


МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО ВГУ)

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
Управления персоналом

 (И.Б.Дуракова)

22.04.2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.20 Организационное поведение

- 1. Код и наименование направления подготовки/специальности:**
38.03.03 Управление персоналом
- 2. Профиль подготовки/специализации:** Управление персоналом организации
- 3. Квалификация (степень) выпускника:** бакалавр
- 4. Форма образования:** очная
- 5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины:** кафедра управления персоналом
- 6. Составители программы:** Данкер К. А., к.э.н., ст. преп.
- 7. Рекомендована:** НМС экономического факультета
протокол № 4 от 15.04.2021

8. Учебный год: 2021/2022

Семестр(-ы): 5

9. Цели и задачи учебной дисциплины:

Цель освоения учебной дисциплины: формирование у студентов знаний, умений, навыков, необходимых для всестороннего понимания, объяснения, предсказания и эффективного управления организационным поведением, освоения инновационных приемов управления с учетом взаимодействия работников в процессе достижения целей развития организации.

Задачи учебной дисциплины:

- формирование системы знаний о проблемах, возникающих в связи с человеческим фактором, и современных методах их решения;
- формирование навыков применения знаний об особенностях собственного поведения, поведения других участников и команды в целом при реализации своей роли в команде;
- формирование навыка анализа и предсказания поведения работников в процессе достижения целей организации;
- овладение инструментарием основ экономической, организационной, управленческой, социологической и психологических наук при решении профессиональных задач.

10. Место учебной дисциплины в структуре ООП: (цикл, к которому относится дисциплина) дисциплина базовой части блока Б.1. Обучающийся должен владеть культурой мышления, способностями к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения

11. Планируемые результаты обучения по дисциплине/модулю (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников):

Код	Название компетенции	Код(ы)	Индикатор (ы)	Планируемые результаты обучения
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1	Понимает основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологических наук, использует их инструментарий при решении профессиональных задач	Знать: - сущность и содержание основных теорий и концепций взаимодействия людей в организации, в том числе вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, лидерства, коммуникаций и управления конфликтами; - источники информации, содержащие нормы российского законодательства в части работы с персоналом при решении организационных задач, связанных с управлением персоналом; уметь: - выявлять личностные особенности работников для выстраивания эффективной работы организации; владеть: -навыками организации и управления коллективом при решении профессиональных задач.
Код	Название компетенции	Код(ы)	Индикатор (ы)	Планируемые результаты обучения

		ОПК-1.2	Применяет знания (на промежуточном уровне) управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные методы и инструменты управления организационным поведением работников; - закономерности личностного восприятия и поведения работника в организации; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать индивидуальные особенности работников и модели организационного поведения для эффективного использования потенциала работников для достижения целей организации; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - профессиональной терминологией управленческой, социологической и психологической теорий; - навыками разрешения профессиональных задач посредством инструментария дисциплины организационное поведение.
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2	Учитывает особенности собственного поведения, поведения других участников и команды в целом при реализации своей роли в команде	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - этапы и особенности развития группы и команды; - методы формирования и поддержания эффективной работы команды; - принципы эффективного руководства и проблемы лидерства; - основные способы влияния и убеждения; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовывать групповое и командное взаимодействие; - анализировать и проектировать деятельность структурных подразделений; - диагностировать этические проблемы в организации; - влиять на сплоченность группы; - оказывать влияние на коллег; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение; - приемами формирования групповых норм, способами нейтрализации и методами преодоления психологического сопротивления в организации; - приемами разработки групповых правил и норм, - навыками организации и управления коллективом; - способами разрешения конфликтов в группе.

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/часах в соответствии с учебным планом - 4 ЗЕТ / 144 час

Форма промежуточной аттестации - экзамен и курсовая работа

13. Трудоемкость по видам учебной работы

Вид учебной работы		Трудоемкость		
		Всего	По триместрам	
			5 триместр	...
Аудиторные занятия		68	68	
в том числе:	лекции	34	34	
	практические	34	34	
	лабораторные			
Самостоятельная работа		40	40	
в том числе: курсовая работа (проект)				
Форма промежуточной аттестации (экзамен)		36	36	
Итого:		144	144	

13.1. Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины	Реализация раздела дисциплины с помощью онлайн-курса, ЭУМК*
1. Лекции			
1.1	Введение в дисциплину организационное поведение	Понятие организации и ее основные элементы. Организация в условиях постоянных изменений, роста глобализации и диверсификации рабочей силы. Поведение на уровне индивида, группы и организации как основа изучения организационного поведения. Научные основы и подходы. Методы дисциплины. основополагающие концепции организационного поведения и этапы развития науки.	https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2257
1.2	Личность и ее развитие в организации	Понятие и теории личности. Факторы, определяющие поведение личности, и методы ее оценки. Основные и дополнительные психологические характеристики личности. Психические состояния работника и методы их коррекции. Процессы восприятия (перцепции), ценности и установки личности. Стратегии и методы поддержания и изменения поведения.	https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2257
1.3	Поведение работников в организации	Структура поведения индивида в организации. Типология контрпродуктивного поведения. Организационное гражданское поведение, преимущества и недостатки его проявления работниками для организации. Модели организационного поведения.	https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2257
1.4	Групповое поведение в организации	Группа как составной элемент организационной структуры, преимущества и недостатки работы в группе. Теории группообразования. Этапы формирования группы. Классификация групп, влияние неформальных групп на деятельность организации, целевые группы и их особенности, команды. Групповая сплоченность, факторы, повышающие и понижающие сплоченность.	https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2257
	Управление поведением	Элементы и факторы проектирования организации, департаментализация, новая корпоративная	https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2257

