


АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ РЫНКА»

СОГЛАСОВАНО

Руководитель УЛАОП


подпись
Сталькина У.М.
ФИО
« 31 » августа 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе


подпись
Перов С.Н.
ФИО
« 31 » августа 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

название дисциплины

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки Управление персоналом организации

Квалификация бакалавр

Год начала подготовки по программе 2020

Форма(ы) обучения очная, заочная

Кафедра менеджмента

Руководитель
образовательной программы


подпись

Карпова Т.П.
ФИО

« 31 » августа 2020 г.

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры менеджмента
/протокол заседания № 1 от 31.08.2020/

Заведующий кафедрой


подпись

Горбунова О.А.
ФИО

Самара
2020

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОПОП ВО

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Планируемые результаты освоения ОПОП ВО
<i>Способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты (ОПК-8)</i>	
Знает:	Понятие, сущность, методы организационного поведения. Элементы организации.
Умеет:	Использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности. Проводить регулярный анализ элементов организации (отдельных людей и групп), цель которого – прогноз и совершенствование их функционирования.
Владеет:	Навыками проводить регулярный анализ элементов организации (отдельных людей и групп), цель которого – прогноз и совершенствование их функционирования.
<i>Владение навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.) (ПК-11)</i>	
Знает:	Теории поведения людей в организации.
Умеет:	Анализировать сложившуюся управленческую ситуацию.
Владеет:	Навыками анализа сложившейся управленческой ситуации.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Индекс дисциплины по учебному плану	Курс, семестр изучения дисциплины (очная форма обучения/ заочная форма обучения)
Б1.Б.21	Курс 3, семестр 5/ курс 2
Б1.В.ОД	
Б1.В.ДВ	

3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Объем дисциплины,

в т.ч. контактной (по видам учебных занятий) и самостоятельной работы студентов

Виды учебной работы	Объем, часов/ЗЕТ		Распределение по семестрам* (очная, заочная форма обучения)			
	очная форма обучения	заочная форма обучения				
Контактная работа, в т.ч.:	54	10				
Лекции (Л)	18	4				
Практические занятия (ПЗ)	36	6				
Лабораторные работы (ЛР)						
Самостоятельная работа (СР)	54	58				
Контроль - зачет		4				
Итого объем дисциплины	108/3	108/3				

*Указывается, если обучение по дисциплине ведется в течение нескольких семестров

Объем дисциплины по тематическим разделам и видам учебных занятий

Наименование тематического раздела дисциплины	Количество часов (очная форма обучения)			
	Л	ПЗ	ЛР	СР
Организационное поведение как наука и перспективы ее развития	2/0	4/0	-	10/8
Организационное поведение. Система управления поведением в организации	4/2	8/2	-	10/10
Личность и трудовое поведение работников	4/2	8/2	-	10/10
Социологические и социально-психологические проблемы трудового поведения в организации	4/0	8/2	-	10/10
Изменение и развитие организации	4/0	8/0	-	14/10
Всего	18/4	36/6	-	54/58

Содержание тематических разделов дисциплины

Наименование раздела	Содержание раздела
Организационное поведение как наука и перспективы ее развития	<p>Объект и предмет организационного поведения как учебной дисциплины. Роль и место дисциплины в образовательной траектории обучающихся по ОПОП ВО. Классификация типов организаций, групп, особенности проектной работы и сетевой деятельности. Связь науки о поведении в организации с менеджментом и другими дисциплинами.</p> <p>Организационная стратегия современного бизнеса. Модели, виды организационного поведения. Модель взаимодействия человека и организационного окружения. Установление взаимодействия человека и организационного окружения.</p>
Организационное поведение. Система управления поведением в организации	<p>Особенности организационного поведения сотрудников в компаниях (организациях), подразделениях, группах (командах), проектах.</p> <p>Поведение в организации как система, ее основные элементы.</p> <p>Основные принципы управления организационным поведением в подразделениях, группах (командах), проектах. Отличительные особенности организации поведения в групповой, командной и проектной деятельности.</p> <p>Производительность. Дисциплина. Дисциплинарные отношения на предприятии. Баланс прав и обязанностей работника. Условия нормальной дисциплины труда. Текучесть кадров и ее последствия для организации. Удовлетворенность трудом и способы ее оценки.</p>
Личность и трудовое поведение работников	<p>Социально-демографические особенности, способности, личные качества работников, их влияние на эффективность работы, на производительность, дисциплину и текучесть кадров. Способности работников. Умственные способности. Физические способности. Влияние способностей на результаты работы. Профессиональная пригодность. Классификация личных (личностных) качеств работников. Типы личности и предпочтительные сферы деятельности.</p> <p>Восприятие и его значение для принятия решений. Факторы, влияющие на восприятие. Суждения. Предубеждения и стереотипы в оценке людей. Взаимосвязь между восприятием и индивидуальным принятием (индивидуальностью принятия) решений.</p>

