это: ПК-1, ОК-3

- а) Либеральный стиль руководства
- б) Авторитарный стиль руководства
- в) Демократический стиль руководства

14. Отличие менеджера от лидера ПК-1, ОК-3

- а) Основа действий менеджера план
- б) Основа действий менеджера видение перспективы
- в) Менеджер это энтузиаст

3.2. Вопросы к экзамену и индивидуальному собеседованию, необходимые для оценки знаний, умения и навыков

Знать

- 35. Система организационного поведения ПК-1, ОК-3
- 36. Источники возникновения дисциплины и сущность организационного поведения ПК-1, ОК-3
- 37. Модели организационного поведения. ПК-1, ОК-3
- 38. Предпосылки возникновения организационного поведения ПК-1, ОК-3
- 39. Школа научного менеджмента об организационном поведении ПК-1, ОК-3
- 40. Классическая школа (школа административного управления) об организационном поведении ПК-1, ОК-3
- 41. Производственная психология и школа человеческих отношений об организационном поведении ПК-1, ОК-3
- 42. Школа поведенческих наук (бихевиоризм) об организационном поведении ПК-1, ОК-3
- 43. Развитие подходов к управлению и организационному поведению во второй половине XX-го века ПК-1, ОК-3
- 44. Теория иерархии потребностей А. Маслоу ПК-1, ОК-3
- 45. Личность, основные понятия, ее параметры и невротические типы ПК-1, ОК-3
- 46. Типы личности по приспособлению к жизни и по отношению к нормам в организации ПК-1, ОК-3
- 47. Типы индивидуального темперамента человека ПК-1, ОК-3, ПК-2
- 48. Индикатор типов личности Майерс-Бриггс ПК-1, ОК-3, ПК-2
- 49. Принципы типологии Майерс-Бриггс ПК-1, ОК-3, ПК-2
- 50. Мотивация, основные понятия, характеристики ПК-1, ОК-3
- 51. Процесс мотивации, стадии и факторы ПК-1, ОК-3
- 52. Теория трех факторов (ERG) К. Альдерфера ПК-1, ОК-3
- 53. Теория приобретенных потребностей МакКлелланда ПК-1, ОК-3
- 54. Теория двух факторов Ф. Герцберга ПК-1, ОК-3

55. Теория ожидания ПК-1, ОК-3
56. Теория постановки целей ПК-1, ОК-3
57. Теория равенства ПК-1, ОК-3
58. Теория партисипативного управления ПК-1, ОК-3
59. Понятие и природа отношений ПК-1, ОК-3
60. Источники и функции отношений ПК-1, ОК-3
61. Восприятие и процесс вынесения суждения ПК-1, ОК-3
62. Тенденции в вынесении суждений ПК-1, ОК-3
63. Базисная модель и аксиомы человеческого поведения ПК-1, ОК-3
64. Научение, подходы, принципы, типы ПК-1, ОК-3
65. Режимы поощрений (наказаний) ПК-1, ОК-3
66. Модели процессов научения, их характеристика ПК-1, ОК-3
67. Понятие власти, ее источники ПК-1, ОК-3
68. Лидерство и лидер, понятия, отличия от менеджера, подходы к изучению ПК-1, ОК-3
69. Теории лидерских качеств ПК-1, ОК-3
70. Теории лидерского поведения: теория трех стилей руководства, Исследования университета штата Огайо ПК-1, ОК-3
71. Теории лидерского поведения: Исследования Мичиганского университета, четыре системы управления Р. Ликерта ПК-1, ОК-3
72. Теории лидерского поведения: управленческая сетка Блейка и Моутон, теория вознаграждения и наказания ПК-1, ОК-3
73. Сущность и содержание управленческой коммуникации ПК-2
74. Коммуникационные сети и стили. Невербальная коммуникация ПК-2, ПК-20
75. Управленческое решение, основные понятия, стадии и этапы принятия ПК-1, ОК-3, ПК-2
76. Понятие, типы и уровни конфликтов в организации ПК-2
77. Источники, способы и методы управления конфликтами в организации ПК-2
78. Континуум лидерского поведения Танненбаума-Шмидта ПК-1, ОК-3, ПК-2
79. Организационная культура: понятие и структура. ПК-1, ОК-3, ПК-2
80. Организационная культура: характеристики, виды. ПК-1, ОК-3, ПК-2
81. Организационная культура: формирование культуры, типы культуры. ПК-1, ОК-3, ПК-2
82. Организационная культура: критерии силы культуры, методы ее поддержания. ПК-1, ОК-3, ПК-2
83. Изменение организационной культуры: причины изменения, управленческие подходы и методы изменения, варианты изменения культуры. ПК-2
84. Цели и задачи организационных изменений ПК-2
85. Причины организационных изменений ПК-2
86. Организационный диагноз и принципы проведения организационных изменений ПК-2
87. Модели организационных изменений: трехшаговая модель К. Левина, модель «исследования-действия», модель планируемых изменений ПК-2
88. Сопротивление организационным изменениям, источники, факторы, действия менеджера ПК-2
89. Карьера: понятие, критерии (параметры) и этапы развития ПК-1, ОК-3, ПК-2
90. Источники стресса ПК-1, ОК-3, ПК-2
91. Модель стресса ПК-1, ОК-3, ПК-2
92. Группы: понятие, типы, их структура ПК-1, ОК-3
93. Общие характеристики групп и факторы, влияющие на их создание ПК-1, ОК-3, ПК-2
94. Стадии развития группы, функции в группах ПК-1, ОК-3, ПК-2
95. Нормы, контроль и роли в группах, проблемы определения ролей. ПК-1, ОК-3, ПК-2, ПК-20

