



Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования  
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ  
ИНФОРМАТИКИ, УПРАВЛЕНИЯ, ЭКОНОМИКИ И ПРАВА В Г. МОСКВЕ»

---

**УТВЕРЖДАЮ:**

**Президент  
НОЧУ ВО «МИИУЭП в г. Москве»**

  
\_\_\_\_\_ **А.В. Хренков**

**подпись**

**«30» августа 2019г.**



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Организационное поведение**

**направление подготовки**

**38.03.04 Государственное муниципальное управление**

**Профиль подготовки:**

**«Государственное и муниципальное управление в социальной сфере»**

**Квалификация (степень) выпускника – бакалавр**

**Форма обучения**

*заочная*

**Москва 2019 г.**

## 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате освоения образовательной программы обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Организационное поведение».

Коды компетенции	Содержание компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-2	владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	<p><b>Знать:</b> основные принципы выбора оптимального стиля лидерства; современные подходы к управлению человеческим потенциалом организации;</p> <p><b>Уметь:</b> применять современные формы и методы управления поведением личности и группы для повышения результативности деятельности организации</p> <p><b>Владеть:</b> навыками правильного формирования рабочей группы с учетом факторов групповой сплоченности и психологической совместимости</p>

## 2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина относится к вариативной части цикла Б1 «Дисциплины (модули)». Дисциплина изучается на 3 курсе в 6 семестре.

Изучение данной дисциплины базируется на следующих дисциплинах, прохождении практик: Теория менеджмента, Теория организации, Этика делового общения на государственной и муниципальной службе.

## 3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины «Организационное поведение» составляет 4 зачетные единицы.

**Объем дисциплины по видам учебных занятий (в часах) – заочная форма обучения**

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры	
		6	-
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	-
В том числе:	-	-	-
Лекции	6	6	-
Практические занятия (ПЗ)	8	8	-
Семинары (С)	-	-	-
Лабораторные работы (ЛР)	-	-	-
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>	<b>130</b>	<b>130</b>	-
В том числе:	-	-	-
Курсовой проект (работа)	-	-	-
Расчетно-графические работы	-	-	-
Реферат	8	8	-
Подготовка к практическим занятиям (изучение лекционного материала)	113	113	-
Контрольная работа	-	-	-

Вид промежуточной аттестации – экзамен	<b>9</b>	<b>9</b>	-
Общая трудоемкость час / зач. ед.	<b>144/4</b>	<b>144/4</b>	-

#### 4. Содержание дисциплины

##### 4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий

№ п/п	Раздел/тема Дисциплины	Общая трудоемкость	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся, час		
			Контактная работа		Самостоятельная работа обучающихся
			лекции	практические занятия	
1.	Тема 1. Понятие и сущность организационного поведения	12	1	-	11
2.	Тема 2. Теории поведения человека в организации	12	1	-	11
3.	Тема 3. Личность и организация	12	-	1	11
4.	Тема 4. Коммуникативное поведение в организации	12	-	1	11
5.	Тема 5. Мотивация и результативность в организации	12	1	-	11
6.	Тема 6. Лидерство в организации	12	1	-	11
7.	Тема 7. Персональное развитие в организации	12	-	1	11
8.	Тема 8. Формирование группового поведения в организации	12	-	1	11
9.	Тема 9. Управление поведением в организации	12	1	1	10
10.	Тема 10. Поведенческий маркетинг	12	1	1	10
11.	Тема 11. Организационная культура	12	-	1	11
12.	Тема 12. Организационное поведение в системе международного бизнеса	12	-	1	11
<b>ВСЕГО:</b>		<b>144</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>130</b>

##### 4.2. Содержание разделов дисциплины

###### Тема 1. Понятие и сущность организационного поведения

История возникновения, становления и развития дисциплины «Организационное поведение». Предмет изучения курса. Методологические особенности курса. «Организационное поведение» в системе управленческих наук. Взаимосвязь с другими

науками: философией, социологией, психологией, менеджментом, управлением персоналом и др. Практическая значимость организационного поведения в системе подготовки менеджеров.

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

Поведенческие науки. Эволюция науки о процессах управления. Базовые посыпки управленческих теорий по вопросу поведения человека в организации. Азбука теорий Х, Y и Z. Возрастание значимости управления людьми. Изменения в окружающей среде бизнеса. Организационные изменения. Решетка менеджмента. Регулирование поведения организационной системы – ситуационное управление поведением. Взаимосвязь между регулированием организационного поведения и результативностью организации.