1.5	организации	архитектура. Поведение организации на различных этапах жизненного цикла, Теоретические основы социально-ответственного поведения компаний.	ew.php?id=2257
1.6	Лидерство, власти и влияние в организации	Понятие и проблемы лидерства в современной организации. Понятие влияния, власти и полномочий в организации, власть и политика. Источники, средства установления, поддержания и осуществления власти в организации.	https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2257
1.7	Коммуникативное поведение в организации	Классификация коммуникаций в организации, коммуникационные технологии; коммуникационные сети и стили, барьеры в коммуникациях и способы их устранения; коммуникативное пространство и коммуникативное поведение руководителя, эффективность коммуникаций.	https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2257
1.8	Мотивация в организации	Сущность мотивации в организации. Мотивирование посредством: удовлетворения потребностей, постановки целей, организационной справедливости, изменения ожиданий и обогащения работы.	https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2257
1.9	Конфликты и стрессы и их влияние на поведение в организации	Инновации и изменения в организации, сопротивление переменам и способы преодоления; типы и уровни конфликта, организационная культура и конфликт, влияние конфликта на поведение в организации, роль переговоров в разрешении конфликтов; источники стресса, влияние стресса на производительность и здоровье людей, способы снижения стресса.	https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2257
1.10	Изменения в организации	Понятие и причины изменений в организации. Этапы, методы и стратегии проведения организационных изменений. Понятие и причины сопротивления изменениям. Виды и формы сопротивления изменениям. Методы преодоления сопротивления изменениям.	https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2257
2. Практические занятия			
2.1	Введение в дисциплину организационное поведение	Понятие организации и ее основные элементы. Организация в условиях постоянных изменений, роста глобализации и диверсификации рабочей силы. Поведение на уровне индивида, группы и организации как основа изучения организационного поведения. Научные основы и подходы. Методы дисциплины. Основополагающие концепции организационного поведения и этапы развития науки.	https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2257
2.2	Личность и ее развитие в организации	Понятие и теории личности. Факторы, определяющие поведение личности, и методы ее оценки. Основные и дополнительные психологические характеристики личности. Психические состояния работника и методы их коррекции. Процессы восприятия (перцепции), ценности и установки личности. Стратегии и методы поддержания и изменения поведения.	https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2257
2.3	Поведение работников в организации	Структура поведения индивида в организации. Типология контрпродуктивного поведения. Организационное гражданское поведение, преимущества и недостатки его проявления работниками для организации. Модели организационного поведения.	https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2257
2.4	Групповое поведение в организации	Группа как составной элемент организационной структуры, преимущества и недостатки работы в группе. Теории группообразования. Этапы формирования группы. Классификация групп, влияние неформальных групп на деятельность организации, целевые группы и их особенности, команды. Групповая сплоченность, факторы, повышающие и понижающие сплоченность.	https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2257
2.5	Управление поведением	Элементы и факторы проектирования организации, департаментализация, новая корпоративная	https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2257

	организации	архитектура. Поведение организации на различных этапах жизненного цикла, Теоретические основы социально-ответственного поведения компаний.	ew.php?id=2257
2.6	Лидерство, власти и влияние в организации	Понятие и проблемы лидерства в современной организации. Понятие влияния, власти и полномочий в организации, власть и политика. Источники, средства установления, поддержания и осуществления власти в организации.	https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2257
2.7	Коммуникативное поведение в организации	Классификация коммуникаций в организации, коммуникационные технологии; коммуникационные сети и стили, барьеры в коммуникациях и способы их устранения; коммуникативное пространство и коммуникативное поведение руководителя, эффективность коммуникаций.	https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2257
2.8	Мотивация в организации	Сущность мотивации в организации. Мотивирование посредством: удовлетворения потребностей, постановки целей, организационной справедливости, изменения ожиданий и обогащения работы.	https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2257
2.9	Конфликты и стрессы и их влияние на поведение в организации	Инновации и изменения в организации, сопротивление переменам и способы преодоления; типы и уровни конфликта, организационная культура и конфликт, влияние конфликта на поведение в организации, роль переговоров в разрешении конфликтов; источники стресса, влияние стресса на производительность и здоровье людей, способы снижения стресса.	https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2257
2.10	Изменения в организации	Понятие и причины изменений в организации. Этапы, методы и стратегии проведения организационных изменений. Понятие и причины сопротивления изменениям. Виды и формы сопротивления изменениям. Методы преодоления сопротивления изменениям.	https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2257