96. Влияния и подчинение в группе ПК-1, ОК-3
97. Сплоченность группы ПК-1, ОК-3
98. Солидарное поведение ПК-1, ОК-3
99. Сотрудничество и конкуренция в группах ПК-1, ОК-3
100. Управление мотивацией, факторы, принципы, задачи ПК-1, ОК-3
101. Управленческие мотивационные стратегии ПК-1, ОК-3
102. Управление развитием карьеры ПК-1, ОК-3, ПК-2
103. Управление стрессом ПК-1, ОК-3, ПК-2
104. Создание эффективных команд ПК-1, ОК-3, ПК-2
105. Управление конфликтом: факторы, методы и стили управления ПК-2
106. Методы и инструменты разрешения конфликтов ПК-2
107. Модель ситуационного лидерства Фидлера ПК-1, ОК-3
108. Модель ситуационного лидерства Херсея и Бланшарда ПК-1, ОК-3
109. Модель лидерства «путь- цель» Хауза и Митчела ПК-1, ОК-3
110. Модель ситуационного лидерства Стинсона и Джонсона ПК-1, ОК-3
111. Ситуационная модель принятия решения Яго, Врума и Йеттона ПК-1, ОК-3, ПК-2
112. Концепция атрибутивного лидерства (причинно-следственный подход) ПК-1, ОК-3
113. Концепция харизматического лидерства ПК-1, ОК-3
114. Концепция преобразующего лидерства или лидерство для изменений ПК-1, ОК-3, ПК-2
115. Модель организационной культуры В. Сате ПК-1, ОК-3, ПК-2
116. Модель организационной культуры Т. Питерса и Р. Уотермана ПК-1, ОК-3, ПК-2
117. Модель организационной культуры Т. Парсонса ПК-1, ОК-3, ПК-2
118. Модель организационной культуры Р. Квина и Дж. Рорбаха ПК-1, ОК-3, ПК-2
119. Модель оценки культурного риска Г. Шварца и С. Дэвиса ПК-1, ОК-3, ПК-2
120. Системный подход к изучению национального в организационной культуре ПК-1, ОК-3, ПК-2
121. Модель изучения национального Г. Хофстида ПК-1, ОК-3, ПК-2
122. Модель изучения национального Г. Лэйна и Дж. Дистефано ПК-1, ОК-3, ПК-2
123. Модель американской деловой культуры по У. Оучи ПК-1, ОК-3, ПК-2
124. Трехшаговая модель организационных изменений К. Левина ПК-1, ОК-3, ПК-2
125. Модель организационных изменений «исследование- действие» (Э. Шайн) ПК-1, ОК-3, ПК-2
126. Модель планируемых организационных изменений Р. Липпита, Дж. Уатсона, Б. Уэтли ПК-1, ОК-3, ПК-2

Уметь

127. Оценить элементы системы организационного поведения 2-3 известных вам групп ПК-1, ОК-3
128. Привести примеры и охарактеризовать модели организационного поведения 2-3 известных вам групп. ПК-1, ОК-3
129. Сформулировать 7-8 основных причин, обуславливающих необходимость изучения организационного поведения в торговле (или в общественном питании) ПК-1, ОК-3
130. Сформулировать перечень из 10-12 потребностей студента бакалавриата экономического профиля ПК-1, ОК-3
131. Произвести оценку основных параметров одной из известных личностей по критериям «большой пятерки», по классификациям невротических типов, индивидуального темперамента, по приспособлению к жизни и по отношению к нормам в организации ПК-1, ОК-3, ПК-2
132. Произвести оценку типов 2-3 известных личностей с использованием индикатора типов личности Майерс-Бриггс ПК-1, ОК-3, ПК-2

