Документ подписан квалифицированной электронной подписью
Сертификат: 023E519200DAAC0FAC4E8826E4F1A085BE
Владелец: АНО ВО «РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ», АН
Действителен: с 25.02.2021 по 25.02.2022

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(АНО ВО «РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»)

КАМЕНСКИЙ ФИЛИАЛ
АНО ВО «РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра общеправовых и гуманитарных дисциплин

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«Организационное поведение»

по подготовке бакалавров
Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль): Менеджмент организации
форма обучения заочная

Рабочая программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры общеправовых и гуманитарных дисциплин

«01» сентября 2017 года, протокол № 1

И.о. заведующего кафедрой
общеправовых и гуманитарных дисциплин
к.п.н. Васильцов Ю.А.

2017

РАЗДЕЛ 1. НАИМЕНОВАНИЕ И ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.

Целью дисциплины «Организационное поведение» является формирование у студентов системных знаний о поведении людей в различных социальных организациях, на различных уровнях управления, в различных сферах человеческой деятельности, влиянии функциональной и личностной компоненты коммуникативных отношений, социально-психологических особенностях взаимодействия людей, структуре мотивационных факторов поведения людей в организации; формирование практических навыков управления поведением людей в организации.

В рамках изучения дисциплины решаются следующие задачи:

— сотрудничество с менеджерами предприятия и содействие организационным изменениям;
— обеспечение подготовки управленческого персонала к работе с неформальными группами;
— персонификация целей организации;
— учет потребностей работников при планировании и целеполагании, стимулирующий их в большей степени разделять цели компании и добиваться их как собственных;
— обеспечение процесса реализации управленческих решений посредством управления мотивационной динамикой и внутриорганизационным конфликторазрешением.

РАЗДЕЛ 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП БАКАЛАВРИАТА

Учебная дисциплина предназначена для обучающихся по ОП направления 38.03.02 «Менеджмент», квалификация – «бакалавр».

Курс «Организационное поведение» входит в состав базовой части дисциплин и изучается на 2 курсе.

Для успешного освоения курса студенты должны владеть компетенциями, полученными при изучении смежных дисциплин: «История менеджмента», «Управление персоналом», «Психология», «Социология», «Теория организации», «Кадровый менеджмент».

Дисциплина «Организационное поведение» раскрывает теоретические основы поведения человека в социальных организованных системах различных типов и классов, сущность, принципы, законы и способы организации жизнедеятельности и поведения человека в обществе, а также особенности осуществления различных видов организационной деятельности, включая управленческую.

В программе подготовки менеджеров учебный курс «Организационное поведение» занимает важное место, т.к. понимание принципов и закономерностей организации жизнедеятельности и поведения человека в различных социальных образованиях является неотъемлемой частью системы знаний специалиста в области управления.

Дисциплина «Организационное поведение» тесно связана с психологией, которая изучает основы поведения личности, социологией, предметом которой является социальная система, социальной психологией, изучающей непосредственное влияние людей друг на друга, экономикой, историей и философией.

Также неразрывно организационное поведение связано со всеми дисциплинами управленческого цикла: теорией организации, основами менеджмента, управлением персоналом, стратегическим менеджментом и др. Все эти дисциплины представляют собой характеристики отдельных аспектов организации производственной деятельности и поведения человека в организации, т.е. являются составными частями теории организационного поведения. Отличительной особенностью данного предмета является междисциплинарный подход к его изучению.

РАЗДЕЛ 3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОП

В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны обладать следующей компетенцией:

— умение организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления) - ПК-12.

Вид компетенции	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся		
	Должны знать	уметь	владеть
Обучающиеся должны обладать способностью и готовностью к:			
ПК-12 - умение организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления)	**Знать: З (ПК-13)-1** основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций; роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации	**Уметь:** организовывать переговорный процесс, в том числе с использованием современных средств коммуникации; осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации	**Владеть:** навыками деловых коммуникаций способами и методами делового общения; публичных выступлений, осуществления деловой переписки, электронных коммуникаций проведения переговоров и совещаний

РАЗДЕЛ 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ, С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Дисциплина предполагает изучение 8 содержательно и логически взаимосвязанных тем. Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы (144 часа). Изучение дисциплины завершается **экзаменом.**

Объем дисциплины и виды учебной работы.

№ п\п	Форма обучения	Семестр	Общая трудоемкость		В том числе контактная работа с преподавателем			Сам. работа	Промеж. Аттестация
			В з.е.	В часах	Всего	Лекции	ПЗ		
1.	Заочная	3,4	4	144	12	4	8	123	9

Распределение учебного времени по темам и видам учебных занятий

№	Наименование разделов, тем учебных занятий	Всего часов	Контактная работа с преподавателем				Из них с использов. интерактив. технологий	Самост. работа	Результаты обучения
			Всего	лекции	практ. занят.	Промеж. аттест.			
1	Тема 1. Основы теории организационного поведения	18	2		2	1		15	ПК-12-З.1
2	Тема 2. Личность в организации	18	2		2	1		15	ПК-12-У.1
3	Тема 3. Процесс восприятия и управление впечатлением	18	1	1		1	1	16	ПК-12-В.1

4	Тема 4. Управление конфликтами и стрессами в организации	18	2		2	1		15	ПК-12-З.2
5	Тема 5. Деловые переговоры	18	1	1		1	1	16	ПК-12-У.2
6	Тема 6. Жизненный цикл организации	18	1	1		1		16	ПК-12-В.2
7	Тема 7. Управление организационными изменениями	18	1	1		1		16	ПК-12-З.3
8	Тема 8. Организационная культура	18	2		2	2		14	ПК-12-У.3
	Зачёт								
	Всего по дисциплине	**144**	**12**	**4**	**8**	**9**	**2**	**123**	

РАЗДЕЛ 5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ

Тема 1. Основы теории организационного поведения

Предмет теории организационного поведения. Понятие, генезис и цели организационного поведения. Междисциплинарный характер теории организационного поведения.

Основополагающие концепции организационного поведения. Элементы системы организационного поведения. Модели организационного поведения. Современные проблемы организационного поведения. Особенности организационного поведения в России.

Литература: основная 1-3, дополнительная 1-5.

Тема 2. Личность в организации

Вхождение человека в организацию, адаптация к организационному окружению. Взаимодействие человека и организации. Понятие личности и ее структура. Развитие личности и социализация.

