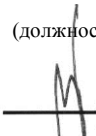


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего
образования
"САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
АЭРОКОСМИЧЕСКОГО ПРИБОРОСТРОЕНИЯ"

Кафедра №85

«УТВЕРЖДАЮ»
Руководитель направления

д.э.н., проф.
(должность, уч. степень, звание)


В.Б. Сироткин
(подпись)

«24» июня 2021г

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Организационное поведение»
(Наименование дисциплины)

Код направления подготовки/ специальности	38.03.02
Наименование направления подготовки/ специальности	Менеджмент
Наименование направленности	Управление человеческими ресурсами
Форма обучения	очно-заочная

Санкт-Петербург– 2021

Лист согласования рабочей программы дисциплины

Программу составил (а)

доц., к.э.н.
(должность, уч. степень, звание)

 06.05.2021
(подпись, дата)

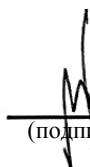
С.В. Дмитриева
(инициалы, фамилия)

Программа одобрена на заседании кафедры № 85

«11» мая 2021 г, протокол № 10

Заведующий кафедрой № 85

д.э.н., проф.
(уч. степень, звание)

 11.05.21
(подпись, дата)

В.Б. Сироткин
(инициалы, фамилия)

Ответственный за ОП ВО 38.03.02(03)


доц., к.э.н.
(должность, уч. степень, звание)

 11.05.2021
(подпись, дата)

С.В. Дмитриева
(инициалы, фамилия)

Заместитель директора института №8 по методической работе

доц., к.э.н., доц.
(должность, уч. степень, звание)

 17.05.2021
(подпись, дата)

Л.Г. Фетисова
(инициалы, фамилия)

Аннотация

Дисциплина «Организационное поведение» входит в образовательную программу высшего образования – программу бакалавриата по направлению подготовки/специальности 38.03.02 «Менеджмент» направленности «Управление человеческими ресурсами». Дисциплина реализуется кафедрой «№85».

Дисциплина нацелена на формирование у выпускника следующих компетенций:

ОПК-1 «Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории»

ОПК-3 «Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия»

ПК-1 «Способен разрабатывать и внедрять требования к должностям, критерии расстановки персонала, программы и процедуры подбора и отбора персонала»

ПК-4 «Способен формировать систему организации труда, разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, а также формировать систему мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда»

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с распространенным сегодня персонифицированным подходом в управлении, который во многом основан на скрытых глубинных процессах человеческой психики. Знание закономерностей организационного поведения личности, современных форм и методов воздействия на поведение, принципов формирования групп, объединённых едиными целями и выявление особенностей обоснования методов воздействия на организационное поведение, способствующего повышению эффективности деятельности всей организации, является ключевым фактором достижения организационных целей.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, семинары, самостоятельная работа обучающегося.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости, промежуточная аттестация в форме дифференцированного зачета.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 4 зачетных единицы, 144 часа.

Язык обучения по дисциплине «русский»

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

1.1. Цели преподавания дисциплины

Целью дисциплины «Организационное поведение» является изучение студентами общих принципов и положений теории организационного поведения и на этой основе получение ими специальных знаний и навыков по управлению поведением как отдельного работника, так и организации.

Основными задачами дисциплины является формирование подхода проблеме управления поведением людей в процессе трудовой деятельности, включающей исследование влияния социально-биологических и социально-психологических факторов на поведение людей; изучение основ формирования формальных и неформальных структур в организации; определение роли и места неформальной группы и ее лидера в трудовом процессе; изучение теоретических основ и практических рекомендаций по организации коммуникативных и мотивационных процессов в коллективе людей; ознакомление с проблемами организационного поведения в международном бизнесе и проведение поведенческого маркетинга.

Задачами дисциплины является также формирование у студентов на базе изучения теоретических основ поведения человека и группы практических навыков: общения и мотивации; разрешения конфликтов и отношения к нововведениям; умения управлять своим поведением для достижения эффективности и результативности работы.

1.2. Дисциплина входит в состав обязательной части образовательной программы высшего образования (далее – ОП ВО).

1.3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОП ВО.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен обладать следующими компетенциями или их частями. Компетенции и индикаторы их достижения приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Перечень компетенций и индикаторов их достижения

Категория (группа) компетенции	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
Общепрофессиональные компетенции	ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	ОПК-1.3.6 знать основные модели и исследования в области теории организации и организационного поведения ОПК-1.У.6 уметь анализировать и оценивать состояние конкретной организации с использованием изученных теоретических моделей; анализировать влияние различных факторов на конкретные виды поведения сотрудников и эффективность их трудовой деятельности ОПК-1.В.6 владеть навыками профессиональной аргументацией при разборе стандартных ситуаций в области организационного поведения
Общепрофессиональные компетенции	ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие	ОПК-3.3.5 знать основные источники информации для разработки организационных решений ОПК-3.У.5 уметь разрабатывать программы осуществления

	решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их последствия ОПК-3.В.5 владеть навыком анализа и управления организационным поведением с целью повышения эффективности деятельности организации
Профессиональные компетенции	ПК-1 Способен разрабатывать и внедрять требования к должностям, критерии расстановки персонала, программы и процедуры подбора и отбора персонала	ПК-1.В.4 владеть навыками использования методов и инструментов управления конфликтами при проведении собеседований
Профессиональные компетенции	ПК-4 Способен формировать систему организации труда, разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, а также формировать систему мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда	ПК-4.3.4 знать современные технологии управления персоналом, применяемые для решения задач управления конфликтами ПК-4.У.4 уметь разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций ПК-4.В.4 владеть навыками определения основных видов конфликтов и навыками анализа межличностных, групповых и организационных конфликтов

2. Место дисциплины в структуре ОП

при изучении следующих дисциплин:

- история управленческой мысли
- деловая этика
- теория организации
- информационные технологии
- основы менеджмента

Знания, полученные при изучении материала данной дисциплины, имеют как самостоятельное значение, так и могут использоваться при изучении других дисциплин:

- управление человеческими ресурсами,
- управление проектами,
- стратегический менеджмент,
- аудит персонала,
- управление развитием персонала,
- управление вознаграждением персонала.
- управленческое консультирование.

3. Объем и трудоемкость дисциплины

Данные об общем объеме дисциплины, трудоемкости отдельных видов учебной работы по дисциплине (и распределение этой трудоемкости по семестрам) представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Объем и трудоемкость дисциплины

Вид учебной работы	Всего	Трудоемкость по семестрам
		№6
1	2	3
Общая трудоемкость дисциплины, ЗЕ/ (час)	4/ 144	4/ 144
Из них часов практической подготовки	8	8
Аудиторные занятия, всего час.	51	51
в том числе:		
лекции (Л), (час)	34	34
практические/семинарские занятия (ПЗ), (час)	17	17
лабораторные работы (ЛР), (час)		
курсовой проект (работа) (КП, КР), (час)		
экзамен, (час)		
Самостоятельная работа, всего (час)	93	93
Вид промежуточной аттестации: зачет, дифф. зачет, экзамен (Зачет, Дифф. зач, Экз.**)	Дифф. Зач.	Дифф. Зач.

Примечание: ** кандидатский экзамен

4. Содержание дисциплины

4.1. Распределение трудоемкости дисциплины по разделам и видам занятий.

Разделы, темы дисциплины и их трудоемкость приведены в таблице 3.

Таблица 3 – Разделы, темы дисциплины, их трудоемкость

Разделы, темы дисциплины	Лекции и	ПЗ (СЗ) (час)	ЛР (час)	КП (час)	СРС (час)
Семестр 6					
Раздел 1. Природа поведения человека в организации, основные положения теории поведения человека в организации	7	2			10
Тема 1.1. Социально-биологические факторы					

человеческого поведения Тема 1.2. Социально-психологические особенности поведения человека					
Раздел 2 Личность и организация. Тема 2.1. Формальные и неформальные группы, их роль и взаимосвязь Тема 2.2. Формирование группового поведения в организации Тема 2.3. Управление поведением в организации	10	4			20
Раздел 3. Мотивация и результативность организации Тема 3.1. Понятие и сущность мотивационных процессов Тема 3.2. Современные теории мотивации	7	4			20
Раздел 4. Лидерство и изменения в организации Тема 4.1. Власть и влияние Тема 4.2. Основные теории лидерства Тема 4.3. Конфликт, его природа и разрешения Тема 4.4. Персональное развитие в организации	10	4			20
Раздел 5. Организационное поведение в системе международного бизнеса Тема 5.1. Глобализация и организационное поведение. Тема 5.2. Стили управления в международных организациях.		3			23
Итого в семестре:	34	17			93
Итого:	34	17	0	0	93

Практическая подготовка заключается в непосредственном выполнении обучающимися определенных трудовых функций, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

4.2. Содержание разделов и тем лекционных занятий.

Содержание разделов и тем лекционных занятий приведено в таблице 4.

Таблица 4 – Содержание разделов и тем лекционного цикла

Номер раздела	Название и содержание разделов и тем лекционных занятий
Раздел 1. Природа поведения человека в организации, основные положения теории поведения человека в организации.	Тема 1.1. Социально-биологические факторы человеческого поведения Биологические цели жизнедеятельности человека: самосохранение; продление рода; сохранение вида. Социально-биологические цели жизнедеятельности человека в группе: фронтальное лидерство, иерархическое лидерство. Социальные цели жизнедеятельности человека: красота, истина, добро, справедливость. Иррациональное и рациональное поведение человека. Отличительные характеристики поведения человека как особи, индивида и личности. Взаимодействие человека с окружающей средой на основе категории; понимание, общение, деятельность, спасение. Чувственный, инструментальный и ассоциативно-аналоговый уровни взаимодействия человека с окружающей средой.