133. Сформулировать 8-10 основных мотивов жизни и деятельности студента бакалавриата и рассчитать мотивационную структуру ПК-1, ОК-3
134. Привести пример процесса мотивации к произвольному виду деятельности (действий) в разрезе стадий этого процесса ПК-1, ОК-3
135. Привести пример оценки мотивационной силы студента бакалавриата к учебе с использованием теории ожидания ПК-1, ОК-3
136. Интерпретировать теорию постановки целей к мотивации студента к произвольной учебной (или трудовой) деятельности ПК-1, ОК-3
137. Интерпретировать теорию равенства к мотивации студента к произвольной трудовой (или) учебной деятельности ПК-1, ОК-3
138. Смоделировать процесс отношения личности студента к произвольному объекту (процессу или явлению) ПК-1, ОК-3
139. Смоделировать процессы восприятия и вынесения суждения в отношении произвольного объекта, процесса ПК-1, ОК-3
140. Привести практические примеры тенденций в вынесении суждений из личного опыта ПК-1, ОК-3
141. Сформулировать перечень поощрений и наказаний студента (или работника), определить их режимы ПК-1, ОК-3
142. Привести примеры практической реализации моделей научения из личного опыта ПК-1, ОК-3
143. Установить источники власти и механизмы, используемые 2-3 известными личностями, и механизмы их реализации ПК-1, ОК-3
144. Выявить и сформулировать перечень видимых лидерских качеств 2-3 известных личностей, ситуации и механизм их проявления ПК-1, ОК-3
145. Выявить и сформулировать перечень элементов лидерского поведения 2-3 известных личностей, ситуации и механизм их проявления ПК-1, ОК-3
146. Интерпретировать лидерское поведение одной из известных личностей с использованием теорий трех стилей руководства, исследования университета штата Огайо, исследования Мичиганского университета, четырех систем управления Р. Ликерта ПК-1, ОК-3
147. Интерпретировать лидерское поведение одной из известных личностей с использованием управленческой сетки Блейка и Моутон, теория вознаграждения и наказания ПК-1, ОК-3
148. Выявить и оценить состояние элементов процесса управленческой коммуникации одной из известных подсистем управления ПК-2
149. Привести примеры практической реализации известных сетей и стилей коммуникации ПК-2
150. Выявить и оценить использование элементов невербальной коммуникации на примере одной из известных личностей ПК-2
151. Привести пример разработки и реализации в разрезе стадий и этапов одного из (произвольно выбранного студентом) управленческих решений ПК-1, ОК-3, ПК-2
152. Привести практические примеры известных типов внутриличностных конфликтов и установить их первопричины ПК-2
153. Привести практические примеры известных типов межличностных конфликтов и установить их первопричины ПК-2
154. Привести практические примеры известных типов внутригрупповых конфликтов и установить их первопричины ПК-2
155. Привести практические примеры известных типов межгрупповых конфликтов и установить их первопричины ПК-2
156. Привести практические примеры известных типов внутрихозяйственных конфликтов и установить их первопричины ПК-2

157. Привести пример межличностного конфликта, разработать способы его разрешения и обосновать методы управления ПК-2
158. Привести пример внутриличностного конфликта, разработать способы его разрешения и обосновать методы управления ПК-2
159. Привести пример внутригруппового конфликта, разработать способы его разрешения и обосновать методы управления ПК-2
160. Привести пример межгруппового конфликта, разработать способы его разрешения и обосновать методы управления ПК-2
161. Привести пример внутрихозяйственного конфликта, разработать способы его разрешения и обосновать методы управления ПК-2
162. Интерпретировать реализацию лидерского поведения одной из известных личностей с точки зрения континуума лидерского поведения Танненбаума-Шмидта, ситуационной модели принятия решения Яго, Врума и Йеттона, концепции преобразующего лидерства (лидерства для изменений) ПК-1, ОК-3, ПК-2
163. Охарактеризовать состояние элементов организационной культуры известной вам организации (или ее подразделения). ПК-1, ОК-3, ПК-2
164. Привести примеры практической реализации известных видов организационной культуры. ПК-1, ОК-3, ПК-2
165. Сформулировать и перечислить меры, обеспечивающие формирование организационной культуры известной организации (подразделения). ПК-1, ОК-3, ПК-2
166. Сформулировать и перечислить меры, обеспечивающие поддержание организационной культуры известной организации (подразделения). ПК-1, ОК-3, ПК-2
167. Сформулировать и перечислить меры, обеспечивающие изменение организационной культуры известной организации (подразделения). ПК-1, ОК-3, ПК-2
168. Сформулировать и перечислить цели и задачи требуемых организационных изменений на примере известной организации (ее подразделения) ПК-2
169. Сформулировать и перечислить меры, обеспечивающие реализацию организационных изменений известной организации (подразделения). ПК-2
170. Интерпретировать в отношении известной организации (ее подразделения) реализацию моделей организационных изменений: трехшаговая модель К. Левина, модель «исследования-действия», модель планируемых изменений ПК-2
171. Сформулировать и перечислить примеры (3-4) сопротивления организационным изменениям на примере известной организации, установить источники, факторы сопротивления ПК-2
172. Рассмотреть на примере известной личности критерии (параметры) и этапы развития ее карьеры ПК-1, ОК-3, ПК-2
173. Установить и перечислить непосредственные источники стресса одной из известных личностей, сформировать модель стресса ПК-1, ОК-3, ПК-2
174. Привести 2-3 примера целевых групп, установить их основные характеристики и факторы их создания ПК-1, ОК-3, ПК-2
175. Привести 2-3 примера социальных групп, установить их основные характеристики и факторы их создания ПК-1, ОК-3, ПК-2
176. Привести 2-3 примера первичных групп, установить их основные характеристики и факторы их создания ПК-1, ОК-3, ПК-2
177. Привести примеры групп известных типов и охарактеризовать текущую стадию их развития ПК-1, ОК-3, ПК-2
178. Привести пример произвольной группы и установить текущее распределение в ней функций ПК-1, ОК-3, ПК-2
179. Привести пример произвольной группы и установить текущее распределение в ней ролей ПК-1, ОК-3, ПК-2
180. Привести пример произвольной группы и установить текущее состояние в ней норм и процедур контроля ПК-1, ОК-3, ПК-2