Современные теории личности. Типологии личностей. Характеристика индивидуальности человека. Критериальная основа поведения. Установки работников организации. Научение поведению. Типы научения: классическое (рефлексное), оперантное и социальное. Принципы научения: подкрепление и наказание.

Типы, формы и частота компенсации. Модификация организационного поведения (МОП). Управление поведением.

Литература: основная 1-3, дополнительная 1-5.

Тема 3. Процесс восприятия и управление впечатлением

Сущность и значимость восприятия. Избирательность восприятия. Внешние факторы внимания. Набор внутренних факторов. Восприятие человеком организационного окружения.

Организация восприятия. Социальное восприятие. Характеристики наблюдателя и наблюдаемого.

Атрибуция. Стереотипизация. Эффект «ореола». Процесс управления впечатлением. Стратегии управления впечатлением.

Литература: основная 1-3, дополнительная 1-5.

Тема 4. Управление конфликтами и стрессами в организации

Природа конфликта. Конфликтная ситуация. Инцидент. Фрустрация. Причины конфликтов. Модель конфликта. Классификация конфликтов. Типы поведения людей в

конфликтной ситуации. Методы разрешения конфликтов. Управление конфликтами. Роль конфликта в современных организациях.

Причины и симптомы стресса. Влияние стресса на здоровье работников. Психологические проблемы, вызываемые стрессом.

Поведенческие проблемы, обусловленные стрессом. Влияние стрессов на деятельность организации.

Индивидуальные методы борьбы со стрессом. Способы борьбы со стрессом в организации.

Литература: основная 1-3, дополнительная 1-5.

Тема 5. Деловые переговоры

Переговоры как образ мышления и жизни. Предмет переговоров. Позиции и пропозиции. Диагностика переговоров. Этапы переговорного процесса.

Типичные модели поведения на переговорах.

Техника взаимодействия. Аргументация.

Наиболее распространенные виды переговоров. Ведение переговоров в условиях критической ситуации.

Влияние национальных различий на процесс деловых переговоров.

Литература: основная 1-3, дополнительная 1-5.

Тема 6. Жизненный цикл организации

Понятие жизненного цикла организации. Модели жизненного цикла организации. Циклы и стадии развития организации в бизнесе. Зависимость организационной структуры от стадии развития организации.

Особенности поведения работников на различных стадиях развития организации.

Связь методов управления персоналом со стадиями жизненного цикла организации.

Литература: основная 1-3, дополнительная 1-5.

Тема 7. Управление организационными изменениями

Природа организационных изменений. Сопротивление переменам: причины, виды, последствия. Три стадии изменений.

Управление организационными изменениями. Подходы и методы организационного развития. Казуальные переменные. Современные направления организационных изменений. Будущее организационного поведения.

Литература: основная 1-3, дополнительная 1-5.

Тема 8. Организационная культура

Концепция организационной культуры. Развитие организационной культуры. Влияние культуры на организационную эффективность. Соответствие культуры принятой стратегии.

Управление организационной культурой. Влияние национальной культуры на особенности организационного поведения.

Системный подход к изучению национального в организационной культуре. Модель Г. Хофстеде. Модель Лэйн и Дистефано. Модель Оучи.

Коммуникации в международной среде. Мотивация в разных культурах. Лидерство в разных культурах. Управление интернациональной рабочей силой.

Литература: основная 1-3, дополнительная 1-5.

Планы практических занятий и задания к ним

Занятие 1. Основы теории организационного поведения (2 часа)

Вопросы для обсуждения:
1) Предмет теории организационного поведения
2) Основополагающие концепции организационного поведения
3) Основные теоретические подходы к изучению организационного поведения
4) Элементы системы организационного поведения
5) Модели организационного поведения
6) Особенности организационного поведения в России
7) Психологический портрет российского работника. Динамика его изменения

Ситуация для анализа «Любите ли вы свою работу?»

Литература: основная 1-3, дополнительная 1-5.

Занятие 2. Личность в организации (2 часа)

Вопросы для обсуждения:
1) Взаимодействие человека и организации
2) Понятие личности, ее структура и развитие
3) Современные теории личности. Типологии личностей
4) Характеристики индивидуальности человека
5) Критериальная основа поведения
6) Установки работников организации: компоненты, функции, методы изменения
7) Удовлетворенность трудом

Ситуации для анализа «Тип личности работника»

Упражнение 1 «Личность для работы»

Упражнение 2 «Определение индивидуальных психофизиологических свойств с помощью теста EPI (Eysench Personality Inventory) Г. Айзенка»

Литература: основная 1-3, дополнительная 1-5.

Занятие 3. Управление конфликтами и стрессами (2 часа)

Вопросы для обсуждения:
1) Природа и причины конфликтов
2) Внутриличностный конфликт
3) Межличностный конфликт: источники, анализ, стратегии разрешения
4) Межгрупповое поведение и конфликт
5) Организационный конфликт
6) Методы разрешения конфликтов
7) Причины и последствия стресса
8) Методы борьбы со стрессом

Конкретная ситуация «Арест соседского ребенка»

Конкретная ситуация «Ноющая боль в желудке»

Упражнение «Определение типа конфликта»

Упражнение «Субъективные ощущения стресса»

Упражнение «Преодоление стереотипов»

Литература: основная 1-3, дополнительная 1-5.

Задание 2

«Анкета для подбора кадров». По каждой категории различия личности (наследственность, культура, семья, социальная группа, жизненный опыт) составить не менее пяти вопросов к кандидату на работу в организации. Вопросы должны быть составлены так, чтобы ответы на них наилучшим образом раскрывали личность кандидата.

Задание 3

«Ситуационное усиление поведения». Выберите один из типов ситуационного усиления (подкрепления) поведения и опишите факты и события из своей жизни, когда к вам применялся данный тип усиления.

Задание 4

«Конфликты в нашей жизни». Проанализируйте ситуации и определите тип конфликта, наличие конфликтной ситуации и инцидента. Что следует делать в подобных ситуациях для предотвращения или разрешения конфликта?

1) Начальник участка дает задание рабочему. Тот отказывается, мотивируя тем, что эта работа требует более высокого разряда. Добавляет при этом, что ему уже 5 лет не повышали разряд.