13.2 Темы (разделы) дисциплины и виды занятий:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Виды занятий (часов)				
		Лекции	Практические	Лабораторные	Самостоят. работа	Всего
1	Введение в дисциплину организационное поведение	2	2		7	11
2	Личность и ее развитие в организации	6	6		4	16
3	Поведение работников в организации	4	4		2	10
4	Групповое поведение в организации	4	4		2	10
5	Управление поведением организации	4	4		2	10
6	Лидерство, власть и влияние в организации	4	4		2	10
7	Коммуникативное поведение в организации	2	2		6	10
8	Мотивация в организации	2	2		6	10
9	Конфликты, стрессы и их влияние на поведение в организации	4	4		3	11
10	Изменения в организации	2	2		6	10
	Экзамен и курсовая работа					36
	Итого:	34	34		40	144

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

(рекомендации обучающимся по освоению дисциплины: работа с конспектами лекций, презентационным материалом, выполнение практических заданий, тестов, заданий текущей аттестации и т.д.)

В процессе преподавания дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, практические занятия, контрольные работы, деловые игры, решение кейсов и задач, подготовка докладов и сообщений, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции.

Лекция – систематическое, последовательное, чаще монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций обучающимся рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы формулируются кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся при работе на практическом занятии

Практические занятия реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

В ходе подготовки к практическим занятиям обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной рабочей программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на занятие.

В связи с тем, что активность обучающегося на практических занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, то подготовка к таким занятиям требует ответственного отношения.

Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В ходе практического занятия обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов одногруппников.

Не допускается выступление по первоисточнику - необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением. Не допускается также и распределение вопросов к занятию среди обучающихся группы, в результате которого отдельный обучающийся является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть проработаны каждым обучающимся.

Решение задач – выполнение обучающимися набора практических задач предметной области с целью выработки навыков их решения.

Прежде чем приступать к решению задач, обучающемуся необходимо ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса; получить от преподавателя информацию о порядке проведения занятия, критериях оценки результатов работы; получить от преподавателя конкретное задание и информацию о сроках выполнения, о требованиях к оформлению и форме представления результатов.

При выполнении задания необходимо привести развернутые пояснения хода решения и проанализировать полученные результаты. При необходимости обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по трудностям, возникшим при решении задач.

Деловая игра – совместная деятельность обучаемых, направленная на нахождение путей оптимального решения поставленной задачи в соответствии с выбранной или назначенной ролью с целью выработки коммуникативных навыков, развития мышления, умения применять полученные теоретические знания на практике, быстроты оценки ситуации и принятия решения. Деловая игра позволяет вовлекать участников в моделирование процессов будущей профессиональной деятельности, развивает помимо профессиональных навыков, аналитические, рефлексивные способности, умение организовать собственную деятельность и деятельность группы. Прежде чем приступать к участию в деловой игре, обучающемуся необходимо ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса; получить от преподавателя информацию о целях и практических задачах игры, о порядке проведения игры, критериях оценки действий участников игры; получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы, описание игровой ситуации и конкретную роль в игре с разъяснением функций и порядка действий по сценарию. По итогам проведения деловой игры, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю.

Ситуационный практикум (кейс) является одной из форм интерактивного практического занятия, целью которого является приобретение обучающимся умений командной работы, навыков выработки решений в профессиональной области, развитие коммуникативных и творческих способностей в процессе выявления особенностей будущей профессиональной деятельности на основе анализа обучаемыми заданий, сформированных на основе практических ситуаций.

Прежде чем приступать к участию в ситуационном практикуме, обучающемуся необходимо заранее, в процессе самостоятельной работы ознакомиться со сценарием практикума и необходимой литературой, рекомендованной программой курса; получить от преподавателя информацию о содержании кейса, информацию о форме предоставления результатов, сроках выполнения кейса и критериях оценки действий участников.

При выполнении задания необходимо получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы и принять участие в делении учебной группы на мини-группы и в выборах лидера мини-группы; участвовать в формировании отчета по выполнению кейса в своей мини-группе; участвовать в обсуждении отчетов мини-групп.

По итогам проведения ситуационного практикума, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю.

15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины (список литературы оформляется в

соответствии с требованиями ГОСТ и используется общая сквозная нумерация для всех видов источников)

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1	Згонник Л.В. Организационное поведение : учебник / Л.В. Згонник. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 232 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572963 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03762-7. – Текст : электронный.
2	Красовский Ю.Д. Организационное поведение : учебник / Ю.Д. Красовский. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : Юнити – Дана, 2015. – 487 с. : схем., ил., табл. – Библиогр.: с. 469-470. – http://bibliolub.ru/index.php?page=book&id=116632
3	Управление персоналом: учебник / И.Б. Дуракова [и др.].— М.: ИНФРА-М, 2019. - 570с.