Наименование раздела	Содержание раздела
	<p>Учет установок, связанных с организационным поведением, при организации управленческих процессов и алгоритмов реализации управленческих решений. Управление организационными установками. Понятие личной ответственности, готовность нести ответственность за принятые решения.</p>
Социологические и социально-психологические проблемы трудового поведения в организации	<p>Методы исследования поведения в организации — их разновидности, достоинства и недостатки, сфера применения. Процедура проведения социометрического анализа данных. Анализ документов (локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.)</p> <p>Трудовое поведение и отношение работников к труду. Факторы и показатели отношения к труду. Отработка навыков использования нормативных правовых актов в профессиональной деятельности.</p> <p>Роль удовлетворенности трудом в формировании отношения к труду и трудового поведения. Проблемы формирования необходимого отношения к труду и регулирования трудового поведения в современных условиях в России.</p> <p>Трудовая мобильность как разновидность социальной мобильности. Виды и формы трудовых перемещений. Социологический анализ причин и динамики реальной и потенциальной текучести кадров.</p> <p>Сущность и виды трудовой адаптации. Основные стороны трудовой адаптации. Предпосылки успешной трудовой адаптации и ее стадии. Проблемы девиантного поведения в трудовых организациях.</p> <p>Анализ социально-экономических проблем и процессов для целей управленческой деятельности.</p>
Изменение и развитие организации	<p>Управление изменениями и развитием организации. Источники изменений: экономические, политические, социальные. Миссия организации и проблема изменений и развития организации.</p> <p>Описание процесса планирования изменений в организационной структуре, технологии, составе рабочей силы организации, подразделении, команды, группы проекта.</p> <p>Препятствия на пути преобразований. Привычки и стереотипы. Обеспечение работников достоверной и полной информацией как средство преодоления сопротивления изменениям. Методы управления изменениями. Разработка локальных нормативных актов, регулирующих организационные изменения.</p> <p>Отработка навыков анализа элементов организации (отдельных людей и групп) для целей прогноза и совершенствования деятельности.</p>

4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При проведении учебных занятий по дисциплине Университет обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых Университетом, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности

выпускников и потребностей работодателей Самарской области).

Образовательные технологии

Наименование технологий	Содержание технологии	Адаптированные методы реализации
Проблемное обучение	Активное взаимодействие обучающихся с проблемно-представленным содержанием обучения, имеющее целью развитие познавательной способности и активности, творческой самостоятельности обучающихся.	Поисковые методы обучения, постановка познавательных задач с учетом индивидуального социального опыта и особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.
Концентрированное обучение	Погружение обучающихся в определенную предметную область, возможности которого заложены в учебном плане образовательной программы посредством одновременного изучения дисциплин, имеющих выраженные междисциплинарные связи. Имеет целью повышение качества освоения определенной предметной области без увеличения трудоемкости соответствующих дисциплин.	Методы погружения, учитывающие динамику и уровень работоспособности обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.
Развивающее обучение	Обучение, ориентированное на развитие физических, познавательных и нравственных способностей обучающихся путём использования их потенциальных возможностей с учетом закономерностей данного развития. Имеет целью формирование высокой самомотивации к обучению, готовности к непрерывному обучению в течение всей жизни.	Методы вовлечения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов в различные виды деятельности на основе их индивидуальных возможностей и способностей и с учетом зоны ближайшего развития.
Активное, интерактивное обучение	Всемерная всесторонняя активизация учебно-познавательной деятельности обучающихся посредством различных форм взаимодействия с преподавателем и друг с другом. Имеет целью формирование и развитие навыков командной работы, межличностной коммуникации, лидерских качеств, уверенности в своей успешности.	Методы социально-активного обучения с учетом индивидуального социального опыта и особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.
Рефлексивное обучение	Развитие субъективного опыта и критического мышления обучающихся, осознание обучающимися «продуктов» и процессов учебной деятельности, повышение качества обучения на основе информации обратной связи, полученной от обучающихся. Имеет целью формирование способности к самопознанию, адекватному самовосприятию и готовности к саморазвитию.	Традиционные рефлексивные методы с обязательной обратной связью, преимущественно ориентированные на развитие адекватного восприятия собственных особенностей обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.