### **Тема 3. Личность и организация**

Личность и работа. Возможности и цели личности. Исследования по целям. Цели – основа мотивации. Личность и организация. Профили личности, их зависимость от возраста, культуры, функций. Возрастной цикл: подготовка-карьера-поддержка. Исследование личностных профилей. Профили менеджеров.

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

Личность и другие личности. Вербальное и невербальное коммуникативное поведение. Взаимодействие людей, соединение их в организации, приобретение ролей. Управление взаимодействием. Основные методы общения с людьми. Воздействие на людей. Завоевание расположения людей. Склонение людей к вашей точке зрения. Деловое общение. Переговоры. Активное слушание. Деловая беседа. Сопещение, дискуссии. Переговоры.

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

Базовые посыпки теорий мотивации. Теория ожидания. Методы улучшения мотивации и повышения результативности организации. Теория подкрепления. Развитие методов регулирования организационного поведения. Теория характеристик работ. Перечень характеристик работ. Диагностический обзор работ. Проектирование, обогащения труда. Основные приоритеты трудовой мотивации в современных условиях развития экономики России.

### **Тема 6. Лидерство в организации**

Лидерство – важнейший фактор поведения в организации и в конкурентной борьбе. Организационные изменения и возрастание роли лидерства. Менеджмент и лидерство. Черты и формы лидерства. Стилль лидерства и техника. Персональные потребности в лидерстве. Культура поведения лидера в организации. Примеры удачного лидерства. Проблемы, связанные с неудачным лидерством.

### **Тема 7. Персональное развитие в организации**

Персональное развитие и поведение менеджера. Управление людьми и управление собой. Управление деловой карьерой персонала. Личностные ценности и цели – формирование и проявление. Саморазвитие. Навыки решения проблем и умение влиять на людей. Концепция управленческого труда. Руководство и умение обучать. Способность формировать коллектив. Умение беречь свое и чужое время. Стрессы и приемы саморегуляции. Личное поведение в конфликтных ситуациях.

### **Тема 8. Формирование группового поведения в организации**

Вовлечение работников в процесс управления и организация групповой работы. Группы. Роли. Внутригрупповые отношения. Проблемы управления участием работников. Вовлечение работников. Бригады результативности. Кружки качества. Инновационные и организационно-деятельностные игры. Управление динамикой групп, принятие решений группой, роли команды, построение и организация эффективной работы команды.

### **Тема 9. Управление поведением в организации**

Роль управления в сфере поведения организации. Управление как выражение знаний, опыта и умений. Комплекс интеллектуальных умений – набор, отбор, мотивация и пр.; технических – планирование, организация, контроль; концептуальных – разработка

стратегии, видение, прогноз. Управление поведением с учетом обстоятельств. Ситуационное управление поведением. Управление по целям. Общие подходы. Постановка цели. Процесс управления по целям. Процесс управления по целям и управления результативностью.

#### **Тема 10. Поведенческий маркетинг**

Маркетинг: поведенческий подход. Сегментация рынка по поведенческому принципу. Характеристики покупателей культурного уровня, социальные, личностные, психологические, влияние семьи, принадлежность к социальному классу, влияние культуры. Два типа покупателей. Разница между покупателем индивидуальным и покупателем организацией. Модель поведения покупателя, факторы, оказывающие влияние на поведение покупателя. Поведение покупателей от имени предприятия. Основные факторы, оказывающие влияние на поведение покупателей товаров промышленного назначения окружающая обстановка, факторы межличностных отношений, индивидуальные особенности. Потребности покупателей и мотивация, измерение потребностей и определение мотивации покупателей. Оценка динамики мотивации. Процесс принятия решения покупателем индивидуальным и организацией.

#### **Тема 11. Организационная культура**

Организационная культура: понятие, содержание и структура. Уровни изучения организационной культуры. Развитие организационной культуры. Управление организационной культурой. Организационное поведение.

Влияние организационной культуры на эффективность деятельности. Модели влияния культуры (Парсонса, Сате, Питерса-Уотермана, Хофстида и др.).