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
1.	Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова.— Москва : ИНФРА-М, 2014 .— 299 с.
2.	Лютенс Ф. Организационное поведение: Пер. с англ. / Ф. Лютенс. – 7-е изд. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 692 с.
3.	Семенов, А.К. Организационное поведение : учебник : [16+] / А.К. Семенов, В.И. Набоков. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 272 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495826 . – Библиогр.: с. 266-268. – ISBN 978-5-394-02482-5. – Текст : электронный.
4.	Теория организации и организационное поведение : учебник для магистров / под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой, А.В. Райченко .— Москва : Юрайт, 2014 .— 470 с.
5.	Шапиро С.А. Организационное поведение : учебное пособие : [16+] / С.А. Шапиро. – 2-е изд., доп. и перераб. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 446 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562608 (дата обращения: 31.03.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-2986-4. – Текст : электронный.

в) информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернет)

№ п/п	Ресурс
1.	Электронный университет ВГУ/ LMC Moodle: https://edu.vsu.ru/
2.	ЭБС "Университетская библиотека online" http://biblioclub.ru/
3.	ЭБС Издательство «Лань» http://e.lanbook.com
4.	Национальный союз кадровиков http://www.kadrovik.ru

16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Источник
1.	Зубарев Г.А. Организационное поведение: лекции, ситуации, тесты [Электронный ресурс] учебное пособие. Ч. 1 / Г.А. Зубарев ; Воронеж. гос. ун-т.— Электрон. текстовые дан.— Воронеж : Издательско-полиграфический центр Воронежского государственного университета, 2013. — Загл. с титул. экрана.— Электрон. версия печ. публикации.
2.	Басенко В.П. Организационное поведение : учебное пособие / В.П. Басенко, Б.М. Жуков А.А. Романов. – 2-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 381 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=112228 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03559-3. – Текст : электронный.

17. Информационные технологии, используемые для реализации учебной дисциплины, включая программное обеспечение и информационно-справочные системы (при необходимости)

Программа курса реализуется с применением дистанционных образовательных технологий. Для организации занятий требуется: персональный компьютер и

видеопроекторное оборудование; пакет Microsoft Office; доступ к ресурсам сети Internet. Специализированное программное обеспечение при изучении дисциплины не используется.

18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Кафедра управления персоналом, обеспечивающая реализацию образовательной программы, располагает материально-технической базой и аудиторным фондом, обеспечивающей проведение лекций, семинаров и иных видов учебной и научно-исследовательской работы студентов, предусмотренной учебным планом и соответствующей санитарно-техническим нормам. Имеется специализированная мебель, стационарное и переносное оборудование: компьютер, проектор, экран.

19. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Оценочные средства для проведения текущей и промежуточной аттестаций. Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
1.	1. Введение в дисциплину организационное поведение 2. Личность и ее развитие в организации 3. Поведение работников в организации 4. Коммуникативное поведение в организации	ОПК-1	ОПК-1.1; ОПК-1.2	Тестовые задания №1 и 2 Практические задания Доклады Собеседование Контрольные работы Курсовые работы Задачи
2.	1. Групповое поведение в организации 2. Управление поведением организации 3. Конфликты, стрессы и их влияние на поведение в организации 3. Лидерство, власть и влияние в организации 5. Мотивация в организации 6. Изменения в организации	УК-3	УК-3.2	Тестовое задание №3 Практические задания Доклады Собеседование Контрольные работы Курсовые работы Задачи
Промежуточная аттестация форма контроля – экзамен				Перечень вопросов Презентация результатов индивидуального аналитического задания

20. Типовые оценочные средства и методические материалы, определяющие процедуры оценивания

20.1 Текущий контроль успеваемости

Контроль успеваемости по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств: контрольно-измерительного материала с практическими и теоретическими заданиями (в т.ч. практико-ориентированные задания и задачи). Текущая аттестация проводится в соответствии с Положением о текущей аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета. Критерии оценивания приведены ниже.

Перечень практических заданий

1. Практическое упражнение: «Обед без мартини»
2. Тест на определение типа личности (типа А или Б)
3. Практическое упражнение: «Оценка соответствия индивидуальных особенностей требованиям выполняемой работы»
4. Практическое упражнение: «Лучший работник»
5. Практическое упражнение: «Групповые санкции в жизни индивида»

Критерии оценки практических заданий

Критерии оценивания	Шкала оценок
Обучающийся безошибочно определил основную проблему, смог разработать правильные рекомендации, сделать вывод по полученным результатам и дать аргументированный ответ на дополнительный вопрос	Зачтено
Обучающийся выполнил задание с ошибками, не смог сделать вывод по полученным результатам и дать аргументированный ответ на дополнительный вопрос	Не зачтено