181. Привести пример произвольной группы и установить в ней субъекты и объекты влияния, состояние норм, механизмы формирования подчинения ПК-1, ОК-3
182. Привести практические примеры сплоченного и солидарного поведения, сотрудничества и конкуренции в группах ПК-1, ОК-3
183. Интерпретировать реализацию лидерского поведения одной из известных личностей с точки зрения моделей ситуационного лидерства Фидлера, ситуационного лидерства Херсея и Бланшарда, модели лидерства «путь- цель» Хауза и Митчела ПК-1, ОК-3
184. Интерпретировать реализацию лидерского поведения одной из известных личностей с точки зрения модели ситуационного лидерства Стинсона и Джонсона, концепции атрибутивного лидерства (причинно-следственный подход), концепции харизматического лидерства ПК-1, ОК-3
185. Интерпретировать реализацию организационной культуры одной из известных организаций с точки зрения модели организационной культуры В. Сате, модели организационной культуры Т. Питерса и Р. Уотермана, модели организационной культуры Т. Парсонса ПК-1, ОК-3, ПК-2
186. Интерпретировать реализацию организационной культуры одной из известных организаций с точки зрения модели организационной культуры Р. Квина и Дж. Рорбаха, модели оценки культурного риска Г. Шварца и С. Дэвиса ПК-1, ОК-3, ПК-2
187. Интерпретировать реализацию национальной культуры одной из известных организаций с точки зрения модели изучения национального Г. Хофстида, модели изучения национального Г. Лэйна и Дж. Дистефано, модели американской деловой культуры по У. Оучи ПК-1, ОК-3, ПК-2
188. Интерпретировать реализацию организационных изменений одной из известных организаций с точки зрения модели организационных изменений «исследование- действие» (Э. Шайн), модели планируемых организационных изменений Р. Липпита, Дж. Уатсона, Б. Уэстли ПК-1, ОК-3, ПК-2

Владеть

189. Разработать и обосновать систему организационного поведения для известной организации (ее подразделения) ПК-1, ОК-3
190. Обосновать эффективную модель организационного поведения для одной из известных организаций (ее подразделений). ПК-1, ОК-3
191. Обобщить достижения научных школ менеджмента в области организационного поведения в разрезе следующих параметров: основатель и представители школы, основные результаты (значимость) исследований для организационного поведения, современная актуальность результатов исследований, практическая апробация результатов в современных условиях.
192. Представить исследование системы мотивации определенной категории работников (учащихся), выявить проблемы и недостатки, обосновать выбор мотивационной стратегии и меры по совершенствованию мотивации ПК-1, ОК-3
193. Исследовать известными методами параметры 3-4 личностей в определенном (известном) коллективе, установить степень и условия их совместимости, определить меры по конструктивному решению конфликтов межличностных различий ПК-1, ОК-3, ПК-2
194. Исследовать состояние источников и функций отношений известного индивида, процессы восприятия и вынесения им суждений, выявить характерные для него ошибки, сформулировать для него предложения по обеспечению адекватной интерпретации и принятию информации, обеспечению адекватного поведения ПК-1, ОК-3
195. Исследовать систему поощрения и наказания в известной организации, выявить недостатки и сформулировать предложения по ее совершенствованию ПК-1, ОК-3
196. Исследовать состояние организационного поведения в известном коллективе, выявить недостатки, разработать и обосновать применение известных моделей научения для формирования должного поведения ПК-1, ОК-3