Дисциплина реализуется с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Вид занятий (лекции, практические занятия, лабораторные работы и т.д.), форма промежуточной аттестации	Применяемые дистанционные образовательные технологии
Лекции	ДОТ 1 Zoom, ДОТ 4 Moodle ДОТ 8 работа с электронными обращениями обучающихся: рассылка заданий, проверка письменных работ
Практические занятия	ДОТ 1 Zoom, ДОТ 4 Moodle ДОТ 5 Skype ДОТ 8 работа с электронными обращениями обучающихся: рассылка заданий, проверка письменных работ ДОТ 9 Социальные сети: ВКонтакте, Facebook, Instagram
Экзамен	ДОТ 1 Zoom, ДОТ 4 Moodle
Зачет	ДОТ 1 Zoom, ДОТ 4 Moodle

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО И ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебная литература, в том числе:

Основная:

- Гапоненко, А. Л. Теория управления : учебник и практикум для академического бакалавриата / А. Л. Гапоненко, М. В. Савельева. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 336 с.
- Оксинойд К.Э. Организационное поведение / 2019 - 550 с.
- Угрюмова, Н.В. Теория организации и организационное поведение: Учебник / Н.В. Угрюмова, А.О. Блинов. - СПб.: Питер, 2018. - 320 с.
- Лапыгин Ю.Н. Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие / Ю.Н. Лапыгин. - М.: Инфра-М, 2019. - 412 с.
- Семенов А.К., Набоков В.И. Организационное поведение: Учебник. - М.: Дашков и К, 2018. - 272 с. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/510164>
- Бехар Дело не в кофе. Корпоративная культура Starbucks / Бехар, Голдстайн Говард; , Джанет. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2016. - 194 с.
- Замедлина Е.А. Организационная культура / Е.А. Замедлина. - М.: РИОР, 2016. - 265 с.
- Организационная культура. - М.: Экзамен, 2016. - 656 с.
- Базанова, О.С. Организационное поведение и организационная культура / О.С. Базанова. - Москва : Лаборатория книги, 2012. - 111 с. - ISBN 978-5-504-00642-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141634>
- Горьканова, Л. Организационное поведение: практикум : учебное пособие / Л. Горьканова, В. Воробьев ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Оренбургский государственный университет». - Оренбург : ОГУ, 2013. - 162 с. ; То же [Электронный ресурс]. - URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=259135>
- Горьканова, Л. Организационное поведение : учебное пособие / Л. Горьканова, Р. Прытков ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Оренбургский государственный университет». - Оренбург : ОГУ, 2011. - 242 с. ; То же [Электронный ресурс]. - URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=259136>

Конталев, В.А. Организационное поведение : учебное пособие / В.А. Конталев ; Министерство транспорта Российской Федерации, Московская государственная академия водного транспорта. - Москва : Альтаир-МГАВТ, 2011. - 308 с. : табл. - Библиогр. в кн.. ; То же [Электронный ресурс]. - URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=429770>

Шапиро, С.А. Поведение в организации : учебное пособие / С.А. Шапиро, Е.К. Самраилова, П.И. Ананченкова. - 2-е изд., доп. и перераб. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2014. - 307 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-2542-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=272157&sr=1

Дополнительная:

Бабосов, Е.М. Управление персоналом : учебное пособие для вузов / Е.М. Бабосов, Э.Г. Вайнилович, Е.С. Бабосова. - Минск : ТетраСистемс, 2012. - 288 с. - ISBN 978-985-536-321-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=111916>

Захарова, Л.Н. Психология управления : учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Москва : Логос, 2012. - 376 с. - (Новая университетская библиотека). - ISBN 978-5-98704-499-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=84987>

Психологические проблемы современного бизнеса / под ред. Н.Л. Ивановой, Н.В. Антоновой, В.А. Штроо. - Москва : Издательский дом Высшей школы экономики, 2011. - 344 с. - ISBN 978-5-7598-0766-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=67203>

Лицензионное программное обеспечение:

Microsoft Office Professional Plus 2007

Профессиональные базы данных:

PRO-PERSONAL.RU: сайт для специалистов по кадрам и управлению персоналом. <https://www.pro-personal.ru/>

Административно-управленческий портал: статьи по управлению персоналом и кадрам – <http://www.aup.ru/articles/personal/>

Информационные справочные системы:

Справочно-правовая Система «ГАРАНТ»

Справочно-правовая Система «Консультант-плюс»

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Специальные помещения укомплектованы учебной мебелью, в том числе мебелью для преподавателя дисциплины, учебной доской, и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории (мультимедийный проектор, экран, компьютер, звуковые колонки, интерактивная доска).

Для проведения занятий лекционного типа используются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Электронно-библиотечные системы (электронная библиотека) и электронная информационно-образовательная среда обеспечивает одновременный доступ не менее 25 процентов обучающихся.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечиваются электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические указания для преподавателя

Изучение дисциплины проводится в форме лекций, практических занятий, организации самостоятельной работы студентов, консультаций. Главное назначение лекции - обеспечить теоретическую основу обучения, развить интерес к учебной деятельности и конкретной учебной дисциплине, сформировать у студентов ориентиры для самостоятельной работы над курсом.