#### **Тема 12. Организационное поведение в системе международного бизнеса**

Особенности организационного поведения в системе международного бизнеса. Совместные предприятия, поведенческие аспекты характерные для них. Особенности возникновения и развития конфликтных ситуаций в системе международного бизнеса, пути управления ими. Управление коммуникативными процессами в международном бизнесе.

### **4.3. Примерная тематика курсовых работ (проектов)**

Курсовая работа по дисциплине не предусмотрена

### **5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Самостоятельная работа студентов заочной формы обучения включает: изучение основной и дополнительной литературы, нормативных правовых актов; выполнение контрольной работы; подготовку к практическим занятиям.

<b>№ п/п</b>	<b>№ раздела дисциплины</b>	<b>Методические указания по выполнению самостоятельной работы</b>
1.	Тема 1.	Изучение основной и дополнительной литературы Работа с опорными конспектами лекций; Подготовка к текущей и промежуточной аттестации
2.	Тема 2.	Изучение основной и дополнительной литературы Работа с опорными конспектами лекций; Подготовка к текущей и промежуточной аттестации
3.	Тема 3.	Изучение основной и дополнительной литературы Работа с опорными конспектами лекций; Подготовка к текущей и промежуточной аттестации
4.	Тема 4.	Изучение основной и дополнительной литературы Работа с опорными конспектами лекций; Подготовка к текущей и промежуточной аттестации
5.	Тема 5.	Изучение основной и дополнительной литературы Работа с опорными конспектами лекций;

		Подготовка к текущей и промежуточной аттестации
6.	Тема 6.	Изучение основной и дополнительной литературы Работа с опорными конспектами лекций; Подготовка к текущей и промежуточной аттестации
7.	Тема 7.	Изучение основной и дополнительной литературы Работа с опорными конспектами лекций; Подготовка к текущей и промежуточной аттестации
8.	Тема 8.	Изучение основной и дополнительной литературы Работа с опорными конспектами лекций; Подготовка к текущей и промежуточной аттестации
9.	Тема 9.	Изучение основной и дополнительной литературы Работа с опорными конспектами лекций; Подготовка к текущей и промежуточной аттестации
10.	Тема 10.	Изучение основной и дополнительной литературы Работа с опорными конспектами лекций; Подготовка к текущей и промежуточной аттестации
11.	Тема 11.	Изучение основной и дополнительной литературы Работа с опорными конспектами лекций; Подготовка к текущей и промежуточной аттестации
12.	Тема 12.	Изучение основной и дополнительной литературы Работа с опорными конспектами лекций; Подготовка к текущей и промежуточной аттестации

## **6. Фонд оценочных средств для текущего контроля и промежуточной аттестации обучающегося**

Фонд оценочных средств для текущего контроля и промежуточной аттестации обучающегося по дисциплине представлен в Приложении 1 к рабочей программе.

## **7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### **7.1. Основная литература и нормативные акты**

1. Семенов, А.К. Организационное поведение : учебник / А.К. Семенов, В.И. Набоков. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2018. - 272 с. : ил. - (Учебные издания для бакалавров). - Библиогр.: с. 266 - 268. - ISBN 978-5-394-02482-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495826>

2. Красовский, Ю.Д. Организационное поведение : учебник / Ю.Д. Красовский. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 487 с. : схем., ил., табл. - Библиогр.: с. 469-470. - ISBN 978-5-238-02186-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116632>

### **7.2. Дополнительная литература**

1. Згонник, Л.В. Организационное поведение : учебник / Л.В. Згонник. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. - 232 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-01733-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454156>

2. Ивасенко, А.Г. Организационное поведение: 100 экзаменационных ответов : учебное пособие / А.Г. Ивасенко, Я.И. Никонова, В.В. Цевелев. - 3-е изд., стер. - Москва : Издательство «Флинта», 2017. - 296 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9765-1292-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=103524>

### **7.3. Программное обеспечение**

1. Операционная система Microsoft Windows - право на использование: договор №ДЛ-180712 от 08.11.18.

2. Программное обеспечение Microsoft office 365 for faculty; право на использование: договор №ДЛ-180712 от 08.11.18.

3. Программное обеспечение Dr. Web Desktop Security Suite for faculty, Антивирус + ЦУ; право на использование: договор №ДЛ-180711 от 01.11.18.