2) На аттестации заместитель начальника отдела выступил с рядом замечаний в адрес одной из аттестуемых, указав на серьёзные просчеты в ее работе. Замечания были вескими и обоснованными. В ответ работница разразилась слезами и заявила, что зам. начальника сводит с ней личные счеты: ее собака якобы не дает ему спать по ночам.

3) Частное такси подвезло пассажира к нужному месту. Водитель называет цену, с которой пассажир не согласен. Счетчика нет, о цене заранее не договаривались.

Задание 5.

Подготовить доклад на одну из предложенных тем:

1) Деловой разговор
2) Беседа
3) Обсуждение и собеседование
4) Спор, полемика, дискуссия, дебаты, прения, диспут
5) Торги
6) Многосторонние переговоры
7) Особенности проведения переговоров с партнерами из других стран

Задание 6

«Наблюдаемые изменения в организации». Из своего жизненного опыта приведите примеры организационных изменений, которые вам лично приходилось наблюдать или в которых вы непосредственно участвовали.

Используйте форму, представленную в таблице.

Организационные изменения

Организационные изменения в области…	Факты и события из личной жизни
…целей	
…стратегий	
…технологии	
…ролей и задач	
…структуры	
…персонала	
…культуры	

Задание 7

«Национальное в управлении бизнесом». Используя изученные модели национальных организационных культур, сформулировать 10 вопросов, в ответах на которые будет раскрываться влияние национальной культуры на управление бизнесом.

При этом важно, чтобы эти вопросы максимально охватывали все аспекты управления деловой организацией.

Контрольные вопросы для самостоятельной оценки обучающимися качества освоения учебной дисциплины

Тема 1. Основы теории организационного поведения

1) Дайте определение организационного поведения (ОП). Какова связь ОП с менеджментом, теорией организации, управлением персоналом, психологией и другими науками?
2) Почему менеджеры должны изучать, уметь анализировать и прогнозировать поведение людей в организации?
3) Назовите основные концепции, формирующие базис ОП. Выделите наиболее значимые из них и поясните свой выбор.
4) Почему философия и видение включены в систему организационного поведения? Приведите пример организационного видения, о котором вы читали или слышали.
5) Сравните четыре модели ОП между собой. Что у них общего и чем они отличаются друг от друга?
6) Почему поддерживающая и коллегиальная модели ОП распространяются, прежде всего, в высокоразвитых странах?
7) Что нового вносит изучение дисциплины ОП в подготовку менеджеров?
8) Какие знания и навыки из области менеджмента нужны, чтобы помочь организации стать эффективно действующей?

Тема 2. Личность в организации

1) Дайте определение понятия «личность». Перечислите общечеловеческие свойства личности. Какое отношение имеет личность к организационному поведению?
2) В чем необходимость существования людей и организаций друг для друга? Перечислите основные ожидания человека и организации.
3) Сравните природу человека и природу организации: в чем сходство и различия?
4) Какие человеческие качества сугубо индивидуальны? В чем люди в основном похожи? Что доминирует: различия или сходство?
5) Что такое установка? Назовите основные характеристики и составляющие компоненты установок. Какие функции выполняют установки в жизни людей?
6) Что подразумевается под термином «удовлетворенность трудом»? Какие основные факторы оказывают влияние на удовлетворенность трудом? Каковы важнейшие следствия удовлетворенности трудом?
7) Назовите основные параметры теорий научения. В чем разница между классическим и оперантным обусловливанием?
8) В чем различие между положительным и отрицательным подкреплением? Приведите примеры.
9) Перечислите пять этапов МОП. Кратко охарактеризуйте важнейшие аспекты каждого этапа.
10) Какие факторы влияют на модификацию поведения? В каких областях успешно применялись методы управления поведением?

Тема 3. Процесс восприятия и управление впечатлением

1) Чем ощущение отличается от восприятия? Какие факторы влияют на восприятие человека окружающими.
2) Приведите примеры внешних факторов, которые влияют на избирательность восприятия.
3) Что означает Стереотипизация? Почему этот эффект рассматривается как проблема восприятия?
4) Какие стереотипы связаны с восприятием демографических характеристик личности? К каким последствиям это может привести?
5) Что называется эффектом «ореола»? Обобщите современные представления об этом эффекте.
6) Объясните факторы, определяющие восприятие одного человека другим.
7) Что подразумевается под управлением впечатлением? Что означает мотивация впечатления и формирование впечатления?
8) Какие основные приемы используют работники при управлении впечатлением?

Тема 4. Управление конфликтами и стрессами в организации

1) Что такое фрустрация? В чем заключаются некоторые из ее проявлений? Каким образом модель фрустрации может быть использована для анализа организационного поведения?
2) Дайте определение конфликта, конфликтной ситуации, инцидента. Опишите процесс развития конфликта. Каковы возможные последствия конфликта?
3) Каковы основные источники межличностного конфликта? Какие из них, по вашему мнению, наиболее соответствуют современным организациям?
4) Какие методы разрешения конфликтов вы знаете?
5) Как ведут себя группы в конфликтной ситуации? Какие четыре стратегии могут быть использованы для эффективного управления межгрупповым конфликтом?
6) Назовите основные типы конфликтов. Какова степень неизбежности конфликта каждого типа. Как следует разрешать конфликт каждого типа?
7) Дайте определение стрессу. Всегда ли он вреден человеку?
8) Что такое общий синдром адаптации? Назовите три его этапа.
9) На какие основные категории можно подразделить факторы стресса, воздействующие на человека в организации? Приведите примеры для каждой категории.
10) Какие основные черты характера определяют реакцию человека на стресс? Приведите примеры.
11) Стресс может привести к эффектам физиологического, психологического и поведенческого характера. Дайте примеры каждого из них. Какова взаимосвязь этих эффектов со стрессом на рабочем месте?
12) Опишите индивидуальные и организационные способы борьбы со стрессом.

Тема 5. Деловые переговоры

1) Какие виды переговоров вам известны? Опишите основные этапы процесса переговоров.
2) На основе каких критериев производится оценка эффективности переговоров?
3) Какие модели поведения на переговорах вы знаете?
4) Назовите базовые элементы метода принципиальных переговоров.
5) Какова наиболее эффективная тактика поведения на переговорах с более сильным партнером?
6) Как влияют национальные различия на процесс переговоров? Какие рекомендации вы можете дать представителям других стран, готовящимся к переговорам с российской стороной.