Основной целью практических (в т.ч. лабораторные) занятий является обсуждение наиболее сложных теоретических вопросов курса, их методологическая и методическая проработка. Они проводятся в форме опроса, диспута, тестирования, обсуждения докладов, выполнения заданий и пр.

Самостоятельная работа с научной и учебной литературой, изданной на бумажных носителях, дополняется работой с тестирующими системами, с профессиональными базами данных.

Методы проведения аудиторных занятий:

- лекции, реализуемые через изложение учебного материала под запись с сопровождением наглядных пособий;

- практические занятия, во время которых студенты выступают с докладами по заранее предложенным темам и дискуссионно обсуждают их между собой и преподавателем; решаются практические задачи (в которых разбираются и анализируются конкретные ситуации) с выработкой умения формулировать выводы, выявлять тенденции и причины изменения социальных явлений; проводятся устные и письменные опросы (в виде тестовых заданий) и контрольные работы (по вопросам лекций и практических занятий), проводятся деловые игры.

Лекции – есть разновидность учебного занятия, направленная на рассмотрении теоретических вопросов излагаемой дисциплины в логически выдержанной форме. Основными целями лекции являются системное освещение ключевых понятий и положений по соответствующей теме, обзор и оценка существующей проблематики, ее методологических и социокультурных оснований, возможных вариантов решения, дача методических рекомендаций для дальнейшего изучения курса, в том числе литературы и источников. Лекционная подача материала, вместе с тем, не предполагает исключительную активность преподавателя. Лектор должен стимулировать студентов к участию в обсуждении вопросов лекционного занятия, к высказыванию собственной точки зрения по обсуждаемой проблеме.

Практические занятия направлены на развитие самостоятельности студентов в исследовании изучаемых вопросов и приобретение умений и навыков. Практические занятия традиционно проводятся в форме обсуждения проблемных вопросов в группе при активном участии студентов, они способствуют углубленному изучению наиболее фундаментальных и сложных проблем курса, служат важной формой анализа и синтеза исследуемого материала, а также подведения итогов самостоятельной работы студентов, стимулируя развитие профессиональной компетентности, навыков и умений. На практических занятиях студенты учатся работать с научной литературой, четко и доходчиво излагать проблемы и предлагать варианты их решения, аргументировать свою позицию, оценивать и критиковать позиции других, свободно публично высказывать свои мысли и суждения, грамотно вести полемику и представлять результаты собственных исследований.

При проведении практических занятий преподаватель должен ориентировать студентов при подготовке использовать в первую очередь специальную научную литературу (монографии, статьи из научных журналов).

Результаты работы на практических занятиях учитываются преподавателем при выставлении итоговой оценки по данной дисциплине. На усмотрение преподавателя студенты, активно отвечающие на занятиях, и выполняющие рекомендации преподавателя при подготовке к ним, могут получить повышающий балл к своей оценке в рамках промежуточной аттестации.

Особенности реализации дисциплины в отношении лиц из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии). При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами.

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Согласно требованиям, установленным Минобрнауки России к порядку реализации образовательной деятельности в отношении инвалидов и лиц с ОВЗ, необходимо иметь в виду, что:

- 1) инвалиды и лица с ОВЗ по зрению имеют право присутствовать на занятиях вместе с ассистентом, оказывающим обучающемуся необходимую помощь;
- 2) инвалиды и лица с ОВЗ по слуху имеют право на использование звукоусиливающей аппаратуры.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

- проведение аттестации для инвалидов в одной аудитории совместно с обучающимися, не являющимися инвалидами, если это не создает трудностей для инвалидов и иных обучающихся при промежуточной аттестации;
- присутствие в аудитории ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся инвалидам необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей (занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, общаться с экзаменатором);
- пользование необходимыми обучающимся инвалидам техническими средствами при прохождении промежуточной аттестации с учетом их индивидуальных особенностей;
- обеспечение возможности беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях.

По письменному заявлению обучающегося инвалида продолжительность прохождения испытания промежуточной аттестации (зачета, экзамена, и др.) обучающимся инвалидом может быть увеличена по отношению к установленной продолжительности его сдачи:

- продолжительность сдачи испытания, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;
- продолжительность подготовки обучающегося к ответу, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;

В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся с ОВЗ Университет обеспечивает выполнение следующих требований при проведении аттестации:

- а) для слепых:

- задания и иные материалы для прохождения промежуточной аттестации оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением для слепых, либо зачитываются ассистентом;

- письменные задания выполняются обучающимися на бумаге рельефно-точечным шрифтом Брайля или на компьютере со специализированным программным обеспечением для слепых, либо надиктовываются ассистенту;

- при необходимости обучающимся предоставляется комплект письменных принадлежностей и бумага для письма рельефно-точечным шрифтом Брайля, компьютер со специализированным программным обеспечением для слепых;

б) для слабовидящих:

- задания и иные материалы для сдачи экзамена оформляются увеличенным шрифтом;

- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

- при необходимости обучающимся предоставляется увеличивающее устройство, допускается использование увеличивающих устройств, имеющихся у обучающихся;

в) для глухих и слабослышащих, с тяжелыми нарушениями речи:

- обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающимся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

- по их желанию испытания проводятся в письменной форме;

г) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):

- письменные задания выполняются обучающимися на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;

- по их желанию испытания проводятся в устной форме.