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

1. Научная электронная библиотека <http://www.elibrary.ru>
2. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <https://biblioclub.ru/index.php>
3. Единое окно доступа к образовательным ресурсам Федеральный портал <http://window.edu.ru>
4. Университетская информационная система Россия <https://uisrussia.msu.ru>
5. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» <https://cyberleninka.ru/>
6. Административно-управленческий портал <http://www.aup.ru/>
7. Компьютерные информационно-правовые системы «Консультант» <http://www.consultant.ru>, «Гарант» <http://www.garant.ru>.
8. Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>.
9. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» <http://ecsocman.hse.ru>

#### **8. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

1. Лекционные аудитории общего фонда для проведения занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций.
2. Аудитории общего фонда для проведения практических занятий, текущего контроля и промежуточной аттестации.
3. Настенный/ переносной экран.
4. Переносной проектор для демонстрации слайдов.
5. Ноутбук для демонстрации слайдов.
6. Компьютерный класс для самостоятельной работы. Библиотека, читальный зал.
7. Актный зал.
8. Аудитория для лиц с ограниченными возможностями здоровья.

#### **9. Образовательные технологии**

При изучении дисциплины «Организационное поведение» используются следующие формы и методы обучения: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студентов, проблемные дискуссии, интерактивные методы обучения.

В процессе преподавания дисциплины «Организационное поведение» преподаватель использует как классические формы и методы обучения (прежде всего лекции, практические занятия), так и активные методы обучения (различные виды кейсов, практических ситуаций).

При проведении лекционных занятий по дисциплине «Организационное поведение» преподаватель использует аудиовизуальные, компьютерные и мультимедийные средства обучения Института.

На лекциях преподаватель рассматривает вопросы программы дисциплины, составленной в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом. В ходе лекционных занятий настоятельно рекомендуется вести конспектирование учебного материала. Обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации. В рабочих конспектах лекций желательны оставлять поля, на которых делаются пометки при изучении рекомендованной литературы, дополняющие т.д. Во время самостоятельной проработки лекционного материала особое внимание следует уделять возникшим вопросам, непонятным терминам, спорным точкам зрения. Все такие моменты следует выделить или выписать отдельно для дальнейшего обсуждения на практическом занятии. В случае необходимости обращаться к преподавателю за консультацией.

Практические занятия по данной дисциплине проводятся с использованием компьютерного оборудования Института, при необходимости — с привлечением

полезных Интернет-ресурсов. На практических занятиях применяются дискуссии, групповой разбор (в форме мозгового штурма) ситуаций.

В рамках изучения дисциплины предусмотрены встречи с руководителями компаний и организаций, мастер-классы со специалистами-практиками.

## **10. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины**

### **10.1. Методические рекомендации преподавателю**

Данный раздел настоящей рабочей программы предназначен для начинающих преподавателей и специалистов-практиков, не имеющих опыта преподавательской работы.

Преподавание теоретического (лекционного) материала по дисциплине «Организационное поведение» осуществляется по последовательно-параллельной схеме на основе междисциплинарной интеграции и четких междисциплинарных связей в рамках ОПОП и учебного плана по направлению 38.03.04 «Государственное муниципальное управление».

Лекционные занятия проводятся в соответствии с содержанием настоящей рабочей программы и представляют собой изложение теоретических основ курса. Подробное содержание отдельных разделов дисциплины «Организационное поведение» рассматривается в п.4.2 рабочей программы.

Структура и последовательность проведения лекционных занятий по дисциплине в полекционном разрезе излагаемого теоретического материала представлена в п.4.1 настоящей рабочей программы.

### **10.2. Методические указания обучающимся**

Регулярное повторение материала конспектов лекций по каждому разделу в рамках подготовки к промежуточным и итоговым формам аттестации по дисциплине «Организационное поведение» является одним из важнейших видов самостоятельной работы обучающегося в течение, необходимой для качественной подготовки к текущей и промежуточной аттестации по дисциплине.

Обучающимся рекомендуется:

1. После завершения учебных занятий в этот же день просматривать и анализировать лекционный материал, рассматривать и осмысливать примеры, приведённые в лекциях.

2. При подготовке к следующей лекции повторять предыдущий материал.

3. Самостоятельно работать с рекомендованными источниками: нормативными документами, основной и дополнительной литературой.

4. Повторять основные термины и понятия по заданной теме для эффективной подготовки к практическим занятиям.