Тема 6. Жизненный цикл организации

1) Что такое «жизненный цикл организации»? Опишите циклы развития организации в бизнесе?
2) Назовите каждую стадию жизненного цикла организации. Какие условия изменяют характеристики стадий?
3) От каких факторов зависит длительность стадий ЖЦО?
4) Укажите основные причины кризисов каждого цикла развития организации.
5) Каковы особенности организационного поведения на различных стадиях жизненного цикла?
6) Чем определяется возможность длительного существования организации на этапе «Инновационной организации»?
7) Проанализируйте зависимость организационных структур от этапов ЖЦО.
8) Как связаны методы управления персоналом с жизненным циклом организации?

Тема 7. Управление организационными изменениями

1) Что понимают под организационными изменениями?
2) Почему возникают силы сопротивления организационным изменениям? Какова природа этих сил?
3) Перечислите основные виды сопротивления изменениям. Назовите причины, по которым люди сопротивляются изменениям.
4) Опишите три стадии процесса изменений.
5) Какие ситуационные факторы оказывают влияние на выбор стратегии изменений?
6) В чем суть концепции организационного развития? В чем достоинства и ограничения концепции ОР?
7) Что такое казуальные переменные?
8) Опишите типовую программу ОР.
9) Каковы достоинства и ограничения ОР?
10) В чем может заключаться роль руководителя при реализации изменений? Приведите примеры.

Тема 8. Организационная культура

1) Дайте определение понятия «организационная культура».
2) Что такое «субкультура», и какие субкультуры бывают в организации. Что такое «контркультура»?
3) Назовите методы формирования, поддержания и изменения ОК.
4) Возможно ли провести изменения в организационной культуре без изменения поведения работников? Поясните.
5) Какие модели используются для определения влияния культуры на организационную эффективность?
6) Что предпринимают организации для сохранения своей культуры? Опишите основные шаги.
7) С помощью каких моделей можно определить влияние национальной культуры на культуру организации?
8) Что такое «культура» и чем она отличается от понятия «организационная культура»?
9) Как такие понятия, как индивидуализм/коллективизм, диапазон власти, избежание неопределенности, мужское и женское начала, помогают объяснить различия культур? Приведите примеры различий в этих параметрах.
10) Охарактеризуйте современное состояние корпоративной культуры в России.

Тест проверки текущих знаний по дисциплине

Вопрос 1. Какие характеристики из приведенного ниже списка не включаются в стереотип «этический человек»

- «честно-бесчестно»
- «жертвенность-эгоизм»
- «полезно-вредно»
- «деньги решают все»

Вопрос 2. Альтернативная модель организационного поведения включает

- модель сотрудничества
- организационную культуру «мыши в норах»
- модель конфронтация

Вопрос 3. Какой критерий не относится к полярной модели основного управленческого отношения

- блокировка способностей
- принцип «заставить»
- принцип «заинтересовать»
- разносогласованность

Вопрос 4. В основе каких моделей лежит доминанта «задача-ответственность»?

- вариативных моделей организационного поведения
- модель организационной ориентации

Вопрос 5. Какие характеристики составляют «сетку сотрудничества», без которой организация может погибнуть:

- согласование интересов «сверху»
- согласование интересов «изнутри»
- творческий интерес
- вера в способности
- согласование интересов «снизу»
- согласование интересов «во вне»

Вопрос 6. Какие из представленных факторов составляют ядро профессиональной группы:

- профессиональная сработанность
- межличностная совместимость
- морально-психологическая сплоченность
- профессиональная согласованность

Вопрос 7. Формализованные управленческие отношения – это:

- автократические
- технократические
- инноваторские
- гуманизаторские

Вопрос 8. Совмещенность разных типов поведенческой культуры фирмы характеризуется

- маркетинговой ориентацией
- конъюктурной ориентацией

Вопрос 9. В сознании личности отрицательные установки на те или иные виды работ могут совмещаться с положительными, вступая в противоречие:

- «хочу, но вряд ли смогу, хотя надо»
- «могу, но не очень хочу, хотя надо»
- «могу и хочу, но никому этого не надо»

Вопрос 10. Какие из факторов инициативности работника не относятся к позитивным:

- материальный интерес

- поддержка руководителя
- интерес к здоровью
- личная заинтересованность

Вопрос 11. Характер коммуникаций определяется выбором:

- формы обращения
- средства сообщения

Перечень тем для проведения обучающимися локальных исследований в рамках учебной дисциплины

1. Охарактеризуйте методы научения поведению человека, входящего в организацию.
2. Раскройте сущность стереотипов: «экономический человек», «психологический человек», «функциональный человек», «этический челевек».
3. Перечислите критерии вариативной модели организационного поведения.
4. Дайте определение клиентурного поведения.
5. Что позволяет выявить модель мотивационных предпочтений?
6. С помощью каких моделей оцениваются поведенческие отношения между руководителями и подчиненными?
7. Что характерно для «бунтарского» типа поведения?
8. Поясните сущность методики «Модификация организационного поведения».
9. Что следует понимать под «перцептивным» поведением?
10. Перечислите модели стратегического поведения.

Перечень тем докладов

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

Оценивание результатов формирования компетенций в рамках дисциплины у обучающихся заочной формы обучения осуществляется по регламентам текущего контроля и промежуточной аттестации.

Текущий контроль в семестре проводится с целью обеспечения своевременной обратной связи, для коррекции обучения, активизации самостоятельной работы обучающихся. Результаты текущего контроля подводятся по шкале балльно-рейтинговой системы.

Текущий контроль осуществляется в течение семестра.

Промежуточная аттестация предназначена для объективного подтверждения и оценивания достигнутых результатов обучения после завершения изучения дисциплины. Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачёта.

Зачёт для обучающихся заочной формы обучения проводится в виде аудиторного опроса по предложенным билетам. Зачёт проводится в зачетную неделю по графику экзаменационной сессии.

Процедура проведения оценочных мероприятий имеет следующий вид:

А) Текущий контроль.