О необходимости обеспечения специальных условий для проведения аттестации обучающийся должен сообщить письменно не позднее, чем за 10 дней до начала аттестации. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие наличие у обучающегося индивидуальных особенностей (при отсутствии указанных документов в организации).

При необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

Методические указания для обучающихся

Для успешного освоения дисциплины студенты должны посещать лекционные занятия, готовиться и активно участвовать в практических занятиях, самостоятельно работать с рекомендованной литературой. Изучение дисциплины целесообразно начать со знакомства с программой курса, чтобы четко представить себе объем и основные проблемы курса. Прочитав соответствующий раздел программы, и установив круг тем, подлежащих изучению, можно переходить к работе с конспектами лекций и учебником. Конспект лекций должен содержать краткое изложение основных вопросов курса. В лекциях преподаватель, как правило, выделяет выводы, содержащиеся в новейших исследованиях, разногласия ученых, обосновывает наиболее убедительную точку зрения. Необходимо записывать методические советы преподавателя, названия рекомендуемых им изданий. Не нужно стремиться к дословной записи лекций. Для того чтобы выделить главное в лекции и правильно ее законспектировать, полезно заранее просмотреть уже пройденный лекционный материал, для более полного и эффективного восприятия новой информации в контексте уже имеющихся знаний, приготовить вопросы лектору. Прочитав свой конспект лекций, следует обратиться к материалу учебника.

Обращение к ранее изученному материалу не только помогает восстановить в памяти известные положения, выводы, но и приводит разрозненные знания в систему, углубляет и расширяет их. Каждый возврат к старому материалу позволяет найти в нем что-то новое, переосмыслить его с иных позиций, определить для него наиболее подходящее место в уже имеющейся системе знаний. Неоднократное обращение к пройденному материалу является наиболее рациональной формой приобретения и закрепления знаний. Очень полезным в прак-

тике самостоятельной работы, является предварительное ознакомление с учебным материалом. Даже краткое, беглое знакомство с материалом очередной лекции дает многое. Студенты получают общее представление о ее содержании и структуре, о главных и второстепенных вопросах, о терминах и определениях. Все это облегчает работу на лекции и делает ее целеустремленной.

Работа с литературой

При изучении дисциплины студенты должны серьезно подойти к исследованию учебной и дополнительной литературы. Данное требование особенно важно для подготовки к практическим занятиям.

Особое внимание студентам следует обратить на соответствующие статьи из научных журналов. Данные периодические издания представлены в читальном зале Университета. Для поиска научной литературы по дисциплине студентам также следует использовать каталог Электронной научной библиотеки: eLIBRARY.RU, ЭБС «Университетская библиотека Online».

При подготовке к практическому занятию студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Качество учебной работы студентов определяется текущим контролем. Студент имеет право ознакомиться с ним.

Методические рекомендации по самостоятельной работе студентов

Цель самостоятельной работы - подготовка современного компетентного специалиста и формирование способностей и навыков к непрерывному самообразованию и профессиональному совершенствованию.

Реализация поставленной цели предполагает решение следующих задач:

- качественное освоение теоретического материала по изучаемой дисциплине, углубление и расширение теоретических знаний с целью их применения на уровне межпредметных связей;
- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических навыков;
- формирование умений по поиску и использованию нормативной, правовой, справочной и специальной литературы, а также других источников информации;
- развитие познавательных способностей и активности, творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самообразованию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие научно-исследовательских навыков;
- формирование умения решать практические задачи (в профессиональной деятельности), используя приобретенные знания, способности и навыки.

Самостоятельная работа является неотъемлемой частью образовательного процесса.

Самостоятельная работа предполагает инициативу самого обучающегося в процессе сбора и усвоения информации, приобретения новых знаний, умений и навыков и ответственность его за планирование, реализацию и оценку результатов учебной деятельности. Процесс освоения знаний при самостоятельной работе не обособлен от других форм обучения.

Самостоятельная работа должна:

- быть выполнена индивидуально (или являться частью коллективной работы). В случае, когда СР подготовлена в порядке выполнения группового задания, в работе делается соответствующая оговорка;
- представлять собой законченную разработку (этап разработки), в которой анализируются актуальные проблемы по определенной теме и ее отдельных аспектов;
- отражать необходимую и достаточную компетентность автора;
- иметь учебную, научную и/или практическую направленность;
- быть оформлена структурно и в логической последовательности: титульный лист, оглавление, основная часть, заключение, выводы, список литературы, приложения,
- содержать краткие и четкие формулировки, убедительную аргументацию, доказательность и обоснованность выводов;

- соответствовать этическим нормам (правила цитирования и парафраз; ссылки на использованные библиографические источники; исключение плагиата, дублирования собственного текста и использования чужих работ).