Посещение практических занятий и активное участие в них является обязательным. Подготовка к практическим занятиям обязательно включает в себя изучение конспектов лекционного материала для адекватного понимания условия и способа решения заданий, запланированных преподавателем на конкретное практическое занятие. Подготовка к практическим занятиям, подразумевает активное использование справочной литературы (энциклопедий, словарей, альбомов схем и др.) и периодических изданий. Владение понятийным аппаратом изучаемого курса является необходимостью.

Одним из видов самостоятельной работы студента (СРС) по дисциплине «Организационное поведение» является выполнение контрольной работы в форме реферата. Выбор темы реферата может производиться из предложенного в рабочей программе перечня или осуществляться обучающимися самостоятельно. Предлагаемая самостоятельно тема реферата согласовывается с преподавателем, проводящим практические занятия по дисциплине «Организационное поведение», на предмет ее актуальности и возможности адекватного раскрытия. Тема реферата закрепляется за студентом индивидуально.

Подготовка реферата является необходимым условием для получения обучающимся результата промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное поведение».

Возможной (по выбору обучающегося) формой СРС по дисциплине «Организационное поведение» является подготовка научного доклада и выступление на студенческой научной конференции. Тема доклада согласовывается с преподавателем, проводящим лекционные занятия по дисциплине «Организационное поведение», и затрагивает актуальные вопросы теории и практики дисциплины.

Изучение основной и дополнительной литературы, а также нормативно-правовых документов по дисциплине проводится на регулярной основе в разрезе каждого раздела в соответствии с приведенными в настоящей рабочей программе рекомендациями для подготовки к промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра путем регулярной проверки присутствия, обучающегося на лекционных и практических занятиях, оценки качества и активности работы на практических занятиях и в ходе блиц-опросов по материалам предыдущей лекции.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Организационное поведение» проходит в форме экзамена. Критерии оценки ответа обучающегося на экзамене для целей определения сформированности компетенций представлены в составе ФОС по дисциплине «Организационное поведение» в приложении 1 к рабочей программе.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
**ПО ДИСЦИПЛИНЕ**  
**«ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»**

**1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины. Формы контроля формирования компетенций**

Компетенция	Код по ФГОС	Форма контроля	Этапы формирования (разделы дисциплины)
владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	ПК-2	<b>Промежуточный контроль:</b> экзамен <b>Текущий контроль:</b> опрос на практических занятиях; реферат	1-12

**2. Показатели и критерии оценивания компетенций при изучении дисциплины, описание шкал оценивания**

**2.1 Критерии оценки ответа на экзамене (формирование компетенции ПК-2)**

**«5» (отлично):** обучающийся демонстрирует системные теоретические знания, владеет терминами, делает аргументированные выводы и обобщения, приводит примеры, показывает свободное владение монологической речью и способность быстро реагировать на уточняющие вопросы.

Обучающийся:

на высоком уровне владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2);

**«4» (хорошо):** обучающийся демонстрирует прочные теоретические знания, владеет терминами, делает аргументированные выводы и обобщения, приводит примеры, показывает свободное владение монологической речью, но при этом делает несущественные ошибки, которые быстро исправляет самостоятельно или при незначительной коррекции преподавателем.

Обучающийся:

хорошо владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и

принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2);

**«3» (удовлетворительно):** обучающийся демонстрирует неглубокие теоретические знания, проявляет слабо сформированные навыки анализа явлений и процессов, недостаточное умение делать аргументированные выводы и приводить примеры, показывает не достаточно свободное владение монологической речью, терминами, логичностью и последовательностью изложения, делает ошибки, которые может исправить только при коррекции преподавателем.

Обучающийся:

на удовлетворительном уровне владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2);

**«2» (неудовлетворительно):** обучающийся демонстрирует незнание теоретических основ предмета, не умеет делать аргументированные выводы и приводить примеры, показывает слабое владение монологической речью, не владеет терминами, проявляет отсутствие логичности и последовательности изложения, делает ошибки, которые не может исправить даже при коррекции преподавателем, отказывается отвечать на дополнительные вопросы.

Обучающийся:

не владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2);

## **2.2 Критерии оценки работы обучающегося на практических занятиях (формирование компетенции ПК-2)**

**«5» (отлично):** выполнены все практические задания, предусмотренные практическими занятиями, обучающийся четко и без ошибок ответил на все контрольные вопросы, активно работал на практических занятиях.