- В конце каждой лекции или практического занятия обучающимся выдаются задания для внеаудиторного выполнения по соответствующей теме.
- Срок выполнения задания устанавливается по расписанию занятий (к очередной лекции или практическому занятию).
- Обучающимся, пропускающим занятия, выдаются дополнительные задания – представить конспект пропущенного занятия, написанный «от руки» с последующим собеседованием по теме занятия.
- Подведение итогов контроля проводится по графику проведения текущего контроля.
- Результаты оценки успеваемости заносятся в рейтинговую ведомость и доводятся до сведения обучающихся.
- Обучающимся, не получившим зачетное количество баллов по текущему контролю выдается дополнительные задания на зачетном занятии в промежуточную аттестацию.

Б1) Промежуточная аттестация для обучающихся заочной формы обучения.

- Зачетное занятие проводится по расписанию сессии.
- Форма проведения занятия – письменная контрольная работа.
- Вид контроля – фронтальный.
- Требование к содержанию контрольной работы – дать краткий ответ на поставленный вопрос (задание).
- Количество вопросов в зачетном задании – 2.
- Итоговая оценка определяется как сумма оценок, полученных в текущей аттестации и по результатам написания контрольной работы.
- Проверка ответов и объявление результатов производится в день написания контрольной работы.
- Результаты аттестации заносятся в экзаменационно-зачетную ведомость и зачетную книжку обучающегося (при получении зачета/оценки на экзамене).

Обучающиеся, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику сессии, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

При первой попытке ликвидации задолженности, во время зачетной недели или в течение сессии, обучающемуся выдаются все задания по текущему контролю и промежуточной аттестации, по которым он не смог набрать зачетное количество баллов.

При ликвидации задолженности после сессии обучающемуся выдаются для выполнения все задания по текущему контролю, кроме аналитического обзора, если он выполнен ранее, и вопросы зачетного занятия промежуточной аттестации, включая дополнительные вопросы по теме аналитического обзора.

Перечень компетенций ПК и соответствующие им когнитивные содержательные дескрипторы, уровень освоения которых должен быть оценен. Критерии оценки

7.2. Текущий контроль успеваемости (ТК)

Перечень компетенций ПК и соответствующие им когнитивные содержательные дескрипторы, уровень освоения которых должен быть оценен, а также критерии оценки представлены в таблице.

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Место и номер задания раскрывающего уровень освоения компетенций
З (ПК-12)-1-1. З (ПК-12)-2-1	Перечень вопросов для повторения обучающимися изученного учебного материала 1, 2, 3
З (ПК-12)-1-2. З (ПК-12)-2-2	Перечень вопросов для повторения обучающимися изученного учебного материала 1, 2, 3
У (ПК-12)-1-1. У (ПК-12)-2-1	Сборник задач и упражнений: 1, 2, 11
У (ПК-12)-1-2. У (ПК-12)-2-2	Перечень тем докладов 5,8, 9
В (ПК-12)-1-1. В (ПК-12)-2-1	Локальные исследования 1
В (ПК-12)-1-2. В (ПК-12)-2-2	Локальные исследования 2

Критерии оценки учебных действий обучающихся (выступление с докладом, рефератом, по обсуждаемому вопросу) обучающихся на семинарах.

Оценка	Характеристики ответа обучающегося на БАЗОВОМ УРОВНЕ	Характеристики ответа обучающегося на ПОВЫШЕННОМ УРОВНЕ
Отлично	- обучающийся глубоко и всесторонне усвоил проблему; - последовательно и грамотно его излагает; - опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи; - делает выводы и обобщения; - свободно владеет понятиями.	- обучающийся глубоко и всесторонне усвоил проблему; - уверенно, логично, последовательно и грамотно излагает материал; - опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью; - умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи; - делает квалифицированные выводы и обобщения; - владеет на высококвалифицированном уровне системой понятий.
Хорошо	- обучающийся твердо усвоил тему, по существу излагает ее, опираясь на знания основной литературы; - не допускает существенных неточностей; - делает выводы и обобщения; - владеет системой понятий.	- обучающийся твердо усвоил тему, грамотно и по существу излагает ее, опираясь на знания основной и дополнительной литературы; - не допускает существенных неточностей в анализе проблем; - увязывает усвоенные знания с практической деятельностью; - аргументирует научные положения; - делает квалифицированные выводы и обобщения; - владеть на высококвалифицированном уровне системой понятий.
Удовлетворительно	- тема раскрыта недостаточно четко и полно, то есть обучающийся освоил проблему, по существу излагает ее, опираясь на знания только основной литературы; - допускает несущественные ошибки и неточности;	- тема раскрыта недостаточно четко и полно, то есть обучающийся освоил проблему, по существу излагает ее, опираясь на знания только основной и дополнительной литературы; - допускает несущественные ошибки и неточности в анализе проблем; - испытывает затруднения в практическом применении знаний; - слабо аргументирует научные положения;

	- затрудняется в формулировании выводов и обобщений; - частично владеет системой понятий.	- затрудняется в формулировании выводов и обобщений; - частично владеет на высококвалифицированном уровне системой понятий.
Неудовлетворительно	- обучающийся не усвоил значительной части проблемы; - допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении ее; - не формулирует выводов и обобщений; - не владеет системой понятий.	- обучающийся не усвоил значительной части проблемы; - допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении ее; - испытывает трудности в практическом применении знаний; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует квалифицированных выводов и обобщений; - не владеет на высококвалифицированном системой уровне понятий.

Критерии оценки учебных действий обучающихся по решению учебно-профессиональных задач на практических занятиях.

Оценка	Характеристики ответа обучающегося на БАЗОВОМ УРОВНЕ	Характеристики ответа обучающегося на ПОВЫШЕННОМ УРОВНЕ
Отлично	обучающийся самостоятельно и правильно решил учебно-профессиональную задачу или задание	обучающийся самостоятельно и правильно решил учебно-профессиональную задачу или задание, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагал свое решение, используя юридические понятия, ссылаясь на нормативно-правовую базу.
Хорошо	обучающийся самостоятельно и в основном правильно решил учебно-профессиональную задачу или задание	обучающийся самостоятельно и в основном правильно решил учебно-профессиональную задачу или задание, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагал свое решение, используя финансовые понятия.
Удовлетворительно	обучающийся в основном решил учебно-профессиональную задачу или задание, допустил несущественные ошибки	обучающийся в основном решил учебно-профессиональную задачу или задание, допустил несущественные ошибки, слабо аргументировал свое решение, используя в основном финансовые понятия.
Неудовлетворительно	обучающийся не решил учебно-профессиональную задачу или задание.	обучающийся не решил учебно-профессиональную задачу или задание.