Перечень заданий для контрольных работ

1. Какие факторы определяют поведение работников?
2. Инновация всегда ли является желательной моделью поведения в организации? Приведите примеры позитивного и негативного проявления инновационного поведения.
3. Идентифицируйте в аудитории ситуацию, когда, по вашему мнению, стоит «выносить сор из избы», а когда не стоит.
4. Почему менеджеру необходимо знать характеристики личности?
5. Приведите примеры влияния ваших личностных характеристик на ваше поведение на работе или в университете.
6. Перечислите личностные характеристики, которые преимущественно формируются в зависимости от окружения, а не являются врожденными.
7. Опишите известного вам человека, который, вероятно, имеет высокий показатель макиавеллизма. Как Вы можете оценить эффективность такого работника?
8. Вы являетесь «совой» или «жаворонком»? Какие обязанности (работу) эта характеристика вам мешает выполнять, а какие помогает?
9. К каким видам работ, исходя из оценки вами собственных личностных характеристик, вы предрасположены, а к каким нет?
10. Дайте определение понятию «установка». Проанализируйте несколько (2-3) собственных установок и выясните, как они влияют на ваше поведение.
11. Как лидерство в группе влияет на ее эффективность? Дайте определение понятию «сплоченность». Какие факторы влияют на уровень сплоченности? Как повысить сплоченность группы?
12. Опишите ситуацию, когда вам принадлежала власть. Какого рода это была власть?
13. Приведите пример, когда преподаватель факультета мог бы проявить каждую из пяти внутриличностных основ власти.
14. Некоторые циничные люди утверждают, что существует золотое правило: «Те, кто обладает золотом, создают законы». Рассмотрите это утверждение в контексте вашего понимания различных основ власти.
15. Опишите ситуацию, в которую вы были вовлечены, когда разделение полномочий помогло добиться целей.

16. Власть и политика — это термины, вызывающие негативную реакцию. Однако мы считаем их нейтральными. Почему?

17. Какая власть и политика используются для создания иллюзии власти? Этично ли создавать иллюзию власти?

18. Существует мнение, что при встрече с неопределенностями в принятии решений менеджеры прибегают к тактике маневрирования и обмана. Согласны ли вы с этим утверждением и почему?

19. Опишите приемы управления впечатлением, которые используются кандидатами при приеме на работу и в процессе выполнения своих должностных обязанностей.

20. Опишите, каким образом вы сталкивались с действием Закона эффекта, а также позитивным и негативным подкреплением?

Критерии оценки контрольных работ

Критерии оценивания	Шкала оценок
«Зачтено» выставляется, если обучающийся продемонстрировал глубокие знания, подтвержденные полным изложением темы контрольной работы, показал взаимосвязь теории с практикой, ответил на дополнительные вопросы и смог аргументировать ответы примерами	Зачтено
Ответ не зачитывается при отсутствии выполнений контрольной работы, и/или при не владении обучающимся темой, что выражается в неумении изложить содержание основного и дополнительных вопросов.	Не зачтено

Темы докладов

1. Теории поведения личности в организации. Теория К. Арджириса.
2. Основные характеристики личности. «Большая Пятерка».
3. Дополнительные характеристики личности. Самоэффективность и самоконтроль
4. Психические состояния работника. Профессиональное выгорание
Удовлетворенность трудом и преданность организации. Их влияние на деятельность организации
5. Процессы и эффекты восприятия
6. Понятие атрибуции, ее типы и эффекты
7. Понятие и классификация групп в организации. Преимущества и недостатки работы в группе
8. Формальные рабочие группы и их признаки. Причины вступления в формальную группу.
9. Групповая сплоченность: понятие, влияние на эффективность труда, методы снижения и повышения. «Вилка Шехтера»
10. Неформальные группы и их характеристики
11. Модели организационного проектирования и их влияние на поведение организаций
12. Элементы проектирования организационной структуры: разделение труда, департаментализация, норма управляемости, делегирование полномочий
13. Факторы проектирования организационной структуры и их влияние на поведение организации
14. Коммуникационные сети малых групп и коммуникационные стили, их взаимосвязь
15. Барьеры в коммуникациях и способы их устранения
16. Содержательные теории мотивации и их использование в практике мотивации (иерархия потребностей Маслоу, теория мотивации Макклелланда, двухфакторная теория Герцберга)

17. Процессуальные теории мотивации и их использование в практике мотивации (теория ожидания Врума, теория справедливости Адамса)
18. Методы и стили управления конфликтами
19. Содержание и причины стресса. Основные способы борьбы со стрессом
20. Этапы и стратегии проведения организационных изменений.
21. Методы преодоления сопротивления изменениям.

Критерии оценки доклада

Критерии оценивания	Шкала оценок
«Зачтено» выставляется, если обучающийся продемонстрировал глубокие знания, подтвержденные полным изложением темы доклада, показал взаимосвязь теории с практикой, ответил на дополнительные вопросы и смог аргументировать ответы примерами	Зачтено
Ответ не зачитывается при не владении обучающимся темой доклада, что выражается в неумении изложить содержание основных и дополнительных вопросов.	Не зачтено

Задачи

1. Определите свои характеристики по методике «Большая Пятерка», и выберите 2-3 профессии которым вы максимально соответствуете и не соответствуете.