Обучающийся:

на высоком уровне владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2);

**«4» (хорошо):** выполнены все практические задания, предусмотренные практическими занятиями, обучающийся с корректирующими замечаниями преподавателя ответил на все контрольные вопросы, достаточно активно работал на практических занятиях.

Обучающийся:

хорошо владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2);

**«3» (удовлетворительно):** выполнены все практические задания, предусмотренные практическими занятиями с замечаниями преподавателя; обучающийся ответил на все контрольные вопросы с замечаниями.

Обучающийся:

на удовлетворительном уровне владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания

процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2);

**«2» (неудовлетворительно):** обучающийся не выполнил или выполнил неправильно практические задания, предусмотренные практическими занятиями; студент ответил на контрольные вопросы с ошибками или не ответил на контрольные вопросы.

Обучающийся:

не владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2);

### **2.3. Критерии оценки реферата**

**(формирование компетенции ПК-2)**

**«5» (отлично):** тема реферата актуальна и раскрыта полностью; реферат подготовлен в установленный срок; оформление, структура и стиль изложения реферата соответствуют предъявляемым требованиям к оформлению документа; реферат выполнен самостоятельно, присутствуют собственные обобщения, заключения и выводы; подготовлен доклад, излагаемый без использования опорного конспекта.

Обучающийся:

на высоком уровне владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2);

**«4» (хорошо):** тема реферата актуальна, но раскрыта не полностью; реферат подготовлен в установленный срок; оформление, структура и стиль изложения реферата соответствуют предъявляемым требованиям к оформлению документа; реферат выполнен самостоятельно, присутствуют собственные обобщения, заключения и выводы; подготовлен доклад, излагаемый с использованием опорного конспекта.

Обучающийся:

хорошо владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2);

**«3» (удовлетворительно):** тема реферата актуальна, но раскрыта не полностью; реферат подготовлен с нарушением установленного срока представления; оформление, структура и стиль изложения реферата не в полной мере соответствуют предъявляемым требованиям к оформлению документа; в целом реферат выполнен самостоятельно, однако очевидно наличие заимствований без ссылок на источники; подготовлен доклад, излагаемый с использованием опорного конспекта.

Обучающийся:

на удовлетворительном уровне владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2);

**«2» (неудовлетворительно):** тема реферата актуальна, но не раскрыта; реферат подготовлен с нарушением установленного срока представления; оформление, структура и стиль изложения реферата не соответствуют предъявляемым требованиям к

оформлению документа; в реферате очевидно наличие значительных объемов заимствований без ссылок на источники; доклад не подготовлен.

Обучающийся:

не владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2);

**2.4. Итоговые показатели балльной оценки сформированности компетенций по дисциплине в разрезе дескрипторов «знать/ уметь/ владеть»:**

<b>ПК-2 владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</b>				
<b>Показатель</b>	<b>Критерии оценивания</b>			
	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Знать:</b> основные принципы выбора оптимального стиля лидерства; современные подходы к управлению человеческим потенциалом организации	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие знаний основных принципов выбора оптимального стиля лидерства; современных подходов к управлению человеческим потенциалом организации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие знаний основных принципов выбора оптимального стиля лидерства; современных подходов к управлению человеческим потенциалом организации . Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие знаний основных принципов выбора оптимального стиля лидерства; современных подходов к управлению человеческим потенциалом организации, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие знаний основных принципов выбора оптимального стиля лидерства; современных подходов к управлению человеческим потенциалом организации

<p><b>Уметь:</b> применять современные формы и методы управления поведением личности и группы для повышения результативности деятельности организации</p>	<p>Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет применять современные формы и методы управления поведением личности и группы для повышения результативности деятельности организации</p>	<p>Обучающийся демонстрирует неполное соответствие умений применять современные формы и методы управления поведением личности и группы для повышения результативности деятельности организации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует частичное соответствие умений применять современные формы и методы управления поведением личности и группы для повышения результативности деятельности организации. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное соответствие умений применять современные формы и методы управления поведением личности и группы для повышения результативности деятельности организации.. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.</p>
<p><b>Владеть:</b> навыками правильного формирования рабочей группы с учетом факторов групповой сплоченности и психологической совместимости</p>	<p>Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками правильного формирования рабочей группы с учетом факторов групповой сплоченности и психологической совместимости..</p>	<p>Обучающийся владеет навыками правильного формирования рабочей группы с учетом факторов групповой сплоченности и психологической совместимости в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей. Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.</p>	<p>Обучающийся частично владеет навыками правильного формирования рабочей группы с учетом факторов групповой сплоченности и психологической совместимости. Навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.</p>	<p>Обучающийся в полном объеме владеет навыками правильного формирования рабочей группы с учетом факторов групповой сплоченности и психологической совместимости, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.</p>

