

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

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий кафедрой  
Управления персоналом

  
И.Б. Дуракова

18.05.2023

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

Б1.О.08 Управление поведением и организационной идентичностью

- 1. Шифр и наименование направления подготовки/специальности:**  
38.04.03 Управление персоналом
- 2. Профиль подготовки/специализации:** Управление человеческими ресурсами и брендом работодателя в цифровой экономике
- 3. Квалификация (степень) выпускника:** магистр
- 4. Форма образования:** заочная
- 5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины:** Управление персоналом
- 6. Составители программы:** ст. преп. Данкер К.А.
- 7. Рекомендована:** НМС экономического факультета протокол №4 от 20.04.2023  
Продлена на 2024-2025 уч. год Научно-методическим советом экономического факультета ВГУ от 21.03.2024 г., протокол №3
- 8. Учебный год:** 2023/2024

**Триместр(-ы): 1; 2**

### 9. Задачи дисциплины:

- развитие представлений о подходах к руководству группой и командой для достижения поставленных целей;
- формирование умений использования организационной и управленческой теорий при решении профессиональных задач в сфере управления поведением и организационной идентичностью;
- развитие навыков организации работы коллектива с учетом интересов, особенностей поведения её членов.

**10. Место учебной дисциплины в структуре ООП:** является обязательной дисциплиной вариативной части программы

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

Код	Название компетенции	Коды	Индикаторы	Планируемые результаты обучения
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.2	Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды для достижения поставленной цели	Знать: - принципы эффективного руководства и формирования команды - основы формирования организационной идентичности Уметь: - разработать план работы команды и скорректировать его содержание в соответствии с ситуацией и организационными задачами Владеть: - приемами формирования групповых норм, способами нейтрализации и методами преодоления психологического сопротивления в организации, в том числе при делегировании полномочий
ОПК-1	Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической	ОПК-1.1	Применяет знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных	Знать: - основы экономических, организационных теорий для решения профессиональных задач в управлении персоналом Уметь: - адаптировать содержание основных экономических и организационных теорий к формированию решений в управлении персоналом Владеть: - навыками принятия решений

	ой, психологическо й теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях (часть компетенции)		ых задач (часть индикатора)	в управлении персоналом с учетом их обоснования положениями основных экономических и организационных теорий, включая организационную идентичность
--	--	--	-----------------------------	---

**12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час. — 5 зет / 180**

**Форма промежуточной аттестации экзамен**

### 13. Трудоемкость по видам учебной работы

Вид учебной работы	Трудоемкость (часы)			
	Всего	По триместрам		
		Тр. 1	Тр. 2	.....
Аудиторные занятия	18	18	-	
в том числе:	лекции	8	8	-
	практические	10	10	-
	лабораторные	-	-	-
Самостоятельная работа	153	72	81	
Форма промежуточной аттестации <i>Экзамен</i>	9		9	
Итого:	180	90	90	

#### 13.1. Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины	Реализация раздела дисциплины с помощью онлайн-курса, ЭУМК*
<b>1. Лекции</b>			
1.1	Научные основы, теории и методы организационного поведения	Сущность и методы дисциплины. Основополагающие концепции организационного поведения и этапы развития науки. Когнитивный подход. Бихевиористский подход. Подход социального научения.	
1.2	Личность и установки в организации	Понятие, теории и факторы, определяющие поведение личности; методы ее оценки; правила проведения наказания; социализация и адаптация в организации; установки и их компоненты: факторы, порождающие установки (связанные с работой); функции и способы изменения установок.	