197. Исследовать отношения власти и лидерства в известном коллективе, выявить недостатки и противоречия, разработать и обосновать предложения по совершенствованию использования власти и развитию лидерского поведения ПК-1, ОК-3
198. Исследовать состояние системы управленческой коммуникации в одной из известных организаций, выявить недостатки и несоответствия целям и задачам управления, разработать и обосновать меры по устранению недостатков ПК-2
199. Исследовать процедуру разработки и принятия одного из текущих управленческих решений, выявить недостатки и несоответствия целям и задачам управления, разработать предложения по совершенствованию процедуры ПК-1, ОК-3, ПК-2
200. Исследовать межличностные отношения в известном коллективе и систему управления межличностными конфликтами, установить несоответствие состояния системы целям и задачам коллектива, разработать меры и механизмы конструктивного решения конфликтов ПК-2
201. Исследовать межгрупповые отношения в известной организации и систему управления межгрупповыми конфликтами, установить несоответствие состояния системы целям и задачам организации, разработать меры и механизмы конструктивного решения конфликтов ПК-2
202. Исследовать внутригрупповые отношения в известном коллективе и систему управления внутригрупповыми конфликтами, установить несоответствие состояния системы целям и задачам коллектива, разработать меры и механизмы конструктивного решения конфликтов ПК-2
203. Исследовать внутрихозяйственные взаимоотношения в известной организации и систему управления внутрихозяйственными конфликтами, установить несоответствие состояния системы целям и задачам организации, разработать меры и механизмы конструктивного решения конфликтов ПК-2
204. Исследовать организационную культуру известной организации, оценить состояние ее элементов, реализацию мер по ее формированию, поддержанию и изменению в отдельных частях организации, выявить несоответствия целям и задачам организации, разработать предложения по совершенствованию культуры и методов работы с ней. ПК-1, ОК-3, ПК-2
205. Исследовать состояние взаимоотношений в известной организации, соотношение ее частей с элементами внешней среды, предпринимаемые в организации организационные изменения, выявить недостатки и несоответствия целям и задачам развития организации, разработать предложения по реинжинирингу процессов и структур организации, механизмов реализации организационных изменений ПК-2
206. Исследовать систему управления карьерой работников в известной организации, выявить несоответствия целям организации и целям работников, разработать предложения по совершенствованию управления карьерой ПК-1, ОК-3, ПК-2
207. Исследовать состояние стрессовых факторов в известном коллективе и систему управления стрессами, выявить недостатки и несоответствия целям и задачам коллектива и организации, обосновать предложения по совершенствованию работы над стрессами ПК-1, ОК-3, ПК-2
208. Исследовать состава и деятельности неформальных групп в известной организации, системы управления неформальными группами, выявить недостатки и несоответствия управления целям и задачам деятельности организации, обосновать предложения по развитию отношений с ними и рационализации их деятельности ПК-1, ОК-3, ПК-2
209. Исследовать состав, характеристики, функции и роли, нормы и контроль в известной формальной группе, выявить недостатки и несоответствия целям и задачам ее работы, разработать предложения по рационализации отношений в группе ПК-1, ОК-3, ПК-2

3.3 Примерные темы эссе, необходимые для оценки знаний, умения и возможностей развития навыков

Проблемная задача: научиться формулировать свое мнение и уметь его обосновать.

Главная цель – определение умения выделять, формулировать и идентифицировать основания конкретной проблемы, демонстрация навыков критического и логического мышления, владение категориально-понятийным аппаратом инвестиций, проявлении эрудиции. Эссе – это особый литературный и научный жанр, который (в нашем случае) предполагает размышление или комментариев от первого лица по поводу конкретной проблемы. Оно представляет собой собственную рациональную рефлексию (бук. - отражение разумом) на актуальные проблемы.

Написание эссе помогает взглянуть на конкретную проблему со стороны, дает возможность развить навыки междисциплинарного и комплексного подхода, способствует освоению системного метода.

1. Сущность, система и модели организационного поведения.
2. Основные этапы и школы в развитии организационного поведения
3. Сущность личности, подходы к исследованию и классификации типов личности
4. Основные категории и теории мотивации, их характеристика
5. Сущность управленческой коммуникации, коммуникационные сети и стили
6. Понятие, типы, уровни, источники и методы управления конфликтами
7. Организационная культура: сущность, виды, типы, методы развития
8. Карьера и стресс в развитии личности
9. Группы: понятие, характеристики, типы, этапы развития
10. Управление организационными изменениями: понятие, причины, принципы, модели
11. Власть и лидерство, понятие, источники власти, теории лидерства
12. Отношения личности: понятие, природа, источники, функции, восприятие и вынесение суждения, тенденции в вынесении суждений
13. Научение личности: подходы, принципы, типы, режимы поощрений (наказаний)
14. Групповая динамика: нормы и контроль, роли и функции в группах, влияние и подчинение.

3.4. Лекция с запланированными ошибками (лекция-провокация), необходимая для оценки знаний, умения и владения навыками (характеризующих этапы формирования компетенций ПК-1, ОК-3, ПК-2)

При изучении тем «Управление мотивацией в организации», «Управление организационной культурой: формирование, развитие, поддержание», проводится лекция с запланированными ошибками (лекция-провокация), которая направлена на поиск студентами ошибок, несоответствий, связанных с формулировками базовых понятий, трактовкой методов, способов, правил, логикой алгоритмов организационного поведения. После объявления темы лекции преподаватель сообщает, что в ней будет сделано определенное количество ошибок различного типа: содержательные, методические, поведенческие и т.д.