**2.7. Итоговое соответствие балльной шкалы оценок и уровней сформированности компетенций по дисциплине:**

Уровень сформированности компетенции	Оценка	Пояснение
--------------------------------------	--------	-----------

Высокий	«5» (отлично)	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине освоены полностью; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены на высоком уровне; компетенции сформированы
Средний	«4» (хорошо)	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине освоены полностью; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены с незначительными замечаниями; компетенции в целом сформированы
Удовлетворительный	«3» (удовлетворительно)	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине освоены частично, но пробелы не носят существенного характера; большинство предусмотренных программой обучения учебных задач выполнено, но в них имеются ошибки; компетенции сформированы частично
Неудовлетворительный	«2» (неудовлетворительно)	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине не освоены; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий либо не выполнено, либо содержит грубые ошибки; дополнительная самостоятельная работа над материалом не приводит к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий; компетенции не сформированы

### 3. Методические материалы (типовые контрольные задания), определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Контрольные задания, применяемые в рамках текущего и промежуточного контроля по дисциплине, носят универсальный характер и предусматривают возможность комплексной оценки всего набора компетенций, предусмотренных ОПОП по данной дисциплине.

#### 3.1. Текущий контроль (работа на практических занятиях) (формирование компетенции ПК-2)

№ п/п	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудоемкость, (час.)
1.	Тема 3. Личность и организация	1
2.	Тема 4. Коммуникативное поведение в организации	1
3.	Тема 7. Персональное развитие в организации	1
4.	Тема 8. Формирование группового поведения в организации	1
5.	Тема 9. Управление поведением в организации	1
6.	Тема 10. Поведенческий маркетинг	1
7.	Тема 11. Организационная культура	1
8.	Тема 12. Организационное поведение в системе международного бизнеса	1
Итого:		8

#### Примеры заданий для практических занятий

##### Задание 1

На основании предложенных поведенческой классификации и типов организационной среды дать подробную характеристику каждого поведенческого типа и типа среды, сформировать

соответствие организационной среды и типов работающих сотрудников для создания эффективной организации

В истории развития организаций сложились четыре представления стереотипа поведения сотрудников:

- этический
- психологический
- экономический
- технологический

Выделяют следующие типы организационной среды:

- ригористическая (подчинение служебному долгу)
- автономная (свобода организационного маневра)
- мобилизационная (психологическая готовность к работе)
- прессинговая (подчиненность рабочим операциям)

### Задание 2

На основании предложенной классификации руководителей в организационной системе охарактеризовать поведенческий тип руководителей (таблица 1).

#### Классификация управленческих отношений

Управленческие отношения	Типы руководителей
Формализованные	бюрократ
	технократ
	автократ
Персонализированные	гуманист
	демократ
	инноватор

Сформулировать и обосновать соответствие характеристик руководителей типа организационной среды. Показать наиболее эффективное взаимодействие определенных типов руководителей и поведенческих типов сотрудников.

### 3.2. Текущий контроль (подготовка реферата)

#### (формирование компетенции ПК-2)

1. Социальная природа личности.
2. Типологии личности и их роль в понимании, предвидении и управлении организационным поведением.
3. Мотивы поведения и деятельности. Необходимость изучения психологии мотивационной сферы в управленческих функциях.
4. Восприятия, ценности, отношения и их роль в оценке трудовых ресурсов и повышении эффективности процедур привлечения и отбора персонала.
5. Профессиональная и социальная мотивация в деятельности менеджера.
6. Формализация организационных процессов: методы разработки основных документов организации, регулирующих поведение.
7. Личность и поведение в бюрократической организации: сильные и слабые стороны бюрократии.
8. Проектирование и разработка альбома должностных инструкций.
9. Внутренний корпоративный устав организации и его разработка.
10. Особенности материального и нематериального стимулирования труда.
11. Работа менеджера с неформальными группами.
12. Стилиевые характеристики поведения менеджера.
13. Формальные коммуникации в организации: цели и возможности формализации делового обращения.
14. Социальная политика организации.
15. Кадровая политика организации.
16. Организационно-культурные регуляторы поведения.
17. Организационное поведение на разных стадиях жизненного цикла организации.