1.3	Организационная идентичность	Сущность и междисциплинарный характер сферы исследований организационной идентичности; модели и элементы корпоративной идентичности; её связь с имиджем, философией и стратегией организации, её историей и сферой деятельности; зависимость организационной идентичности от поведения высшего руководства (вследствие увеличения взаимодействий между организациями и заинтересованными лицами), корпоративной культуры и национальной принадлежности; влияние удовлетворенности трудом, преданности организации и вовлеченности персонала на организационную идентичность	
1.4	Удовлетворенность трудом, преданность организации и вовлеченность персонала как доминантные организационные установки	Удовлетворенность трудом, ее факторы и влияние на деятельность организации; преданность организации, ее компоненты и влияние на деятельность организации; вовлеченность персонала и ее влияние на деятельность организации; методы измерения удовлетворенности трудом, преданности организации и вовлеченности.	
1.5	Девиантное организационное поведение	Виды и способы устранения: виды девиантного поведения; агрессия на рабочем месте, ее формы и способы устранения; служебные кражи и способы их сокращения; абсентеизм на рабочем месте; девиантное организационное поведение как результат снижения организационной идентичности работников.	
1.6	Власть и политика в организации: политические стратегии и тактики, этика власти	Содержание власти и политики в организации. Причины возникновения организационной политики. Личностные и организационные факторы политики. Политические стратегии и тактики приобретения власти в организации. Этика власти и политики в организации	
1.7	Природа и динамика формальных и неформальных групп	Сущностная природа групп. Динамика образования групп. Типы групп. Группы для практики менеджмента. Неформальные группы: структура, движущие силы. Позитивные и негативные свойства формальных рабочих групп..	
1.8	Управление впечатлением: стратегии и методы	Процесс управления впечатлением. Условия, причины и следствия управления впечатлением. Способы управления впечатлением при приеме на работу. Стратегии управления впечатлением в организации. Позитивное подкрепление и его режимы Негативное подкрепление и его режимы. Научение путем наблюдения. Наказание: его содержание, условия и аргументы против применения	
1.9	Научение: теории, принципы. Практика оргповедения в международном бизнесе	Теории научения: поведенческие, познавательные и социальные Закон эффекта Поведение в различных культурах. Параметры межкультурных различий Препятствия (барьеры) на пути культурной адаптации Способы преодоления барьеров, препятствующих культурной адаптации	
<b>2. Практические занятия</b>			
2.1	Научные основы, теории и методы организационного поведения	Организация в условиях информационных технологий роста глобализации и диверсификации рабочей силы. Научные основы и подходы. Методы дисциплины. Структура основополагающих концепций организационного поведения и этапы развития науки.	

2.2	Личность и установки в организации	Понятие, теории и факторы, определяющие поведение личности; методы ее оценки; правила проведения наказания; социализация и адаптация в организации; установки и их компоненты: факторы, порождающие установки (связанные с работой); функции и способы изменения установок.	
2.3	Организационная идентичность	Модели и элементы корпоративной идентичности; её связь с имиджем, философией и стратегией организации. Зависимость организационной идентичности от поведения высшего руководства, корпоративной культуры и национальной принадлежности; влияние удовлетворенности трудом, преданности организации и вовлеченности персонала на организационную идентичность.	
2.4	Удовлетворенность трудом, преданность организации и вовлеченность персонала как доминантные организационные установки	Удовлетворенность трудом, ее факторы и влияние на деятельность организации; преданность организации, ее компоненты и влияние на деятельность организации; вовлеченность персонала и ее влияние на деятельность организации; методы измерения удовлетворенности трудом, преданности организации и вовлеченности.	
2.5	Девиантное организационное поведение	Виды и способы устранения: виды девиантного поведения; агрессия на рабочем месте, ее формы и способы устранения; служебные кражи и способы их сокращения; абсентеизм на рабочем месте; девиантное организационное поведение как результат снижения организационной идентичности работников. Девиантное поведение работников как результат снижения организационной идентичности.	
2.6	Власть и политика в организации: политические стратегии и тактики, этика власти	Содержание власти и политики в организации. Причины возникновения организационной политики. Личностные и организационные факторы политики. Политические стратегии и тактики приобретения власти в организации. Этика власти и политики в организации	
2.7	Природа и динамика формальных и неформальных групп	Сущностная природа групп. Динамика образования групп. Типы групп. Группы для практики менеджмента. Неформальные группы: структура, движущие силы. Позитивные и негативные свойства формальных рабочих групп.	
2.8	Управление впечатлением: стратегии и методы	Процесс управления впечатлением. Условия, причины и следствия управления впечатлением. Способы управления впечатлением при приеме на работу. Стратегии управления впечатлением в организации	
2.9	Научение: теории, принципы. Практика оргповедения в международном бизнесе	Теории научения: поведенческие, познавательные и социальные Закон эффекта. Позитивное подкрепление и его режимы Негативное подкрепление и его режимы. Научение путем наблюдения. аказание: его содержание, условия и аргументы против применения. Культура и ее аспекты в международном бизнесе Поведение в различных культурах. Параметры межкультурных различий Препятствия (барьеры) на пути культурной адаптации Способы преодоления барьеров, препятствующих культурной адаптации	