2. Определите свои характеристики по методике «Оценка самооффективности» и «Самоконтроль в поведении» и выберите 2-3 профессии, которым вы максимально соответствуете и не соответствуете

3. Определите свои характеристики по методике «Типы личности А и Б» и «Мотивация к достижениям» и выберите 2-3 профессии которым вы соответствуете и не соответствуете.

4. Определите уровень групповая сплоченность в вашей группе и оцените его влияние на успеваемость и посещаемость занятий. Предложите и обоснуйте методы его повышения.

Критерии оценки задач

Критерии оценивания	Шкала оценок
Обучающийся провел глубокий анализ задачи, смог сделать выводы по полученным результатам и дать аргументированный ответ на дополнительный вопрос	Зачтено
Обучающийся выполнил задачу с ошибками, сделал ошибочные выводы по полученным результатам и не смог дать аргументированный ответ на дополнительный вопрос	Не зачтено

Темы собеседований

1. Понятие организационного поведения, его уровни и теории.
2. Модель компетенций Спенсеров и ее использование в организационном поведении. Соответствие человек-работа.
3. Собеседование по выявлению профессионального потенциала работника по результатам опроса по методикам: «Большая Пятерка», Самооффективность и самоконтроль», Типы личности А и Б, Мотивация к достижениям
4. Собеседование по результатам оценки студентами уровня их удовлетворенности трудом и преданности организации, а также их влияния на деятельность организации.

5. Собеседование на тему «Групповая сплоченность: понятие, влияние на эффективность труда, методы снижения и повышения», и оценка результатов опроса в группе.

6. Оценка сплоченности в учебной группе с использованием «Вилки Шехтера» и факторов групповой сплоченности.

7. Анализ результатов опроса полученных в результате использования методики Я. Морено (по выявлению неформальных групп, неформальных лидеров и аутсайдеров).

8. Обсуждение коммуникационных сетей и стилей, используемых на занятиях в студенческих группах и их влияние на поведение студентов. Оценка барьеров в коммуникациях, возникающих в процессе обучения студентов, и способов их устранения.

Критерии оценивания собеседования

Критерии оценивания	Шкала оценок
Обучающийся продемонстрировал глубокие знания, подтвержденные полным изложением вопросов собеседования, показал взаимосвязь их теории с практикой, ответил на дополнительные вопросы и смог аргументировать ответы примерами, показал умение работать с основной и дополнительной профильной литературой, формулировать выводы, излагать собственные доказательства и аргументы.	Отлично
Обучающийся при достаточно полном освещении основных вопросов собеседования затруднился дать точные ответы на дополнительные.	Хорошо
Содержание основных вопросов собеседования излагается обучающимся поверхностно, в точных формулировках на дополнительные вопросы он затрудняется.	Удовлетворительно
Обучающийся не владеет тематикой собеседования, что выражается в неумении изложить содержание основных и дополнительных вопросов.	Неудовлетворительно

20.2 Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

- перечень вопросов к экзамену;
- перечень тестовых заданий;
- результаты прохождения текущих аттестаций;
- темы курсовых работ.

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Описание технологии проведения

Обучающийся, получивший положительные оценки по результатам текущей аттестации, в ходе промежуточной аттестации письменно отвечает на два теоретических вопроса контрольно-измерительного материала.

Обучающийся, который не смог успешно пройти текущую аттестацию по дисциплине в течение семестра, на экзамене должен дать письменный ответ на два теоретических вопроса контрольно-измерительного материала, а также представить результаты выполнения заданий текущей аттестации в соответствии с требованиями, указанными в разделе 20.1.

Для оценивания результатов обучения на экзамене/зачете используются следующие показатели:

1. Знать основные методы, элементы и этапы организационных коммуникаций; основные препятствия в организационных коммуникациях и способы их устранения.

2. Знать основные психологические характеристики личности с точки зрения формирования поведения; основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы групповой динамики, командообразования и коммуникации.

3. Знать принципы эффективного руководства и проблемы лидерства; основные способы влияния и убеждения; основные положения теории групповой динамики; основные теории и инструменты руководства и лидерства.

4. Уметь анализировать и применять на практике знания основных методов, элементов и этапов организационных коммуникаций; организовывать групповое и командное взаимодействие; диагностировать этические проблемы в организации и применять основные модели принятия этических управленческих решений.

5. Уметь участвовать в коллективных действиях, работать в командах; оказывать влияние на коллег; влиять на уровень групповой сплоченности; формировать работоспособные коллективы с учетом индивидуальных особенностей работников.

6. Уметь анализировать процесс коммуникаций в малой группе; организовывать творческие коллективы (команды) для решения организационно - управленческих задач и осуществлять руководство ими; разрабатывать эффективные коммуникационные сети.

7. Владеть навыками разбора конкретных ситуаций и решения проблем организационных коммуникаций; современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение; методами формирования и поддержания этического климата в организации;

8. Иметь навыки формирования групповых норм; способами нейтрализации и методами преодоления психологического сопротивления в организации; навыками организации и управления коллективом; способами разрешения конфликтов в группе.