8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Планируемые результаты обучения по дисциплине / Планируемые результаты освоения ОПОП ВО		Показатели оценивания
<i>Способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты (ОПК-8)</i>		
Знает:	Понятие, сущность, методы организационного поведения. Элементы организации.	Блок 1 контрольного задания выполнен корректно
Умеет:	Использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности. Проводить регулярный анализ элементов организации (отдельных людей и групп), цель которого – прогноз и совершенствование их функционирования.	Блок 2 контрольного задания выполнен корректно
Владеет:	Навыками проводить регулярный анализ элементов организации (отдельных людей и групп), цель которого – прогноз и совершенствование их функционирования.	Блок 3 контрольного задания выполнен корректно
<i>Владение навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.) (ПК-11)</i>		
Знает:	Теории поведения людей в организации.	Блок 1 контрольного задания выполнен корректно
Умеет:	Анализировать сложившуюся управленческую ситуацию.	Блок 2 контрольного задания выполнен корректно
Владеет:	Навыками анализа сложившейся управленческой ситуации.	Блок 3 контрольного задания выполнен корректно

Типовое контрольное задание

БЛОК 1 – ПРОВЕРКА ЗНАНИЙ

Выбрать **ОДИН** правильный ответ

1.1. (ОПК-8) Организационное поведение изучает:

- а) поведенческие взаимоотношения личности и всей организации;
- б) поведенческие взаимоотношения группы;
- в) поведенческие взаимоотношения внутри структуры организации;
- г) все типы поведенческих взаимоотношений в организации.

1.2. (ОПК-8) Кто предложил формулу: поведение является функцией взаимодействия свойств личности и обстановки.

- а) К.Левин;
- б) И.П.Павлов;
- в) Ф.Лютенс;
- г) Э.Мэйо.

1.3. (ОПК-8) Термин «организационное поведение» стали использовать

- а) в 19 в.;
- б) в 20-30 гг.;
- в) в 50-е гг.;
- г) с 2000 г.

1.4. (ОПК-8) Какая научная школа предложила управлять профессиональной деятельностью рабочего за счет создания алгоритма (принцип конвейера)?

- а) школа науки управления;
- б) школа «человеческих отношений»;
- в) школа системного подхода;
- г) новая эмпирическая школа.

1.5. (ОПК-8) Какая научная школа впервые стала изучать поведение работника в организации ?

- а) школа науки управления;
- б) школа «человеческих отношений»;
- в) школа системного подхода;
- г) новая эмпирическая школа.

1.6. (ОПК-8) Какие характеристики влияют на поведение человека в организации?

- а) больше врожденные;
- б) больше приобретенные;
- в) особенности внешней среды;
- г) и врожденные и приобретенные в равной степени.

1.7. (ПК-11) Абсентеизм – это

- а) неприятие индивидуальных особенностей другого человека;
- б) отказ выполнять требования руководства;
- в) количество самовольных невыходов на работу;
- г) доброжелательные отношения в коллективе.

1.8. (ОПК-8) Атрибуция – это

- а) объяснение причин поведения;
- б) формирование общего представления о человеке на основе характерной черты;
- в) правдивые представления о своих особенностях;
- г) стремление избежать нежелательного поведения.

1.9. (ПК-11) С ростом группы индивидуальная продуктивность

- а) уменьшается;
- б) увеличивается;
- в) остается неизменной.

1.10. (ПК-11) При определении размеров группы проекта лучше остановиться на ...

- а) нечетном количестве;

- б) четном количестве;
в) значение не имеет.

БЛОК 2 – ПРОВЕРКА УМЕНИЙ

2.1. (ОПК-8) Установите соответствие между уровнями психологической структуры личности и возможностями их регулирования

1. Индивидуальный социальный опыт, в который входят приобретенные человеком знания, навыки, умения и привычки;	<i>а. Биологический уровень - не поддается управлению</i>
2. Индивидуальные особенности психических процессов человека, т.е. индивидуальные проявления памяти, восприятия, ощущений, мышления;	<i>б. Биосоциальный уровень - возможна тренировка</i>
3. Возрастные, половые свойства психики, врожденные свойства типа нервной системы и темперамента;	<i>в. Социобиологический уровень – формируется под влиянием среды</i>
4. Влечения, желания, интересы, склонности, идеалы, взгляды, убеждения человека, его мировоззрение, особенности характера, самооценки.	<i>г. Социальный уровень - полностью регулируется социумом.</i>

2.2. (ПК-11) Проанализируйте модель руководства Виктора Врума и Филиппа Йеттона и опишите особенности поведения руководителя и подчиненных в случае, если руководитель используется стиль G II — полное участие.