### 13.2 Темы (разделы) дисциплины и виды занятий:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Виды занятий (часов)				Всего
		Лекции	Практические	Лабораторные	Самостоятельная работа	
1	Научные основы, теории и методы организационного поведения	1	1		22	24
2	Личность и установки в организации	1	1		20	22
3	Организационная идентичность	1	2		20	23
4	Удовлетворенность трудом, преданность организации и вовлеченность персонала как доминантные организационные установки	1	1		20	22
5	Девииантное организационное поведение	-	1		16	17
6	Власть и политика в организации: политические стратегии и тактики, этика власти	1	1		14	16
7	Природа и динамика формальных и неформальных групп	1	1		12	14
8	Управление впечатлением: стратегии и методы	1	1		14	16
9	Организационное поведение в международном бизнесе	1	1		15	16
	Экзамен					9
	Итого:	8	10		153	180

### 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, 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 развёрнутые 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 приступить 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. - М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. - 232 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-01733-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=454156">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=454156</a>
2.	Бондаренко, В.В. Организационное поведение / В.В. Бондаренко ; Васин С. М. ; Седлецкий А. В. — М. : КноРус, 2015 .— 288 с. — (Бакалавриат) .— ISBN 978-5-406-03250-3 .— <URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=252696">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=252696</a> >.

**б) дополнительная литература:**

№ п/п	Источник
1.	Бардасова, Э.В. Теория организации и организационное поведение : учебное пособие для слушателей магистратуры / Э.В. Бардасова ; Сергеева Е. А. — Казань : Издательство КНИТУ, 2013 .— 104 с. — ISBN 978-5-7882-1427-6 .— <URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=258721">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=258721</a> >.
2.	Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова.— Москва : ИНФРА-М, 2014 .— 299 с.
3.	Лютенс Ф. Организационное поведение: Пер. с англ. / Ф. Лютенс. – 7-е изд. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 692 с.

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

№ п/п	Ресурс
1.	ЭБС "Университетская библиотека online" <a href="http://biblioclub.ru/">http://biblioclub.ru/</a>
2.	ЭБС Издательство «Лань» <a href="http://e.lanbook.com">http://e.lanbook.com</a>
3.	Национальный союз кадровиков <a href="http://www.kadrovik.ru">http://www.kadrovik.ru</a>

### 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.	Зубарев, Г.А. Основы управления поведением в малых группах. Задания для самостоятельной и аудиторной работы [Электронный ресурс] : учебное пособие : [для бакалавров направления 38.03.03 "Управление персоналом" и магистров направления 38.04.03 "Управление персоналом" ] / Г.А. Зубарев ; Воронеж. гос. ун-т .— Электрон. текстовые дан. — Воронеж, 2018 .— Загл. с титула экрана .— Свободный доступ из интрасети ВГУ .— Текстовый файл .— <URL:http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m18-193.pdf>.

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

### 18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Учебная аудитория: специализированная мебель, ноутбук, проектор, экран для проектора настенный, WHDMI-приемник; помещение для самостоятельной работы: специализированная мебель, компьютеры; программное обеспечение общего назначения Microsoft Office.