	<p>Энергетический уровень человека как фактор его работоспособности. Энергетические возможности человека при различных целях жизнедеятельности. Понятие энергетического потенциала человека и его взаимосвязь с поведением человека. Способность человека к адаптации.</p> <p>Тема 1.2. Социально-психологические особенности поведения человека</p> <p>Понятие «био-логики» и «психо-логики». Поведение человека на основе восприятия действительности. Природа возникновения в человеке установочных программ «вежливости», «оценочных» и «самооценки». Поведение человека на основе «очков» прошлого (впечатления, опыт), настоящего (ощущения) и будущего (надежды, желания, ожидания).</p> <p>«Проблема»: понятие и восприятие ее человеком. Методы сохранения психологического равновесия при решении проблем; метод «трех шагов», «позиция ожидания», метод «трамплина». «Ошибка» в поведении человека и ее восприятие. Чувство самооценки и методы его формирования. «Игры» как защитные приемы психики человека при решении проблем и преодолении ошибок. Примеры игр («уход в болезнь», «агрессия», «ударь меня» и др.).</p>
<p>Раздел 2 Личность и организация.</p>	<p>Тема 2.1. Формальные и неформальные группы, их роль и взаимосвязь</p> <p>Понятие группы. Формальные группы и их разновидности. Принципы формирования и признаки формальной группы. Характеристика групп руководителей и производственных (рабочих) групп, их общность и различие. Хоторнский эксперимент как начало развития и становления науки о поведении человека.</p> <p>Неформальные группы, сущность и причины возникновения. Характеристика неформальной группы: чувство принадлежности к группе, взаимопомощь и сотрудничество, взаимозащита, общение, общность интересов и заинтересованность в делах группы.</p> <p>Сходство формальных и неформальных структур в организации иерархический принцип построения, наличие лидеров, формирование задач. Различие механизмов образования формальных и неформальных групп. Основные направления влияния неформальных групп на деятельность формальных групп: социальный контроль, сопротивление переменам, неформальные лидеры.</p> <p>Тема 2.2. Формирование группового поведения в организации</p> <p>Понятие групповой нормы. Примеры групповых норм: гордость за организацию, целенаправленность в деятельности, коллективный труд, сотрудничество, сплоченность, единство поведения, ценностные ориентации. Сплоченность группы, ее основные показатели: степень групповой интеграции, слитность, плотность, единство членов группы.</p>

	<p>Профессиональная, организационная, интеллектуальная, эмоциональная и волевая сплоченность группы. Методы оценки сплоченности группы: психологическое исследование межличностных отношений в группе, определение уровня сплоченности на основе расчета индекса степени единства поведения членов группы. Неформальный лидер группы. Методы его выявления. Сециометрия как метод исследования малых групп и организаций: на основе изучения деловой, интеллектуальной и эмоциональной сфер в группе.</p> <p>Тема 2.3. Управление поведением в организации</p> <p>Понятие коллектива и его интеграция. Условные и контактные группы. Упорядоченность, согласованность внутривидовых связей, стабильность и преемственность функционирования коллектива. Дифференциация деятельности коллектива: разделение функций и обязанностей между членами коллектива.</p> <p>Понятие «производственного коллектива». Основные признаки производственного коллектива: общая цель, экономическая общность и единство интересов, организационная оформленность, товарищество, сотрудничество и взаимопомощь, социально-психологическая общность членов коллектива.</p>
<p>Раздел 3. Мотивация и результативность организации</p>	<p>Тема 3.1. Понятие и сущность мотивационных процессов</p> <p>Понятие «потребности». Представление о мотивации. Ступени мотивации по Маслоу. Суть потребностей развития, признания и защищенности. Мотивы как форма проявления поведения. Мотивирующие факторы: идеалы и интересы, влечения и желания, ценности и установки. Индивидуальная и групповая мотивация.</p> <p>Тема 3.2. Современные теории мотивации</p> <p>Общность и различие содержательных мотивационных теорий Ф. Герцберга, Д. Макгрегора, У. Дж.Оучи. Процессуальные теории мотивации: теория ожидания, теория справедливости, модель мотивации Портера-Лоулера. Теория Мак-Клелланда: потребности власти, успеха и причастности.</p> <p>Сопоставление различных теорий потребностей и применимость их в практике управления поведением людей в организации. Мотивация и компенсация.</p>
<p>Раздел 4. Лидерство и изменения в организации</p>	<p>Тема 4.1. Власть и влияние</p> <p>Понятие «лидерства», «влияния» и «власти». Необходимость власти в управлении. Балансирование власти руководителей и подчиненных. Формы власти: принуждение, вознаграждение, экспертная, эталонная, законная и традиционная.</p> <p>Модель влияния руководителя на подчиненного. Ограниченность метода разумной веры. Формы влияния; убеждением, через участие.</p> <p>Методы влияния, их сравнительный анализ и практическое использование.</p>