Цель лекции, направлена на выполнение студентами задач, связанных с понятиями, методами, правилами и алгоритмами организационного поведения, внимательного прослушивания и полного освоения лекционного материала.

Ожидаемые результаты: в ходе лекции с запланированными ошибками студенты должны освоить и продемонстрировать знания, умения, владение навыками выявления ошибок в лекции-провокации, способами анализа выявленных ошибок и обоснования сделанных выводов.

Ход лекции: преподаватель объявляет тему, цель, вопросы лекции, нормативные документы, сообщает, что в ней будет сделано определенное количество ошибок различного типа: содержательные, методические и т.д. В процессе изложения лекционного материала преподаватель намеренно приводит ошибочные определения экономических категорий, ошибки в выборе участников инвестиционной деятельности. После изложения материала по каждому вопросу преподаватель спрашивает у студентов о замеченных ошибках. Студенты должны назвать ошибки. Преподаватель вместе со студентами обсуждают ошибки и вырабатывают вместе правильные определения, составляют методические рекомендации по исправлению ошибок. Такая форма работы побуждает к более качественному усвоению предложенного материала. По окончании лекции

преподаватель подводит итоги лекции, отмечает и оценивает наиболее активных студентов, которые выявили намеренно допущенные ошибки.

3.5 Типовые задачи, кейсы и задания к ним, необходимые для оценки умений и навыков

Задание 1. Исследование ценностных и фактических предпосылок студентов бакалавриата экономического профиля

1. Сформулировать 10 основных фактических и 10 ценностных предпосылок современного студента бакалавриата экономического профиля.
2. Сформулировать свое видение, миссию и цели в перспективе на 5 и на 10 лет. Проранжировать установленные фактические и ценностные предпосылки по степени их влияния на жизненные цели и миссию.
3. Установить роль каждой предпосылки в формировании своей личности и профессиональных качеств.
4. Дать предложения по совершенствованию/улучшению совершенствованию системы своих ценностей, и убеждений.
5. Оформить отчет.

Задание 2. Исследование типов личности студентов бакалавриата

Необходимо сформировать команду для организации и проведения конференции на экономическом факультете академии (в том числе один руководитель команды (он председатель конференции), два агитатора-организатора сбора статей, один технический редактор материалов конференции (он же секретарь), один научный редактор). Задание:

1. Определить численный и качественный состав команды (5-7 человек) по должностям (функциям).
2. Определить требования к профессиональной подготовке и к морально-психологическим характеристикам членов команды.
3. Установить желаемый тип психологического профиля для каждого члена команды по решетке МБ.
4. Установить кандидатов в члены команды из числа студентов в группе (2-3 на каждую должность).
5. Дать экспертную оценку психологического профиля каждого кандидата по МБ.
6. Доклад и отчет.
7. Дать каждому студенту самооценку своего психологического профиля для сверки.

Задание 3. Исследование потребностей и мотивационной структуры современного студента бакалавриата экономического профиля

1. Установить 10 основных потребностей студентов бакалавриата экономического профиля, проранжировать их по степени значимости. Выявить и сформулировать факторы внутренней и внешней среды, обуславливающих каждую из этих потребностей.
2. Определить роль каждой потребности и ее влияние на формирование мотивов, побуждающих студентов учиться.
3. Определить 10 основных мотивов, которые определяют поведение и конкретные стремления студентов в процессе учебы (учебной деятельности).
4. Установить удельный вес каждого мотива в общей мотивационной структуре по степени влияния на эффективность вашего обучения.
5. Установить недостатки в мотивационной структуре студентов и дать предложения по ее совершенствованию, то есть обосновать меры, которые должны предпринять руководство

академии и ваши родители для повышения вашей мотивации к учебе.

6. Оформить отчет.

Задание 4. Исследование тенденций в вынесении суждений

1. Привести по три практических примера каждого вида тенденций (всего 6 видов тенденций) в вынесении суждений о конкретных людях, которым вы следовали.
2. Какие при этом возникали ошибки в каждом из приведенных вами случаев в выводах об этих людях и действиях по отношению к ним.
3. Что вам следовало предпринять для недопущения совершенных ошибок в вынесенных вами суждениях о людях – рассмотреть возможные действия по каждому примеру тенденции.
4. Какие бы вы дали рекомендации для избежания ошибок по каждому виду тенденций в вынесении суждений другим людям.

Задание 5. Совершенствование системы поощрения и наказания

1. Перечислить состав существующих поощрений и наказаний в организации. Дать им оценку, то есть охарактеризовать механизм их реализации и степень воздействия на работников организации (привести примеры практической реализации).
2. Установить режимы перечисленных поощрений и наказаний. Охарактеризовать механизм реализации режимов (привести практические примеры).
3. Дать 4-5 обоснованных предложений по совершенствованию состава поощрений и наказаний (дать предложения по устранению прежних и внедрению новых) и (или) режимов их реализации. Каждое предложение аргументировать: а) указать, как это повлияет на отношение к работе работников (по вашим оценкам), б) какие работы и действия следует предпринять руководству организации, чтобы внедрить Ваши предложения.
4. Представить в письменной форме в отчет.