### 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 (и)	Индикатор (ы) достижения компетенции	Оценочные средства
1	Разделы 2, 4,5, 7	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.2 Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды для достижения поставленной цели	КИМ № 1, 2, Контрольная работа
2	Разделы 1,3,6, 8,9	ОПК -1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на	ОПК – 1.1 Применяет знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной,	Контрольная работа, подготовка докладов

	<p>продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях (часть компетенции)</p>	<p>управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач (часть индикатора)</p>	
<p>Промежуточная аттестация форма контроля – экзамен</p>			<p>Перечень вопросов к экзамену</p>

## 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.

#### 20.1.1 Тестовые задания №1 (фрагмент)

1. Поведение индивида — функция следующих переменных:
  - a) особенности индивида, внешняя среда;
  - b) восприятие, внешняя среда, особенности индивида;
  - c) внешняя среда, тип предприятия, функциональная роль;
  - d) стаж работы, тип предприятия;
  - e) сформированный в процессе восприятия образ ситуации
2. Устоявшееся представление, которое имеет кто-либо о группе других людей, — это:
  - a) способ группировки собственных мнений о людях;
  - b) установка;
  - c) паттерны восприятия;
  - d) стереотип;
  - e) социальное отражение
3. «Активность, независимость, разнообразные поведенческие модели, глубокие интересы, долгосрочная перспектива, главенствующее положение, самосознание и самоконтроль» являются по Арджирису:
  - a) характеристиками незрелого возраста;
  - b) характеристиками нормального человека;
  - c) характеристиками преуспевающего менеджера;
  - d) характеристиками зрелого возраста;
  - e) семью параметрами Холла в модели основных стадий развития карьеры
4. Преданность организации, связанная с обязательством работника оставаться в данной организации (по Мейеру и Аллену), — это:
  - a) аффективная преданность;
  - b) преданность, обусловленная стажем;

- c) нормативная преданность;
- d) материальная зависимость;
- e) нормальная порядочность

5. Как называется способ изменения установок, когда сотрудники, неудовлетворенные существующим положением дел, привлекаются к активной работе по изменению ситуации:

- a) предоставление новой информации;
- b) воздействие страхом или устранение несоответствий;
- c) влияние друзей и коллег;
- d) привлечение к сотрудничеству;
- e) такого способа на практике не существует

#### 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

### 20.1.2 Перечень заданий для контрольных работ

1. Опишите ситуацию, когда вам принадлежала власть. Какого рода это была власть?
2. Приведите пример, когда преподаватель факультета мог бы проявить каждую из пяти внутриличностных основ власти.
3. Некоторые циничные люди утверждают, что существует золотое правило: «Те, кто обладает золотом, создают законы». Рассмотрите это утверждение в контексте вашего понимания различных основ власти.
4. Опишите ситуацию, в которую вы были вовлечены, когда разделение полномочий помогло добиться целей.
5. Власть и политика — это термины, вызывающие негативную реакцию. Однако мы считаем их нейтральными. Почему?
6. Идентифицируйте в аудитории ситуацию, когда, по вашему мнению, стоит «выносить сор из избы», а когда не стоит.
7. Какая власть и политика используются для создания иллюзии власти? Этично ли создавать иллюзию власти?
8. 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?
9. Опишите приемы управления впечатлением, которые вы использовали в отношении окружающих, чтобы добиться чего-либо.
10. Опишите приемы управления впечатлением, которые окружающих вас люди (родители, родственники, друзья) использовали в отношении вас, чтобы добиться чего-либо.
11. 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	Зачтено

знания, подтвержденные полным изложением темы контрольной работы, показал взаимосвязь теории с практикой, ответил на дополнительные вопросы и смог аргументировать ответы примерами	
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