18. Коллективная одержимость, толпа и организационные предпосылки возникновения.
19. Управление карьерой сотрудников в организациях с развитой корпоративной культурой.
20. Технология переговоров и организационное поведение участников.

### **3.3. Промежуточный контроль (вопросы к экзамену) (формирование компетенции ПК-2)**

1. Основы организационного поведения: понятие организационного поведения, факторы, влияющие на него.
2. Организационное поведение как предмет изучения, управления и развития.
3. Теории поведения человека в организации.
4. Модели организационного поведения (теории X, Y, Z, авторитарная модель, модель опеки, поддерживающая модель, коллегиальная модель).
5. Личностный аспект взаимодействия человека и организационного окружения: восприятие, составляющие процесса восприятия.
6. Понятие личности. Черты формирования личности.
7. Характеристики личности. Стереотипы работающего человека.
8. Типологии личности.
9. Понятие группы. Типы групп и их структура, общие характеристики групп.
10. Понятие рабочей группы. Формирование команд: условия формирования, стадии становления, условия эффективной команды.
11. Причины вступления в неформальные группы, характеристики неформальных групп.
12. Взаимодействие человека и организации. Сотрудничество и конкуренция. Солидарное поведение.
13. Ролевой аспект взаимодействия человека и организации.
14. Межличностные коммуникации: коммуникационные стили, препятствия эффективности коммуникаций.
15. Межличностное общение. Уровни межличностного общения.
16. Искусство общения. Вербальные и невербальные характеристики коммуникаций.
17. Искажения в процессе коммуникаций. Барьеры в организации.
18. Деловое общение. Подготовка и проведение переговоров.
19. Деловая беседа. Совещание, дискуссии.
20. Коммуникативное поведение руководителя.
21. Понятие о мотивации. Мотивы и их виды; общие, первичные и вторичные.
22. Общая характеристика мотивации. Трудовая мотивация. Потребности, побуждения. Мотивационный процесс.
23. Власть и личное влияние, каналы власти (принуждение, влияние, компетенция, информация, должностное положение, авторитет, награждение)
24. Природа лидерства. Менеджер и лидер.
25. Подходы к изучению лидерства (личностный, поведенческий, процессный, ситуационный).
26. Поведенческий подход к изучению лидерства.
27. Процессный подход к изучению.
28. Ситуационные теории лидерства.
29. Конфликты: определение, сущность и роль в современной организации.
30. Стресс на рабочем месте. Причины и симптомы стресса.
31. Влияние стресса на здоровье работников. Индивидуальные методы борьбы со стрессом. Способы борьбы со стрессом в организации.
32. Сущность и взаимосвязь функций управления (планирование, организация мотивация, контроль).
33. Понятие техники руководства (рамочное управление, управление с помощью делегирования, управления по целям).
34. Средства руководства: информирование, беседа, обсуждение, переговоры, критика, порицание, участие.
35. Понятие и роль организационной (корпоративной) культуры в организации.
36. Основные источники и элементы организационной культуры.
37. Принципы формирования корпоративной культуры в организации.
38. Типы организационной культуры.
39. Имидж человека, организации. Принципы создания имиджа. Формула воздействия имиджа.

40. Природа организационных изменений. Сопротивление переменам: причины, виды, последствия.
41. Модели организационных изменений.
42. Осуществление изменений. Этапы процесса изменений.
43. Управление организационными изменениями. Планирование и осуществление изменений. Поддержка процесса изменений.
44. Методы организационных изменений. Методы индивидуальных преобразований. Методы групповых изменений. Методы развития организаций.
45. Личность и глобализация. Моно-, полиактивные и реактивные культуры
46. Организационное поведение в системе международного бизнеса: моделирование поведения менеджера, критерии выбора моделей поведения.
47. Восприятие ценностей других культур.
48. Проблемы создания многонациональных команд.
49. Управление межкультурными различиями. Отношения между материнской и дочерними компаниями (этноцентрические, полицентрические, регионоцентрические, геоцентрические).
50. Стратегии управления межкультурными различиями (игнорирование, минимизация, использование).