	<p>Тема 4.2. Основные теории лидерства</p> <p>Личностная теория лидерства (теория великих людей). Поведенческий и ситуационный подход к выбору стиля управления. Авто-кратичное и демократичное поведение. Стили лидерства Лайкерта; сосредоточенность на работе, сосредоточенность на человеке. Поведение лидера, классифицированное по структуре организации и вниманию к подчиненным. Эффективность руководства, использующего «управленческую решетку» (пять стилей руководства Блэйка и Мутона). Обзор исследований по лидерству, удовлетворенности и производительности. Ситуативные подходы к эффективному лидерству (модель Фидлера). Адаптивное руководство. Критерии проблемы принятия решений руководителем по модели Врума-Йеттона.</p> <p>Тема 4.3. Конфликт, его природа и разрешения</p> <p>Понятие конфликта. Типы конфликтов: внутриличностный, межличностный, между личностью и группой, межгрупповой. Причины конфликта: распределение ресурсов, взаимозависимость задач, различия в целях, представлениях и ценностях, в манере поведения и опыте. Конфликт и конфликтная ситуация. Развитие конфликтного процесса. Управление конфликтной ситуацией: методы и пути разрешения.</p> <p>Тема 4.4. Персональное развитие в организации</p> <p>Понятие «организационного развития». Модель процесса управления организационными изменениями и нововведениями в организации: давление и принуждение; посредничество и переориентация внимания; диагностика и осознание, нахождение нового решения; эксперимент и согласие. Преодоление сопротивления изменениям. Тактика обращения с сопротивлением к изменениям. Сопоставление стрессового и низкострессового стилей жизни.</p>
<p>Раздел 5. Организационное поведение в системе международного бизнеса</p>	<p>Тема 5.1. Глобализация и организационное поведение.</p> <p>Глобализация и организационное поведение. Причины появления глобальных организаций и их особенности. Факторы, влияющие на управление поведением в международной организации. Корпоративная культура в международных организациях. Основа организационной мультикультуры. Методика Хофстеда деления стран мира на группы. Место России среди стран мира. Мотивация в международных организациях. Коммуникации в международной среде. Коммуникационные проблемы в международной среде и причины их возникновения: этноцентризм людей, восприятие, влияние стереотипизации.</p> <p>Тема 5.2. Стили управления в международных организациях.</p> <p>Особенности стилей управления стран, которые играют ведущую роль в глобализации экономики - США и Японии. Основное различие стилей. Индивидуализм и</p>

	коллективизм. Модель Уильяма Оучи. Теория Z и ее характеристика. Опыт применения Теории Z. Разработка и совершенствование моделей управления мультинациональной организацией, основные проблемы и перспективы.
Номер раздела	Название и содержание разделов и тем лекционных занятий

4.3. Практические (семинарские) занятия

Темы практических занятий и их трудоемкость приведены в таблице 5.

Таблица 5 – Практические занятия и их трудоемкость

№ п/п	Темы практических занятий	Формы практических занятий	Трудоемкость, (час)	Из них практической подготовки, (час)	№ раздела дисциплины
Семестр 6					
1	Роль организации в вашей жизни. Психологическое равновесие: методы стабилизации; Игры в общении; Группа и коллектив.	Анализ учебной ситуации, дискуссия	4	4	2
2	Технология проведения деловой беседы. Спор Телефонный разговор Совещание Теория убеждения Внушение и подражание Аргументация: техника и тактика	Моделирование ситуации. Решение управленческой задачи, дискуссия	4	4	2
3	Индивидуальная мотивация Групповая мотивация Особенности процессуальных теорий мотивации Власть, успех, причастность	Анализ учебной ситуации, дискуссия	5	5	3
4	Методика разрешения конфликтной ситуации	Моделирование ситуации. Решение управленческой задачи, дискуссия	4	4	3

Всего	17		
-------	----	--	--

4.4. Лабораторные занятия

Темы лабораторных занятий и их трудоемкость приведены в таблице 6.

Таблица 6 – Лабораторные занятия и их трудоемкость

№ п/п	Наименование лабораторных работ	Трудоемкость, (час)	Из них практической подготовки, (час)	№ раздела дисциплины
Учебным планом не предусмотрено				
	Всего			

4.5. Курсовое проектирование/ выполнение курсовой работы

Учебным планом не предусмотрено

4.6. Самостоятельная работа обучающихся

Виды самостоятельной работы и ее трудоемкость приведены в таблице 7.

Таблица 7 – Виды самостоятельной работы и ее трудоемкость

Вид самостоятельной работы	Всего, час	Семестр 6, час
1	2	3
Изучение теоретического материала дисциплины (ТО)	42	42
Курсовое проектирование (КП, КР)		
Расчетно-графические задания (РГЗ)	8	8
Выполнение реферата (Р)		
Подготовка к текущему контролю успеваемости (ТКУ)	12	12
Домашнее задание (ДЗ)	19	19
Контрольные работы заочников (КРЗ)		
Подготовка к промежуточной аттестации (ПА)	12	12
Всего:	93	93

5. Перечень учебно-методического обеспечения

для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся указаны в п.п. 7-11.

6. Перечень печатных и электронных учебных изданий

Перечень печатных и электронных учебных изданий приведен в таблице 8.

Таблица 8– Перечень печатных и электронных учебных изданий

Шифр/ URL адрес	Библиографическая ссылка	Количество экземпляров в библиотеке (кроме электронных)

		экземпляров)
	Басенко, В. П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений : учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. - Москва : Дашков и К, 2018. - 384 с. - ISBN 978-5-394-01312-6. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/415045	
	Балашов, А. П. Теория организации и организационное поведение: учеб. пособие / А.П. Балашов. — М. : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2019. — 299 с. - ISBN 978-5-9558-0343-2. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1009017	
	Молодчик, Н. А. Организационное поведение : учебное пособие / Н. А. Молодчик. — Пермь : ПНИПУ, 2016. — 250 с. — ISBN 978-5-398-01683-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/161230	

7. Перечень электронных образовательных ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Перечень электронных образовательных ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины приведен в таблице 9.