Для оценивания результатов обучения на экзамене (зачете с оценкой) используется 4-балльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенции	Шкала оценок
Обучающийся в полной мере владеет теоретическими основами дисциплины, способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований, применять теоретические знания для решения практических задач в области организационного поведения.	Повышенный уровень	Отлично
Обучающийся владеет теоретическими основами дисциплины, способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований, применять теоретические знания для решения практических задач в области организационного поведения, но допускает отдельные несущественные ошибки.	Базовый уровень	Хорошо
Обучающийся владеет частично теоретическими основами дисциплины, фрагментарно способен иллюстрировать ответ примерами, допускает несколько существенных ошибок в ответе.	Пороговый уровень	Удовлетворительно
Обучающийся не владеет теоретическими основами дисциплины, демонстрирует отрывочные знания, не способен иллюстрировать ответ примерами, допускает множественные существенные	–	Неудовлетворительно

Перечень вопросов к экзамену:

1. Научные основы, подходы и методы ОП
2. Этапы развития теории ОП
3. Модели развития ОП
4. Личность и ее роль в ОП
5. Теории поведения личности в организации. Теория К. Арджириса
6. Основные характеристики личности и методы их измерения. «Большая Пятерка»
7. Дополнительные характеристики личности. Самоэффективность и самоконтроль
8. Факторы удовлетворенности трудом и преданность организации. Их влияние на деятельность организации
9. Психические состояния работника. Профессиональное выгорание
10. Процессы и эффекты восприятия.
11. Установки и способы их изменения.
12. Ролевое и надролевое поведение работника в организации
13. Типология и характеристика девиантного поведения
14. Понятие и классификация групп в организации. Преимущества и недостатки работы в группе
15. Формальные рабочие группы и их признаки. Причины вступления в формальную группу
16. Групповая сплоченность: понятие, влияние на эффективность труда, методы снижения и повышения.
17. Групповая сплоченность: «Вилка Шехтера»
18. Неформальные группы и их характеристики
19. Модели организационного проектирования и их влияние на поведение организаций
20. Элементы проектирования организационной структуры: разделение труда, департаментализация, норма управляемости, делегирование полномочий
21. Факторы проектирования организационной структуры и их влияние на поведение организации
22. Коммуникационные сети малых групп и их влияние на поведение работников.
23. Коммуникационные стили. Их связь с коммуникационными сетями малых групп.
24. Барьеры в коммуникациях и способы их устранения
25. Содержательные теории мотивации и их использование в практике мотивации (иерархия потребностей Маслоу, теория мотивации Макклелланда, двухфакторная теория Герцберга)
26. Процессуальные теории мотивации и их использование в практике мотивации (теория ожидания Врума, теория справедливости Адамса)
27. Сущность, типы и причины конфликта
28. Методы и стили управления конфликтами
29. Содержание, виды и причины стресса
30. Результаты воздействия стресса на рабочем месте
31. Основные способы борьбы со стрессом
32. Понятие и проблемы лидерства в современной организации.
33. Содержание категорий власти, полномочий и влияния
34. Баланс власти. Власть подчиненных

35. Формы власти в организации
36. Понятие и причины изменений в организации.
37. Этапы, методы и стратегии проведения организационных изменений.
38. Понятие и причины сопротивления изменениям.
39. Виды и формы сопротивления изменениям.
40. Методы преодоления сопротивления изменениям.

Темы курсовых работ:

1. Опыт мотивации персонала в отечественной и зарубежной практике
2. Теории атрибуции и локус контроля в мотивации персонала организации
3. Вознаграждение персонала: процессы, методы, опыт
4. Демотивация и ремотивация работников в организации
5. Материальная мотивация персонала: подходы, программа, опыт
6. Нематериальная мотивация персонала: способы, процедуры, результативность
7. Группы в организации: анализ природы, динамики формирования
8. Команды в организационном поведении персонала: природа, формирование, эффективность функционирования
9. Организационная культура: анализ природы, характеристика видов, создание и поддержание
10. Межкультурные различия в организационном поведении персонала
11. Конфликты: типы, источники, стратегии разрешения
12. Конфликты на рабочем месте: влияние на поведение сотрудников, последствия
13. Стресс на рабочем месте: природа, факторы, профилактика и предотвращение
14. Стрессоустойчивость персонала как функция менеджмента здоровья
15. Удовлетворенность трудом: факторы, влияние на поведение работников и результативность деятельности
16. Лояльность сотрудников: факторы, методы формирования, последствия для организации
17. Социальная политика организации и лояльность работников
18. Ценностные ориентации работников: анализ динамики, подходы к формированию
19. Управление впечатлением (имиджем) в организации: факторы, стратегии, результативность
20. Управление знаниями и его влияние на поведение в организации
21. Власть в организации: анализ характеристик, приобретение, результативность
22. Лидерство: анализ теорий, стили, методы повышения эффективности.
23. Виды поведения в организации, коммуникации, сопротивление изменениям
24. Агрессивное и деструктивное поведение работников в организации: причины, формы проявления, последствия, способы преодоления
25. Деструктивное поведение в организации: формы, причины, управление
26. Организационные изменения и организационное развитие