Критерии оценки учебных действий обучающихся по решению задач и по созданию моделей изучаемых явлений

Оценка	Характеристики ответа обучающегося а на БАЗОВОМ УРОВНЕ	Характеристики ответа обучающегося на ПОВЫШЕННОМ УРОВНЕ
Отлично	обучающийся самостоятельно и правильно построил модель изучаемого предмета, уверенно и аргументировано обосновывал ее.	даны исчерпывающие и обоснованные ответы в соответствии с построенной моделью изучаемого предмета (с использованием рациональных методик).
Хорошо	обучающийся самостоятельно и в основном правильно построил модель изучаемого предмета, уверенно и аргументировано обосновывал ее.	даны полные, достаточно обоснованные ответы в соответствии с построенной моделью изучаемого предмета (с использованием рациональных методик).
Удовлетворительно	обучающийся в основном правильно построил модель изучаемого предмета, допустил несущественные	даны в основном правильные ответы в соответствии с построенной моделью изучаемого предмета, но без должной глубины и обоснования, при решении

	ошибки, слабо аргументировал свое решение.	практических задач обучающийся использовал прежний опыт, на уточняющие вопросы даны правильные ответы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы.
Неудовлетворительно	обучающийся не построил модель изучаемого предмета.	не выполнены требования, предъявляемые к знаниям, оцениваемым "удовлетворительно".

Критерии оценки учебных действий обучающихся по овладению первичными навыками при проведении деловых игр и тренингов.

Оценка	Характеристики ответа обучающегося на БАЗОВОМ УРОВНЕ	Характеристики ответа обучающегося на ПОВЫШЕННОМ УРОВНЕ
Отлично	даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально (с использованием рациональных методик) решены практические задачи	даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально (с использованием рациональных методик) решены практические задачи; при ответах выделялось главное, все теоретические положения умело увязывались с требованиями руководящих документов; ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
Хорошо	даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены практические задания; при ответах не всегда выделялось главное	даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены практические задания; при ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с требованиями руководящих документов, при решении практических задач не всегда использовались рациональные методики; ответы в основном были краткими, но не всегда четкими.
Удовлетворительно	даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования	даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, при решении практических задач обучающийся использовал прежний опыт, на уточняющие вопросы даны правильные ответы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы.
Неудовлетворительно	не выполнены требования, предъявляемые к знаниям, оцениваемым "удовлетворительно".	не выполнены требования, предъявляемые к знаниям, оцениваемым "удовлетворительно".

Промежуточная аттестация обучающихся

Перечень компетенций для промежуточной аттестации

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Место и номер задания раскрывающего уровень освоения компетенций
З (ПК-13)-1-1, З (ПК-13)-2-1	вопросы к экзамену 1, 2, 3, 59
З (ПК-13)-1-2, З (ПК-13)-2-2	вопросы к экзамену 4, 5, 6, 7, 21-25
У (ПК-13)-1-1, У (ПК-13)-2-1	Задачи: 1, 2, 3
У (ПК-13)-1-2, У (ПК-13 3)-2-2	Задачи 5, 8, 9
В (ПК-13)-1-1, В (ПК-13)-2-1	Локальные исследования 1
В (ПК-13)-1-2, В ПК-13 3)-2-2	Локальные исследования 2

Перечень вопросов для подготовки к зачёту по учебной дисциплине

1. Организационное поведение и его место в системе научных знаний.
2. Личность и установки (сущность личности, представление человека о самом себе: природа и основные характеристики установок).
3. Взаимодействие человека и организации.
4. Вхождение человека в организацию.
5. Критериальная основа поведения человека в организации.
6. Регулирование поведения (мотивационные побуждения, практическое приложение теорий мотиваций, организационное поведение и аттестация по результатам деятельности).
7. Научение поведению человека в организации.
8. Система организационного поведения (философия организационного поведения, формы систем организационного поведения, элементы организационного поведения).
9. Организационная двойственность поведения (альтернативные модели организационного поведения, полярные модели основного управленческого отношения).
10. Должностная модель поведения (предписанное поведение, обязательное поведение, желательное поведение, осуждаемое поведение, отстраненный тип поведения, конфликтное поведение, произвольное поведение).
11. Процедурная модель оценочной корректировки организационного поведения.
12. Мотивационные предпочтения организационного поведения (рискованная для организации модель поведения и желательная).
13. Поведенческие модели управленческих интересов (внутриформенное сотрудничество, внешнее сотрудничество).
14. Сотрудничество в управлении организацией (балансировка сотрудничества в организации: двуединство формализованных и персонализованных отношений, типичные поведенческие ситуации проявления некомпетентности руководителя).
15. Сотрудничество в управлении организацией (установки индивидуального сознания, управленческая концепция руководства).
16. Парадигмы организационного поведения (модели организационного поведения: авторитарная, опеки, поддерживающая, коллегиальная).
17. Факторы группового поведения (профессиональная сработанность группы, морально-психологическая сплоченность, профессиональная согласованность, переменные факторы).
18. Роль формальных и неформальных групп в организационном поведении. Нормы и роли в неформальных группах.
19. Динамика формальных рабочих групп.
20. Поведение в межгрупповой координации (разбалансировка координационного поведения, причины разбалансировки координационного поведения, матричная координация поведения).
21. Теория социального научения (теоретические процессы научения; подкрепление и наказание, закон эффекта; организационная система вознаграждения: нематериальное вознаграждение, денежное вознаграждение).
22. Лидерство: истоки, процесс, стили, деятельность, навыки.
23. Критерии поведения и типы организационного поведения в коммуникативном пространстве.
24. Балансировка коммуникаций в организации. Коммуникационные связи, коммуникационные барьеры.
25. Коммуникативное поведение руководителя.
26. Модификация коммуникационного поведения (МОП).
27. Модель управленческих ориентаций руководителя: бюрократическая, инноваторская, демократическая, автократическая, технократическая, гуманизаторская.
28. Микромодели управленческих отношений (формализованных и предпочтительных управленческих отношений).