Таблица 9 – Перечень электронных образовательных ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

URL адрес	Наименование
www.pravo.gov.ru	официальный интернет-портал правовой информации «Государственная система правовой информации»
www.niitruuda.ru	сайт НИИ труда и социального страхования
www.gks.ru	справочный портал Госкомстата РФ
www.rosmintrud.ru	официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации
www.hrc.ru	Кадровый клуб
www.ecsocman.edu.ru	Федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент»
http://www.top-personal.ru	Журнал «Управление персоналом»: [Электронный ресурс].

8. Перечень информационных технологий

8.1. Перечень программного обеспечения, используемого при осуществлении образовательного процесса по дисциплине.

Перечень используемого программного обеспечения представлен в таблице 10.

Таблица 10– Перечень программного обеспечения

№ п/п	Наименование
	Не предусмотрено

8.2. Перечень информационно-справочных систем, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Перечень используемых информационно-справочных систем представлен в таблице 11.

Таблица 11– Перечень информационно-справочных систем

№ п/п	Наименование
	Не предусмотрено

9. Материально-техническая база

Состав материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине, представлен в таблице 12.

Таблица 12 – Состав материально-технической базы

№ п/п	Наименование составной части материально-технической базы	Номер аудитории (при необходимости)
1	Мультимедийная лекционная аудитория / Лекционная аудитория	
2	Учебная аудитория для проведения практических занятий	
3	Учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации	

10. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

10.1. Состав оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине приведен в таблице 13.

Таблица 13 – Состав оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Вид промежуточной аттестации	Перечень оценочных средств
Дифференцированный зачёт	Список вопросов; Тесты; Задачи.

10.2. В качестве критериев оценки уровня сформированности (освоения) компетенций обучающимися применяется 5-балльная шкала оценки сформированности компетенций, которая приведена в таблице 14. В течение семестра может использоваться 100-балльная шкала модульно-рейтинговой системы Университета, правила использования которой, установлены соответствующим локальным нормативным актом ГУАП.

Таблица 14 –Критерии оценки уровня сформированности компетенций

Оценка компетенции 5-балльная шкала	Характеристика сформированных компетенций
«отлично» «зачтено»	– обучающийся глубоко и всесторонне усвоил программный материал; – уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает; – опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью направления; – умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи; – делает выводы и обобщения; – свободно владеет системой специализированных понятий.
«хорошо» «зачтено»	– обучающийся твердо усвоил программный материал, грамотно и по существу излагает его, опираясь на знания основной литературы; – не допускает существенных неточностей; – увязывает усвоенные знания с практической деятельностью направления; – аргументирует научные положения;

Оценка компетенции	Характеристика сформированных компетенций
5-балльная шкала	
	<ul style="list-style-type: none"> – делает выводы и обобщения; – владеет системой специализированных понятий.
«удовлетворительно» «зачтено»	<ul style="list-style-type: none"> – обучающийся усвоил только основной программный материал, по существу излагает его, опираясь на знания только основной литературы; – допускает несущественные ошибки и неточности; – испытывает затруднения в практическом применении знаний направления; – слабо аргументирует научные положения; – затрудняется в формулировании выводов и обобщений; – частично владеет системой специализированных понятий.
«неудовлетворительно» «не зачтено»	<ul style="list-style-type: none"> – обучающийся не усвоил значительной части программного материала; – допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении проблем в конкретном направлении; – испытывает трудности в практическом применении знаний; – не может аргументировать научные положения; – не формулирует выводов и обобщений.

10.3. Типовые контрольные задания или иные материалы.

Вопросы (задачи) для экзамена представлены в таблице 15.

Таблица 15 – Вопросы (задачи) для экзамена

№ п/п	Перечень вопросов (задач) для экзамена	Код индикатора
	Учебным планом не предусмотрено	

Вопросы (задачи) для зачета / дифф. зачета представлены в таблице 16.

Таблица 16 – Вопросы (задачи) для зачета / дифф. зачета

№ п/п	Перечень вопросов (задач) для зачета / дифференцированного зачета
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Источники организационного поведения. Уровни организации. Проблемное поле организационного поведения 2. Организации и их значение. 3. Менеджеры в организации. Роли менеджера. Управленческое мастерство. Виды управленческой деятельности. 4. Типология личности. Практическое применение. 5. Типология Психогеометрия. Практическое применение. 6. Группы в организации. Понятие группы. Структура социальной группы. 7. Роль групп в организации. Групповая структура: формальная и неформальная. 8. Социометрия: характеристика метода. Социометрическая матрица группы. 9. Природа власти и её определение. 10. Ресурсы и источники власти. 11. Субъект и объект власти. Мотивация власти и подчинения. 12. Классификация власти. 13. Стратегии влияния (доминирование, авторитет и лидерство). 14. Определение лидерства и его слагаемые. 15. Концепции изучения лидерства: концепция лидерских качеств. 16. Концепции поведенческого лидерства.