2.3. (ПК-11) Проанализируйте данные социоматрицы и постройте рейтинг членов группы по персональным социометрическим индексам.

№	Кто выбирает	Кого выбирают						Число выборов		
		1	2	3	4	5	6	+	-	Всего
1	А		⊕	+	0	⊖	0	2	1	3
2	Б	⊕		+	+	⊕	0	4	0	4
3	В	-	+		⊕	⊕	0	3	1	4
4	Г	+	+	⊕		+	⊖	4	1	5
5	Д	⊖	⊕	⊕	0		0	2	1	3
6	Е	0	-	0	⊖	+		1	2	3
Число полученных выборов	+	2	4	4	2	4	0	16		
	-	2	1	0	1	1	1		7	
Всего		4	5	4	3	5	1			22

«+» - положительный выбор,

«-» - отрицательный выбор,

«0» - отсутствие выбора,

⊖ - взаимный отрицательный выбор,

⊕ - взаимный положительный выбор.

2.4. (ПК-11) В соответствии с типологией выделяют культуру клана, творчества, конкуренции и иерархическую. Соотнесите их с содержанием.

Культура клана	Организация сосредоточена на внутренних проблемах, характерны гибкость, забота о людях и чувствительность к заказчику
----------------	---

Культура творчества	Организация сосредоточена на внешних факторах с высокой степенью гибкости и индивидуализма.
Культура конкуренции	Организация сосредоточена на внешних факторах. Потребность в стабильности и управляемости (контроле)
Иерархическая культура	Организация сосредоточена на внутренних проблемах, потребность в стабильности и управляемости (контроле)

2.5. (ОПК-8) Традиционно выделяется три основные стратегии изучения организационной культуры, в каждую из которых входят свои методы исследования и анализа:

Холическая (холизм от греч. целый, цельный) стратегия	предполагает глубокое погружение исследователя в культуру и действие в ней как глубоко сопричастного наблюдателя, консультанта или даже члена коллектива.
Метафорическая (языковая) стратегия	предполагает изучение образцов действующих нормативно-методических документов; документов, регламентирующих систему отношений и обмена информацией между различными звеньями организации; отчетности, а также особенностей языка этих документов, баек и легенд, рассказов и мифов, анекдотов и шуток, стереотипов общения, сленга, гимнов и девизов компании.
Количественная стратегия	предполагает использование опросов, анкетирования, интервью, фокус-групп и других подобных методов, заимствованных в основном из социологии, а также методов модельного анализа

БЛОК 3 – ПРОВЕРКА НАВЫКОВ

3.1. (ОПК-8), (ПК-11) Ознакомьтесь с ситуацией «Рабочий проект» и напишите эссе, в котором укажите:

1. Групповые нормы поведения, регулирующие поведение личности в данной группе.
2. Укажите групповые процессы, влияющие на поведение личности в группе.
3. Определите причины конфликта личности и группы.
4. Дайте свои рекомендации по решению данной проблемной ситуации.

Время выполнения задания – 45 минут.

«Рабочий проект»

При подборе членов рабочей группы в новый проект в составе 7 человек в ее состав вошел специалист Митрофанов. Митрофанов Николай Петрович, 32 года, обладает достаточными профессиональными навыками, но при этом имеет тяжелый характер, может стать причиной группового конфликта. В ходе коллективного обсуждения постоянно высказывает негативные замечания, возражает против компромиссных вариантов решения. При распределении работ обсуждает их с точки зрения «выгодности» и «невыгодности». При попытке группы поставить его на место, начинает скандалить и говорит: «Хватит меня учить, я не маленький!»

Работа над проектом входит в основную стадию, все специалисты плотно взаимодействуют друг с другом и зависят друг от друга. При этом характер Митрофанова мешает нормальной организации рабочего процесса.

По итогам 1 стадии проекта, группа решила отметить удачный результат совместной деятельности, пригласив и Митрофанова. При этом он ответил отказом и сказал: «На работе надо работать, а не пьянствовать!»

Поскольку поведение Митрофанова резко отличается от принятого в группе поведения, то сотрудники решили предупредить его и пригрозили, что если он не исправится, то они будут вынуждены обратиться к руководству с требованием вывести его из проекта. При разговоре участвовал один из заместителей руководителя.

Через несколько дней Митрофанов опять дал повод для конфликта в группе и отказался принимать и участвовать в реализации коллективного решения, сославшись на его «нерациональности». Группа проголосовала и подготовила коллективное заявление за выход Митрофанова из состава рабочей группы проекта.