29. Микромодели управленческих отношений (динамичных, технократически-авторитарных, авторитарно-инноваторских, персонализированных управленческих отношений в государственных учреждениях и коммерческой фирме).
30. Организационное поведение в различных национальных культурах.
31. Влияние культуры на организационное поведение (теория Z, модель Лейн и Дистифано).
32. Подходы к измерению влияния культуры: модель выбора переменных, модель Питерса Уотермана, модель Парсонса, модель Квина-Рорбуха.
33. Тенденции развития организационного поведения.
34. Закон убывающей отдачи. Поведенческие пристрастия, их опасность.
35. Проблемы организационного поведения: ожидание быстрого эффекта, изменчивое окружение, недостаточная определенность, будущее организационного поведения.
36. Роли и действия лидеров. Навыки лидерства.
37. Методы повышения эффективности лидерства.
38. Критерии и типы актов коммуникативного поведения.
39. Применение модификации организационного поведения для улучшения деятельности работников в различных сферах.
40. Природа и основные характеристики установок (компоненты установок, факторы, порождающие установки, функции установок, изменение установок).
41. Удовлетворенность трудом (сущность, факторы, влияющие на удовлетворенность трудом).
42. Организационное окружение. Модели включения человека в организационное окружение.

Сборник задач и упражнений к зачёту

Задача 1.

Вспомним, что основой власти преподавателя является формальная (законная), экспертная и референтная форма власти. Определите профиль власти, которым воспользуется преподаватель для выполнения следующих задач:

- преподаватель намерен изменить формат заключительного экзамена;
- преподаватель намерен ввести дополнительное задание для группы помимо требования общего курса;
- преподаватель заинтересован в том, чтобы студенты пришли на дополнительную двухчасовую лекцию в субботу утром;
- преподаватель заинтересован в том, чтобы студенты приходили на занятия, наилучшим образом подготовившись к обсуждению заданного материала.

Определите связь между поставленной задачей и активированной преподавателем формой власти.

Задача 2.

Используя модель Хэкмана-Олдмэна, определите коэффициент мотивации сотрудника, оценившего характеристики собственной работы следующим образом:

- разнообразие востребованных навыков – 5,5;
- значимость работы – 4,8;
- завершенность работы – 3,6;
- наличие обратной связи – 6.3;
- самостоятельность и автономность рабочего процесса – 6.9.

Обучающиеся должны обладать:

— умением организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления) - ПК-12.

Основными этапами формирования указанной компетенции при изучении обучающимися дисциплины являются последовательное изучение ими содержательно связанных между собой 8 тем учебных занятий. Изучение каждой темы предполагает овладение обучающимися необходимыми элементами компетенций на уровне знаний, навыков и умений. Итоговая экзаменационная оценка, полученная с учетом оценивания компетенций на различных этапах их формирования, показывает успешность освоения компетенциями обучающимися.

Критерии оценки уровня овладения обучающимися компетенциями на этапе экзамена по учебной дисциплине.

Оценка	Характеристики ответа обучающегося на БАЗОВОМ УРОВНЕ	Характеристики ответа обучающегося на ПОВЫШЕННОМ УРОВНЕ
Отлично	- обучающийся глубоко и всесторонне усвоил программный материал; - уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает; - опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью менеджера; - умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи; - делает выводы и обобщения; - свободно владеет системой понятий.	- даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально (с использованием рациональных методик); - решены практические задачи; - при ответах выделялось главное, все теоретические положения умело увязывались с требованиями руководящих документов; - ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; - показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
Хорошо	- обучающийся твердо усвоил программный материал, грамотно и по существу излагает его, опираясь на знания основной литературы; - не допускает существенных неточностей; - увязывает усвоенные знания с практической деятельностью менеджера; - аргументирует научные положения; - делает выводы и обобщения; - владеет системой понятий.	- даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены практические задания; - при ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с требованиями руководящих документов, при решении практических задач не всегда использовались рациональные методики расчётов; - ответы в основном были краткими, но не всегда четкими.
Удовлетворительно	- обучающийся усвоил только основной программный материал, по существу излагает его, опираясь на знания только основной литературы; - допускает несущественные ошибки и неточности; - испытывает затруднения в практическом применении знаний; - слабо аргументирует научные положения; - затрудняется в формулировании выводов и обобщений; - частично владеет системой понятий.	- даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, при решении практических задач обучающийся использовал прежний опыт, на уточняющие вопросы даны правильные ответы; при ответах не выделялось главное; - ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; - на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы.
Неудовлетворительно	- обучающийся не усвоил значительной части программного материала; - допускает существенные ошибки и	не выполнены требования, предъявляемые к знаниям, оцениваемым "удовлетворительно".

	неточности при рассмотрении проблем; - испытывает трудности в практическом применении знаний; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует выводов и обобщений;	

в) Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения образовательной программы

Оценивание знаний, умений и навыков по учебной дисциплине «Ценообразование» осуществляется посредством использования следующих видов оценочных средств:

- опросы: устный, письменный (не более 15 минут)
- решение тестовых заданий
- экзамен.

Опросы по вынесенным на обсуждение темам

Устные опросы проводятся во время практических занятий и возможны при проведении экзамена в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения заданий. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Основные вопросы для устного опроса доводятся до сведения обучающихся на предыдущем практическом занятии.

Письменные опросы позволяют проверить уровень подготовки к практическому занятию всех обучающихся в группе, при этом оставляя достаточно учебного времени для иных форм педагогической деятельности в рамках данного занятия. Письменный опрос проводится без предупреждения, что стимулирует обучающихся к систематической подготовке к занятиям. Вопросы для опроса готовятся заранее, формулируются узко, дабы обучающийся имел объективную возможность полноценно его осветить за отведенное время (10-15 мин.).

Письменные опросы целесообразно применять в целях проверки усвояемости значительного объема учебного материала, например, во время проведения экзамена, когда необходимо проверить знания обучающихся по всему курсу.

При оценке опросов анализу подлежит точность формулировок, связность изложения материала, обоснованность суждений, опора на действующее семейное законодательство.

Решение заданий (кейс-методы (фрагменты деловой игры))

Решение кейс-методов (фрагменты деловой игры) осуществляется с целью проверки уровня навыков (владений) обучающихся по применению норм семейного права, по правильному толкованию норм закона, быстрому и эффективному ориентированию в системе норм законодательства, по решению вопросов в области семейных правоотношений.

Обучающемуся объявляется условие задания, решение которого он излагает устно. *Длительность решения задания – 10 минут.*

Эффективным интерактивным способом решения задания является сопоставления результатов разрешения одного задания двумя и более малыми группами обучающихся.