17. Концепции ситуационного лидерства.
18. Концепция харизматического лидерства. Этика и харизма.
19. Концепция преобразующего лидерства, или лидерство для изменений.
20. Определение конфликта. Основные признаки и причины конфликта.
21. Структура конфликта.
22. Классификация конфликтов.
23. Динамика конфликта.
24. Модели и стратегии поведения в конфликте. Типология стилей и стратегий поведения и разрешения конфликтов.
25. Технологии управления конфликтами. Содержание управления конфликтами.
26. Регулирования конфликта, технологии регулирования конфликта.
27. Разрешение конфликта. Способы и алгоритм управления конфликтом.
28. Коммуникация в организациях.
29. Организационная культура. Понятие, составляющие, свойства, функции, методы изучения.
30. Типологии организационных культур.

1. Темы и задание для выполнения курсовой работы / выполнения курсового проекта (таблица 17)

Таблица 17 – Примерный перечень тем для выполнения курсовой работы / выполнения курсового проекта

№ п/п	Примерный перечень тем для выполнения курсовой работы / выполнения курсового проекта
	Учебным планом не предусмотрено

2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации при тестировании (таблица 18)

Таблица 18 – Примерный перечень вопросов для тестов

№ п/п	Примерный перечень вопросов для тестов
	<p>1. Организационное поведение это:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. наука о том, как люди ведут себя в организации и, каким образом их поведение влияет на результаты ее работы; b. изучение документооборота главного менеджера по персоналу на предприятии; c. нормальный процесс выработки, обоснования и принятия управленческих решений главным менеджером; d. один из наиболее интересных и полезных курсов прослушанных мной; e. понимание и объяснение поступков людей, работающих в фирме или на предприятии. <p>2. Выделите организационные методы поведения в профессиональной деятельности:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. планирование; b. инструктирование; c. делегирование; d. согласование; e. контролирование; f. убеждение. <p>3. Какие цели являются конструктивными:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. завести решение проблемы в тупик; b. превратить дискуссию в схоластический спор;

- c. выработать коллективное мнение, коллективную позицию;
- d. привлечь на свою сторону как можно больше лиц готовых к сотрудничеству.

4. Какие вопросы являются закрытыми

- a. подобные вопросы нуждаются в объяснении, развитии
- b. требующие односложного ответа
- c. направляющие разговор, оценивающие собеседника и держащие ситуацию под контролем

5. Лидерство организации это:

- a. способность оказывать влияние на других людей, направляя их усилия на достижение целей организации;
- b. индивид, гармонично сочетающий в себе лидерские и менеджерские качества;
- c. менеджер или руководитель организации;
- d. тип управленческого взаимодействия, основанный на наиболее эффективном для данной ситуации сочетании различных источников власти и направленный на побуждение людей к достижению общих целей.

6. Мотивация это:

- a. осознанное, внутреннее побуждение индивида к активности;
- b. наука, регламентирующая распределение ресурсов внутри группы;
- c. формирование и поддержание у сотрудников требуемых стандартов поведения в соответствии с моделями поведения.

7. Делегирование это

- a. всегда постановка целей перед кем-то и одновременно предоставление средств для их достижения при сохранении ответственности за получение качественных результатов;
- b. обмен идеями, мнениями и информацией в устном или письменном виде посредством символов или действий;
- c. процесс опробования, адаптации и использования новых установок или методов

8. Невербальная коммуникация это

- a. мимика, жесты, взгляды, паузы, знаки приветствия, восклицания и т.д.;
- b. сложный комплекс жестов, мимики и речи, предназначенные для осуществления коммуникаций между субъектами;
- c. все средства общения

9. Организационное поведение включает следующие основные компоненты:

- a. индивида;
- b. группу;
- c. организацию;
- d. технологии;
- e. структуру;
- f. финансы

10. Удовлетворенность трудом работника зависит от факторов:

- a. характер и содержание работы;
- b. достойная оплата и возможность продвижения;
- c. состояние рабочего места и его окружение;
- d. сослуживцы и руководство
- e. все вышеперечисленное.

11. Восприятие это:

- a. процесс получения из окружения и обработка информации;

- b. оценка отдельных аспектов работы с помощью бальной системы с последующим суммированием;
- c. способность личности понимать и правильно оценивать окружающую обстановку, чтобы выработать линию поведения;
- d. свойство личности, выражающееся в постоянном стремлении использовать открывающиеся возможности.

12. Укажите основные черты конфликта

- a. наличие противоречий между субъектами;
- b. длительность переживания негативных эмоций;
- c. деструктивный характер конфликта;
- d. противодействие субъектов друг другу;
- e. негативные эмоции по отношению друг к другу

13. Укажите верное и полное определение социального конфликта:

- a. открытое противоборство, столкновение двух или более субъектов – участников социального взаимодействия, причинами которого являются несовместимые потребности, интересы и ценности участников конфликта;
- b. предельный случай обострения социальных противоречий, выражающийся в столкновении интересов различных социальных общностей – классов, наций, государств, различных социальных групп, социальных институтов и т.п., обусловленный противоположностью или существенным различием их интересов, целей, тенденций развития;
- c. явное состояние противоборства объективно расходящихся интересов, целей и тенденций развития социальных объектов, на почве противодействия существующему общественному порядку;
- d. ситуация, когда стороны взаимодействия преследуют какие-то свои цели;
- e. способ разрешения значимых противоречий, возникающих в процессе взаимодействия, заключающийся в противодействии субъектов конфликта и обычно сопровождающийся негативными эмоциями.