Задание 6. Исследование лидерских качеств, лидерского поведения и использования власти руководителем организации

1. Перечислить и охарактеризовать состав присущих руководителю организации (подразделения организации) лидерских качеств. Привести примеры их проявления.
2. Установить проявления лидерского поведения руководителем организации (подразделения организации). Дать им оценку на примерах.
3. Перечислить используемые руководителем источники власти. Привести примеры использования источников власти.
4. Дать руководителю 4-5 корректных предложений по совершенствованию его лидерского поведения использования источников власти.
5. Представить письменно и сделать доклад.

P.S. Задание можно выполнить на примере одного из родителей студента или одного из преподавателей академии, если студент нигде не работает.

Задание 7. Разработка модели управленческого решения

Задание – Разработать проект решения проблемы (проблема повышения уровня жизни на селе; проблема увеличения объема инвестиций и модернизации сельскохозяйственного производства; проблема закрепления молодых кадров на селе; проблема повышения успеваемости и посещаемости занятий студентами; проблема повышения рождаемости; проблема выбора работника на вакантную должность из числа имеющихся кандидатов):

1. Разработать систему переменных, то есть определить а) основные параметры исследуемого объекта (процесса или явления), которые важны для познания проблемы и б) основные факторы, которые влияют на эти параметры.
2. Разработать систему ограничений, то есть определить условия о а) предельных возможных и допустимых значениях параметров объекта (процесса, явления), б) предельных возможных и допустимых значениях факторов, влияющих (определяющих) эти основные параметры и их предельные значения, в) возможностях и условиях воздействия на указанные факторы со стороны субъекта управления.
3. Определить цели решения проблемы и разработать по ним (целям) критерии эффективности решения проблемы, то есть показатели, по которым можно оценить эффективность существующих альтернативных решений и к улучшению которых нужно стремиться при решении проблемы.
4. Разработать два-три альтернативных варианта решения проблемы, каждый в виде комплекса мероприятий (действий). Выбрать наилучший вариант решения.

Задание 8. Исследование состава, характеристик и особенностей деятельности групп в ФГБОУ ВО Ижевская ГСХА

1. Привести по одному примеру каждой разновидности групп (формальные, неформальные, первичные, социальные, целевые), присутствующих в Академии, сформулировать их наименования.
2. Установить 3 группы (любой разновидности) в Академии, членами которых вы являетесь. Определить размеры этих групп. Выявить формальных (неформальных) лидеров (руководителей) этих групп (может быть несколько по разным направлениям). Установить используемые ими источники власти.
3. Установить и перечислить формальные (неформальные) цели этих групп, формальные (неформальные) правила и нормы, действующие в этих группах.
4. Установить типичные конфликты и проблемы, характерные для данных групп, попытаться определить причины этих проблем и конфликтов.
5. Разработать и обосновать предложения по устранению проблем функционирования этих групп, по преодолению деструктивных конфликтов, использованию в целях развития групп конструктивных конфликтов, по переводу деструктивных в конструктивные конфликты.
6. Подготовить отчет.

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

Показателями уровня освоенности компетенций на всех этапах их формирования являются:

- 1-й этап (уровень знаний):
 - Умение отвечать на основные вопросы и тесты на уровне понимания сути – удовлетворительно (3).
 - Умение грамотно рассуждать по теме задаваемых вопросов – хорошо (4)
 - Умение формулировать проблемы по сути задаваемых вопросов – отлично (5)
- 2-й этап (уровень умений):
 - Умение решать простые задачи с незначительными ошибками - удовлетворительно (3).
 - Умение решать задачи средней сложности – хорошо (4).
 - Умение решать задачи повышенной сложности, самому ставить задачи – отлично (5).

3-й этап (уровень владения навыками):

- Умение формулировать и решать задачи из разных разделов с незначительными ошибками - удовлетворительно (3).
- Умение находить проблемы, решать задачи повышенной сложности – хорошо (4).
- Умение самому ставить задачи, находить недостатки и ошибки в решениях – отлично (5).

Критерии оценки уровня усвоения знаний, умений и навыков по результатам зачета в устной форме:

Оценка «отлично» выставляется, если дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, явлений. Умеет тесно увязывать теорию с практикой. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа или с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.

Оценка «хорошо» выставляется, если дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен. Ответы на дополнительные вопросы логичны, однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть конкретные проявления обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. При ответе на дополнительные вопросы студент начинает понимать связь между знаниями только после подсказки преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если студент испытывает значительные трудности в ответе на экзаменационные вопросы. Присутствует масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов. Речь неграмотна. На дополнительные вопросы студент не отвечает.

Оценка «зачтено» соответствует критериям оценок от «удовлетворительно» до «отлично».