Методические рекомендации к процедуре оценивания

Оценка результатов обучения по дисциплине, характеризующих сформированность компетенции проводится в процессе промежуточной аттестации студентов посредством контрольного задания. При этом процедура должна включать последовательность действий, описанную ниже.

1. Подготовительные действия включают:

Предоставление студентам контрольных заданий, а также, если это предусмотрено заданием, необходимых приложений (формы документов, справочники и т.п.);

Фиксацию времени получения задания студентом.

2. Контрольные действия включают:

Контроль соблюдения студентами дисциплинарных требований, установленных Положением о промежуточной аттестации обучающихся и контрольным заданием (при наличии);

Контроль соблюдения студентами регламента времени на выполнение задания.

3. Оценочные действия включают:

Восприятие результатов выполнения студентом контрольного задания, представленных в устной, письменной или иной форме, установленной заданием.

Оценка проводится по каждому блоку контрольного задания по 100-балльной шкале.

Подведение итогов оценки компетенции и результатов обучения по дисциплине с использованием формулы оценки результата промежуточной аттестации и шкалы интерпретации результата промежуточной аттестации.

Оценка результата промежуточной аттестации выполняется с использованием формулы:

$$P = \frac{\sum_{i=1}^n P_i}{3},$$

где P_i – оценка каждого блока контрольного задания, в баллах

Шкала интерпретации результата промежуточной аттестации (сформированности компетенций и результатов обучения по дисциплине)

Результат промежуточной аттестации (P)	Оценка сформированности компетенций	Оценка результатов обучения по дисциплине	Оценка ECTS
От 0 до 36	Не сформирована.	Неудовлетворительно (не зачтено)	F (не зачтено)
«Безусловно неудовлетворительно»: контрольное задание выполнено менее, чем на 50%, преимущественная часть результатов выполнения задания содержит грубые ошибки, характер которых указывает на отсутствие у обучающегося знаний, умений и навыков по дисциплине, необходимых и достаточных для решения профессиональных задач, соответствующих этапу			

Результат промежуточной аттестации (Р)	Оценка сформированности компетенций	Оценка результатов обучения по дисциплине	Оценка ECTS
формирования компетенции.			
От 37 до 49	Уровень владения компетенцией недостаточен для ее формирования в результате обучения по дисциплине.	Неудовлетворительно (не зачтено)	FX (не зачтено)
«Условно неудовлетворительно»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 50%, значительная часть результатов выполнения задания содержит ошибки, характер которых указывает на недостаточный уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, необходимыми для решения профессиональных задач, соответствующих компетенции.			
От 50 до 59	Уровень владения компетенцией посредственен для ее формирования в результате обучения по дисциплине.	Удовлетворительно (зачтено)	E (зачтено)
«Посредственно»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 50%, большая часть результатов выполнения задания содержит ошибки, характер которых указывает на посредственный уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, но при этом позволяет сделать вывод о готовности обучающегося решать типовые профессиональные задачи.			
От 60 до 69	Уровень владения компетенцией удовлетворителен для ее формирования в результате обучения по дисциплине.	Удовлетворительно (зачтено)	D (зачтено)
«Удовлетворительно»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 60%, меньшая часть результатов выполнения задания содержит ошибки, характер которых указывает на посредственный уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, но при этом позволяет сделать вывод о готовности обучающегося решать типовые профессиональные задачи.			
От 70 до 89	Уровень владения компетенцией преимущественно высокий для ее формирования в результате обучения по дисциплине.	Хорошо (зачтено)	C (зачтено)
«Хорошо»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 80%, результаты выполнения задания содержат несколько незначительных ошибок и технических погрешностей, характер которых указывает на высокий уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине и позволяет сделать вывод о готовности обучающегося решать типовые и ситуативные профессиональные задачи.			
От 90 до 94	Уровень владения компетенцией высокий для ее формирования в результате обучения по дисциплине.	Отлично (зачтено)	B (зачтено)
«Отлично»: контрольное задание выполнено в полном объеме, результаты выполнения задания содержат одну-две незначительные ошибки, несколько технических погрешностей, характер которых указывает на высокий уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине и позволяет сделать вывод о готовности обучающегося эффективно решать типовые и ситуативные профессиональные задачи, в том числе повышенного уровня сложности.			
От 95 до 100	Уровень владения компетенцией превосходный для ее формирования в результате обучения по	Отлично (зачтено)	A (зачтено)

Результат промежуточной аттестации (<i>P</i>)	Оценка сформированности компетенций	Оценка результатов обучения по дисциплине	Оценка ECTS
	дисциплине.		
«Превосходно»: контрольное задание выполнено в полном объеме, результаты выполнения задания не содержат ошибок и технических погрешностей, указывают как на высокий уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, позволяют сделать вывод о готовности обучающегося эффективно решать типовые и ситуативные профессиональные задачи, в том числе повышенного уровня сложности, способности разрабатывать новые решения.			