14. Укажите функции общения:

- a. подтверждение;
- b. объединение – разъединения людей;
- c. развитие – деградация людей;
- d. организация и поддержание межличностных отношений.

15. Чем характеризуется авторитарный режим управления?

- a. менеджер имеет полную власть;
- b. менеджер сохраняет за собой право на любые чрезвычайные полномочия; подчиненные полностью и безоговорочно зависимы от своего руководителя;
- c. подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение;
- d. всё вышесказанное верно.

16. Чем характеризуется демократический режим управления?

- a. подчиненные осуществляют контроль над методами управления
- b. руководитель сохраняет за собой право на все решения;
- c. сотрудники во всём и полностью зависимы от своего руководителя;
- d. подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение;
- e. менеджер не имеет никаких преград для использования власти.

17. Что ставится во главу угла при управлении, основанном на участии?

- a. участие подчиненных в процессе принятия решений;

	<ul style="list-style-type: none"> b. руководитель учитывает рекомендации специалистов; c. руководитель учитывает идеи и оценки, сделанные любым из членов коллектива; d. руководитель советуется с большим кругом подчинённых до того, как принять решение; e. всё сказанное верно. <p style="text-align: center;">18. Какие вопросы не входят в критический анализ поведение во время беседы?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. четко ли были сформулированы вопросы; b. не забыты ли главные вопросы; c. всегда ли были получены удовлетворительные ответы на любой вопрос; d. какая погода была во время бесед e. говорил ли мне собеседник, что думал, или же пытался сообщить то, что я хотел услышать. <p style="text-align: center;">19. Какие известны методы проведения деловых бесед?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. метод регламентированной беседы; b. метод целенаправленной беседы; c. метод свободной беседы; d. беседа о личной жизни третьих лиц; e. первые три метода. <p style="text-align: center;">20. Что относится к процессу подготовки к деловой беседе?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. составление плана беседы; b. составление вопросов к собеседнику; c. получение краткой справки о деловых качествах собеседника; d. продумывание возможных ответов на вопросы собеседника; e. все перечисленное.
--	--

3. Контрольные и практические задачи / задания по дисциплине (таблица 19)

Таблица 19 – Примерный перечень контрольных и практических задач / заданий

№ п/п	Примерный перечень контрольных и практических задач / заданий
	Не предусмотрено

1.1. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и / или опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, содержатся в Положениях «О текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов ГУАП, обучающихся по программам высшего образования» и «О модульно-рейтинговой системе оценки качества учебной работы студентов в ГУАП».

2. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Целью дисциплины является – получение студентами необходимых знаний, умений и навыков в области развития персонала организации.

Методические указания для обучающихся по освоению лекционного материала (если предусмотрено учебным планом по данной дисциплине)

Основное назначение лекционного материала – логически стройное, системное, глубокое и ясное изложение учебного материала. Назначение современной лекции в рамках дисциплины не в том, чтобы получить всю информацию по теме, а в освоении

фундаментальных проблем дисциплины, методов научного познания, новейших достижений научной мысли. В учебном процессе лекция выполняет методологическую, организационную и информационную функции. Лекция раскрывает понятийный аппарат конкретной области знания, её проблемы, дает цельное представление о дисциплине, показывает взаимосвязь с другими дисциплинами.

Планируемые результаты при освоении обучающимся лекционного материала:

- получение современных, целостных, взаимосвязанных знаний, уровень которых определяется целевой установкой к каждой конкретной теме;
- получение опыта творческой работы совместно с преподавателем;
- развитие профессионально-деловых качеств, любви к предмету и самостоятельного творческого мышления.
- получение знаний о современном уровне развития науки и техники и о прогнозе их развития на ближайшие годы;
- научиться методически обрабатывать материал (выделять главные мысли и положения, приходить к конкретным выводам, повторять их в различных формулировках);
- получение точного понимания всех необходимых терминов и понятий.

Лекционный материал может сопровождаться демонстрацией слайдов и использованием раздаточного материала при проведении коротких дискуссий об особенностях применения отдельных тематик по дисциплине.

Структура предоставления лекционного материала:

- изложение основных теоретических вопросов в рамках рассматриваемой темы;
- описание методов/инструментов управления развитием персонала в рамках рассматриваемой темы с использованием примеров;
- ответы на вопросы студентов по пониманию границ описания/ трактовки ключевых терминов инструментов управления, либо по аспектам применения инструментов;
- обсуждение сложных для немедленного восприятия методов/инструментов управления, используя интерактивные формы обучения;
- выводы и обобщение изложенного материала;
- ответы на возникающие вопросы по теме лекции.

Методические указания для обучающихся по прохождению практических занятий.