Оценка «не зачтено» соответствует критерию оценки «неудовлетворительно».

Критерии оценки лекции с запланированными ошибками (лекция-провокация), интерактивной лекции "Ученик в роли учителя": оценка «отлично» выставляется студенту, если он: продемонстрировал способность выбрать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, знания основных терминов и понятий по дисциплине.

Написание эссе по заданным темам производят на основе прочтения основной и дополнительной литературы, анализа Интернет-ресурсов.

Критериями оценки эссе являются: новизна текста, обоснованность выбора источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса, соблюдения требований к оформлению. Новизна текста определяет, прежде всего, самостоятельностью в постановке проблемы, формулированием нового аспекта известной проблемы, наличие авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений. Одним из критериев оценки работы является анализ использованной литературы. Определяется, привлечены ли наиболее

известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, справки и т.д.).

Степень раскрытия сущности вопроса – наиболее важный критерий оценки работы студента над эссе. В данном случае определяется: а) соответствие плана теме эссе; б) соответствие содержания теме и плану эссе; в) обоснованность способов и методов работы с материалом, способность его систематизировать и структурировать; г) полнота и глубина знаний по теме; е) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме). Также учитывается соблюдение требований к оформлению: насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; оценка грамотности и культуры изложения; владение терминологией; соблюдение требований к объёму эссе.

Критерии оценки эссе:

Оценка «отлично» выставляется, если в эссе обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан 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 при защите.

Оценка «хорошо» выставляется, если основные требования к эссе выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём эссе; имеются упущения в оформлении, на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если в работе имеются существенные отступления от требований к эссе. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании эссе; отсутствуют выводы, допущены ошибки на дополнительные вопросы при защите.

Оценка «неудовлетворительно»: эссе представлено, но тема эссе не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы или эссе не представлено студентом.

Критерии оценки при решении задач: оценка «отлично» выставляется студенту, если он, решил задачу верно, пришел к верному знаменателю, показал умение логически и последовательно аргументировать решение задачи во взаимосвязи с практической действительностью. Оценка «хорошо» ставится в том случае если задача решена верно, но с незначительными погрешностями, неточностями. Оценка «удовлетворительно» ставится, если соблюдена общая последовательность выполнения задания, но сделаны существенные ошибки в расчетах. Оценка «неудовлетворительно» ставится, если задача не выполнена.

Критерии оценки текущих тестов: если студент выполняет правильно менее 50% тестовых заданий, то ему выставляется оценка «неудовлетворительно»; если студент выполняет правильно 50-70% тестовых заданий, то ему выставляется оценка «удовлетворительно»; если студент выполняет правильно 71-82 % тестовых заданий, то ему выставляется оценка «хорошо»; если студент выполняет правильно 83-100% тестовых заданий, то ему выставляется оценка «отлично».

Критерии оценки Доклад, сообщение - Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы «Отлично». Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий (докладчик) демонстрирует глубину владения представленным материалом. Ответы формулируются аргументированно, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.

«Хорошо». Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов не достаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы.

«Удовлетворительно». Выступающий (докладчик) передает содержание проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступление воспринимается аудиторией сложно.

«Неудовлетворительно». Выступление (доклад) краткий, неглубокий, поверхностный.

Критерии оценки собеседования. Собеседование - Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.:

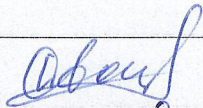
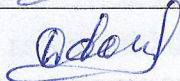
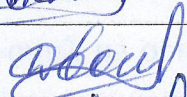
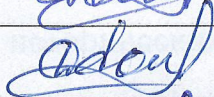
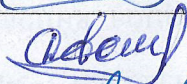
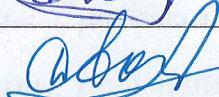
«отлично» - ставится студенту, который полно раскрыл содержание материала в объеме, предусмотренном программой, изложил материал грамотным языком в определенной логической последовательности; «хорошо» - ставится студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, но допускает в ответе некоторые неточности; «удовлетворительно» - ставится студенту, если неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса, недостаточно правильные формулировки базовых понятий;

«неудовлетворительно» - ставится студенту, который не раскрыл основное содержание учебного материала, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий дисциплины.

Практические занятия оцениваются по самостоятельности выполнения работы, активности работы в аудитории, правильности выполнения заданий, уровня подготовки к занятиям.

Самостоятельная работа оценивается по качеству и количеству выполненных домашних работ, грамотности в оформлении, правильности выполнения.

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

Номер изменения	Номер измененного листа	Дата внесения изменения и номер протокола	Подпись ответственного за внесение изменений
1	34-36	31.08.17, №1	
2	35-37	28.08.18, №1	
3	39-37	04.09.19, №1	
4	33-37	01.09.20, №1	
5	34-36	20.11.20, №3	
6	34-35	31.08-21, №1	
7			
8			
9			
10			
11			
12			