Задачи, требующие изучения значительного объема нормативного или правоприменительного материала, необходимо относить на самостоятельную работу обучающихся, с непременным разбором результатов во время практических занятий. В данном случае решение ситуационных задач с глубоким обоснованием должно представляться на проверку в письменном виде.

Проводится три раза в течение изучения дисциплины (семестр).

Не менее чем за 1 неделю до тестирования, преподаватель должен определить обучающимся исходные данные для подготовки к тестированию: назвать разделы (темы, вопросы), по которым будут задания в тестовой форме, нормативные правовые акты и теоретические источники (с точным указанием разделов, тем, статей) для подготовки.

Каждому обучающемуся отводится на тестирование 40 минут, по 2 минуты на каждое задание. Для каждого обучающийся 20 заданий.

При прохождении тестирования пользоваться конспектами лекций, учебниками, и нормативными актами не разрешено.

Экзамен

Промежуточная аттестация по дисциплине завершает изучение курса и проходит в виде экзамена. Зачёт проводится согласно расписанию зачетно-экзаменационной сессии. До зачёта не допускаются обучающиеся, не сдавшие хотя бы одну из трех текущих аттестаций (тестирований). Зачёт может быть выставлен автоматически, по результатам текущих контролей и достижений, продемонстрированных обучающимся на практических занятиях (при решении заданий, при участии в деловой игре, дискуссиях, тренингах, круглых столах). Фамилии обучающихся, получивших зачёт автоматически, объявляются в день проведения зачёта, до начала промежуточного испытания.

До начала экзамена все обучающиеся группы размещаются в аудитории, по одному человеку за столом.

Проведение экзамена состоит из двух этапов:

- Ответ на вынесенные заранее вопросы в билете (2 вопроса из утвержденного перечня, по заранее подготовленным и утвержденным на кафедре билетам)
- Ответа на дополнительные вопросы.

Обучающийся получает билет от преподавателя, готовится 30 минут, делает вспомогательные записи для успешного ответа и выходит отвечать. В ходе ответа преподаватель может задавать дополнительные вопросы, касающиеся основных вопросов.

По результатам преподаватель выставляет обучающемуся оценку за зачёт.

РАЗДЕЛ 8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература:

1. Алябина Е.В. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Е.В. Алябина [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2014.— 705 с. Гриф УМО — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/47701.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. Валеева Е.О. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Валеева Е.О.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015.— 176 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/31936.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
3. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 460 с. гриф УМЦ — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52063.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Дополнительная литература:

1. Герчикова И.Н. Менеджмент (4-е издание) [Электронный ресурс]: учебник для вузов/ Герчикова И.Н.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 511 с. гриф МО, УМЦ — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52505.
2. Григорьев Д.А. Менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Григорьев Д.А.— Электрон. текстовые данные.— Москва, Саратов: Всероссийский государственный университет

юстиции (РПА Минюста России), Ай Пи Эр Медиа, 2016.— 114 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/59252.— ЭБС «IPRbooks»
3. Коробко В.И. Теория управления [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации»/ Коробко В.И.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 383 с. гриф УМЦ — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52574.— ЭБС «IPRbooks»
4. Милорадова Н.Г. Поведение людей в организации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Милорадова Н.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский государственный строительный университет, ЭБС АСВ, 2013.— 168 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/20023.— ЭБС «IPRbooks»
5. Михненко П.А. Теория организации [Электронный ресурс]: учебник/ Михненко П.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2013.— 336 с. гриф УМО— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17049.— ЭБС «IPRbooks»

РАЗДЕЛ 9. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1. www.newbook.ru – книжный магазин
2. www.ptpu.ru — Международный журнал «Проблемы теории и практики управления». Много интересных статей, касающихся различных вопросов управления.
3. www.hr-journal.ru — электронный журнал «Работа с персоналом»
4. http://www.effecton.ru/index.html — на сайте Вы можете найти демо-версию комплекса программ *«Effecton Studio 2007»*, которая содержит более 150 психологических тестов и упражнений.
5. http://www.ht.ru/test/methodics/b5.php — «Тест-опросник B5» (Большая пятёрка, исследовательская версия) предназначен для экспресс-диагностики уровня выраженности пяти так называемых «больших» факторов темперамента и характера.
6. http://vikrob.narod.ru/holland.htm — Психологическое тестирование по типологиям характера по Джону Холланду (расширенный ресурс он-лайн тестов http://vikrob.narod.ru/psitests.htm).
7. http://www.psyonline.ru/tests/profession/vocation/ — Психологическое тестирование по типологиям характера по Джону Холланду, представлен в ином интерфейсе по сравнению с пунктом 6 (расширенный ресурс он-лайн тестов http://www.psyonline.ru/tests/).
8. http://www.psycho.ru/library/managment/communication — в этом разделе сайта вы всегда можете найти последние публикации в СМИ, посвященные деловым коммуникациям в менеджменте, управлении персоналом.
9. http://www.12manage.com/i_co_ru.html — интернет-портал содержит значительное количество материалов по теме «Организационные изменения и развитие предприятия», а также по другим темам, связанным с бизнесом.
10. http://hrm21.ru/rus/stress-management/changemanagement/ — подборка статей по теме «Управление изменениями» на новом HR-портале.

РАЗДЕЛ 10. ОБУЧЕНИЕ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Изучение учебной дисциплины «Организационное поведение» обучающимися с ограниченными возможностями здоровья осуществляется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 9 ноября 2015 г. № 1309 «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи», «Методическими

рекомендациями по организации образовательного процесса для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса» Министерства образования и науки РФ от 08.04.2014г. № АК- 44/05вн, «Положением о порядке обучения обучающихся - инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья», утвержденным приказом ректора от 6 ноября 2015 года №60/о, «Положением о службе инклюзивного образования и психологической помощи» АНО ВО «Российский новый университет» от 20 мая 2016 года № 187/о.

Предоставление специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, подбор и разработка учебных материалов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья производится преподавателями с учетом их индивидуальных психофизиологических особенностей и специфики приема-передачи учебной информации.

С обучающимися по индивидуальному плану и индивидуальному графику проводятся индивидуальные занятия и консультации.

«1» сентября 2017 г.

Автор: Васильцов Ю.А. и.о. зав.каф., к.п.н.