Практическое занятие является одной из основных форм организации учебного процесса, заключающаяся в выполнении обучающимися под руководством преподавателя комплекса учебных заданий с целью усвоения научно-теоретических основ учебной дисциплины, приобретения умений и навыков, опыта творческой деятельности.

Целью практического занятия для обучающегося является привитие обучающемуся умений и навыков практической деятельности по изучаемой дисциплине.

Планируемые результаты при освоении обучающимся практических занятий:

- закрепление, углубление, расширение и детализация знаний при решении конкретных задач;
- развитие познавательных способностей, самостоятельности мышления, творческой активности;
- овладение новыми методами и методиками изучения конкретной учебной дисциплины;
- выработка способности логического осмысления полученных знаний для выполнения заданий;
- обеспечение рационального сочетания коллективной и индивидуальной форм обучения.

Функции практических занятий:

- познавательная;
- развивающая;
- воспитательная.

По характеру выполняемых обучающимся заданий по практическим занятиям подразделяются на:

- ознакомительные, проводимые с целью закрепления и конкретизации изученного теоретического материала;
- аналитические, ставящие своей целью получение новой информации на основе формализованных методов;
- творческие, связанные с получением новой информации путем самостоятельно выбранных подходов к решению задач.

Формы организации практических занятий определяются в соответствии со специфическими особенностями учебной дисциплины и целями обучения. Они могут проводиться:

- в интерактивной форме (решение ситуационных задач, занятия по моделированию реальных условий, деловые игры, игровое проектирование, имитационные занятия, выездные занятия в организации (предприятия), деловая учебная игра, ролевая игра, психологический тренинг, кейс, мозговой штурм, групповые дискуссии);
- в не интерактивной форме (выполнение упражнений, решение типовых задач, решение ситуационных задач и другое).

Методика проведения практического занятия может быть различной, при этом важно достижение общей цели дисциплины.

Требования к проведению практических занятий

Формы организации практических занятий определяются в соответствии с целями обучения и специфическими особенностями данной дисциплины, поэтому практические занятия проводятся:

- в не интерактивной форме (выполнение упражнений – действия по сценарию задания, решение управленческих задач);
- в интерактивной форме (решение ситуационных задач на основе анализа учебной ситуации; применение техник групповой работы; анализ учебной ситуации; занятия по моделированию ситуации – реальных условий для принятия управленческих решений).

Практические занятия направлены на изучение управленческого опыта, поэтому ориентированы на работу студентов с управленческими задачами или на работу с управленческой проблемой.

Образовательные технологии, применяемые при освоении материала дисциплины, реализуются в следующих активных и интерактивных формах:

- проведение дискуссии по результатам выполнения задания;
- применение техник групповой работы (деление на малые группы, круговой сбор идей, мозговой штурм (мозговая атака), групповые дискуссии);
- обсуждение вариантов решения рассматриваемой управленческой проблемы в учебной ситуации, предложенной преподавателем.
- обсуждение отчетов по результатам выполнения заданий на практических занятиях с заслушиванием предложений по разрешению проблемы от обучающихся.

Методические указания для обучающихся по прохождению самостоятельной работы

В ходе выполнения самостоятельной работы, обучающийся выполняет работу по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия.

Для обучающихся по заочной форме обучения, самостоятельная работа может включать в себя контрольную работу.

В процессе выполнения самостоятельной работы, у обучающегося формируется целесообразное планирование рабочего времени, которое позволяет им развивать умения и навыки в усвоении и систематизации приобретаемых знаний, обеспечивает высокий уровень успеваемости в период обучения, помогает получить навыки повышения профессионального уровня.

Методическими материалами, направляющими самостоятельную работу обучающихся являются:

- учебно-методический материал по дисциплине;
- методические указания по выполнению контрольных работ (для обучающихся по заочной форме обучения).

Методические указания для обучающихся по прохождению промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация обучающихся предусматривает оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине. Она включает в себя:

– экзамен – форма оценки знаний, полученных обучающимся в процессе изучения всей дисциплины или ее части, навыков самостоятельной работы, способности применять их для решения практических задач. Экзамен, как правило, проводится в период экзаменационной сессии и завершается аттестационной оценкой «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

– зачет – это форма оценки знаний, полученных обучающимся в ходе изучения учебной дисциплины в целом или промежуточная (по окончании семестра) оценка знаний обучающимся по отдельным разделам дисциплины с аттестационной оценкой «зачтено» или «не зачтено».

– дифференцированный зачет – это форма оценки знаний, полученных обучающимся при изучении дисциплины, при выполнении курсовых проектов, курсовых работ, научно-исследовательских работ и прохождении практик с аттестационной оценкой «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Система оценок при проведении промежуточной аттестации осуществляется в соответствии с требованиями Положений «О текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов ГУАП, обучающихся по программы высшего образования» и «О модульно-рейтинговой системе оценки качества учебной работы студентов»

Лист внесения изменений в рабочую программу дисциплины

Дата внесения изменений и дополнений. Подпись внесшего изменения	Содержание изменений и дополнений	Дата и № протокола заседания кафедры	Подпись зав. кафедрой