27. Причины, последствия сопротивления изменениям и опыт преодоления
28. Коммуникации в организационном поведении: необходимость, виды, методы повышения эффективности
29. Межкультурные различия в организационном поведении персонала

Критерии оценки курсовых работ

Критерии оценивания	Шкала оценок
Четкое структурирование курсовой работы. Тема раскрыта, решение проблемы обосновано полностью и тщательно, анализ проблемы полный. Качество оформления очень высокое, соответствующее требованиям (работа оформлена в полном соответствии с ГОСТом или имеется не более двух незначительных отклонений от ГОСТа). При защите курсовой работы: ясное, четкое изложение содержания, отсутствие противоречивой информации, демонстрация знания своей работы и умения отвечать на вопросы.	Отлично
Курсовая работа вполне структурирована. Тема раскрыта, решение проблемы вполне обосновано, анализ проблемы полный. Качество оформления высокое, в целом, соответствующее требованиям (имеется не более одного нарушения ГОСТа и двух отклонений). При защите курсовой работы: четкое изложение содержания, отсутствие противоречивой информации, демонстрация знания своей работы и умения отвечать на вопросы.	Хорошо
Курсовая работа слабо структурирована. Тема частично раскрыта, решение проблемы обосновано недостаточно, анализ проблемы неполный. Качество оформления среднее (имеются не более двух нарушений ГОСТа). При защите курсовой работы: пространное изложение содержания, фрагментарный доклад с очень краткими или отсутствующими выводами, путаница в научных понятиях, отсутствие ответов на ряд вопросов.	Удовлетворительно
Курсовая работа не структурирована. Тема не раскрыта, решение проблемы не обосновано, анализ проблемы отсутствует. Качество оформления низкое (имеются грубые нарушения ГОСТа). При защите курсовой работы: пространное изложение содержания, фрагментарный доклад, в котором отсутствуют выводы, путаница в научных понятиях, отсутствие ответов на ряд вопросов, демонстрация отсутствия знания своей работы.	Неудовлетворительно

Тестовые задания

1. Перевод идей источника коммуникации в систематический набор символов для передачи информации получателю называется:

- А) кодирование
- Б) канал
- В) шифровка
- Г) обратная связь

2. К барьерам коммуникации относятся:

- А) все перечисленное
- Б) семантические проблемы
- В) статусное различие между руководителями и подчиненными
- Г) разница в опыте и отношении к передаваемой информации

3. Выделяют следующие модели коммуникации:

- А) все перечисленные
- Б) коммуникация как действие
- В) коммуникация как взаимодействие
- Г) коммуникация как процесс

4. Цель формального приема в начале переговоров:

- А) создать атмосферу взаимопонимания
- Б) высказать точку зрения своей стороны
- В) выслушать точку зрения партнеров
- Г) продемонстрировать свою ведущую роль

5. Какие базовые характеристики выделяют для понимания отличий между культурами:

- А) все перечисленное
- Б) отношение людей к окружающему миру
- В) индивидуализм или коллективизм
- Г) временное измерение
- Д) социальное и личное пространство
- Е) отношение к действию

Критерии оценки тестового задания

Ответы оцениваются с использованием политомической шкалы. Допускается несколько категорий ответа на задание, каждая из которых оценивается по-разному: за полностью верный ответ назначается 2 балла, за частично верный – 1 балл, за неверный – 0 баллов.

Критерии оценивания	Шкала оценок
Оценка «отлично» выставляется, если обучающийся набрал более 90% от максимального балла	Отлично
Оценка «Хорошо» выставляется, если обучающийся набрал более 70% от максимального балла	Хорошо
Оценка «Удовлетворительно» выставляется, если обучающийся набрал более 50% от максимального балла	Удовлетворительно
Оценка «Неудовлетворительно» выставляется, если обучающийся набрал менее 50% от максимального балла	Неудовлетворительно

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Контрольно-измерительные материалы промежуточной аттестации включают в себя теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень полученных знаний и практические задания. При оценивании используются критерии оценивания, приведенные выше.

Промежуточная аттестация по дисциплине с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (далее – ЭО, ДОТ) проводится в рамках электронного курса, размещенного в ЭИОС (образовательный портал «Электронный университет ВГУ» (LMS Moodle, <https://edu.vsu.ru/>)).

Промежуточная аттестация обучающихся осуществляется в форме экзамена.

Обучающиеся, проходящие промежуточную аттестацию с применением ДОТ, должны располагать техническими средствами и программным обеспечением, позволяющим обеспечить процедуры аттестации. Обучающийся самостоятельно обеспечивает выполнение необходимых технических требований для проведения промежуточной аттестации с применением дистанционных образовательных технологий.

Идентификация личности обучающегося при прохождении промежуточной аттестации обеспечивается посредством использования каждым обучающимся индивидуального логина и пароля при входе в личный кабинет, размещенный в ЭИОС образовательной организации.