### 20.1.3 Темы докладов

1. Значение изучения восприятия в контексте организации
2. Управление впечатлением (имиджем) при приеме на работу
3. Управление впечатлением в организации и со стороны организации
4. Установки и их компоненты
5. Установки и их компоненты. Эмоциональный компонент.
6. Установки и их компоненты. Информационный и поведенческий компоненты.
7. Факторы, порождающие установки (связанные с работой). Функции установок.
8. Изменение установок
9. Ситуационные факторы, порождающие установки (связанные с работой).
10. Личностные черты как факторы, порождающие установки (связанные с работой).
11. Функции установок: приспособления и защиты собственного эго.
12. Функции установок: выражения ценностных ориентаций и познавательная.
13. Препятствия изменению установок.
14. Способы изменения установок: предоставление новой информации и воздействие страхом.
15. Способы изменения установок: влияние друзей и коллег и привлечение к сотрудничеству.
16. Влияние удовлетворенности трудом на показатели деятельности организации.
17. Преданность организации и ее компоненты
18. Влияние преданности организации на деятельность организации
19. Вовлеченность персонала и ее влияние на деятельность организации
20. Методы измерения удовлетворенности трудом, преданности организации и вовлеченности
21. Способы повышения удовлетворенности трудом, преданности организации и вовлеченности
22. Культура и ее аспекты в международном бизнесе
23. Препятствия (барьеры) на пути культурной адаптации
24. Способы преодоления барьеров, препятствующих культурной адаптации
25. Диверсификация и проблемы предубеждений.
26. Теории научения: поведенческие, познавательные и социальные
27. Закон эффекта. Позитивное и негативное подкрепление. Интервалы позитивного подкрепления
28. Значение использования наказания. Интервалы (режимы) наказания. Гашение.
29. Научение путем наблюдения. Управление знаниями.
30. Управление поведением в организации. Самоуправление поведением.
31. Необходимость власти в управлении. Формы власти и влияния
32. Исследование различных форм политического поведения.
33. Игра в политику (по Г. Минцбергу)
34. Конкретные политические стратегии и тактики приобретения власти.
35. Этика власти и политики в организации
36. Организационная идентичность: ее сущность и характеристики

#### 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	Не зачтено

## 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.

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. Знание особенностей управления нововведениями в организации, принципов эффективного руководства; основных методов и инструментов анализа деятельности в подразделениях;
2. Знание основные теории поведения человека в организации; основных психологических характеристик личности с точки зрения формирования поведения; особенностей управления поведением организации в условиях нововведений.
3. Умение участвовать в коллективных действиях, работать в командах; анализировать и проектировать деятельность организации и структурных подразделений;
4. Умение анализировать и применять на практике положения нормативно- правовых документами по вопросам организации деятельности в фирмах, компаниях;
- уметь:
5. Умение организовывать творческие коллективы (команды) для решения организационно - управленческих задач и руководство ими; разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность;
6. Владеть приемами формирования групповых норм, способами нейтрализации и методами преодоления психологического сопротивления в организации; навыками организации и управления коллективом;
7. Иметь навыки практического использования полученных знаний в будущей профессиональной деятельности; навыки разбора конкретных производственных поведенческих ситуаций;
- владеть (иметь навык(и)):

Соотношение критериев оценивания компетенций, уровня сформированности компетенций и шкалы оценивания результатов обучения для экзамена

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	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 мотивации и стимулирования трудовой деятельности.	Повышенный уровень	Отлично
Обучающийся владеет теоретическими основами мотивации и стимулирования трудовой деятельности, способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных	Базовый уровень	Хорошо

исследований, применять теоретические знания для решения практических задач, но допускает отдельные несущественные ошибки.		
Обучающийся владеет частично теоретическими основами дисциплины, фрагментарно способен иллюстрировать ответ примерами, допускает ошибки на дополнительные вопросы.	Пороговый уровень	Удовлетворительно
Обучающийся не владеет теоретическими основами дисциплины, демонстрирует отрывочные знания, не способен иллюстрировать ответ примерами, допускает множественные существенные ошибки в ответе.	–	Неудовлетворительно

### 20.2.1 Перечень вопросов к экзамену:

1. Значение изучения восприятия в контексте организации
2. Управление впечатлением (имиджем) при приеме на работу
3. Управление впечатлением в организации и со стороны организации
4. Установки и их компоненты
5. Факторы, порождающие установки (связанные с работой).  
Функции установок.
6. Изменение установок
7. Удовлетворенность трудом и ее влияние на деятельность организации
8. Преданность организации и ее влияние на деятельность организации
9. Культура и ее аспекты в международном бизнесе
10. Препятствия (барьеры) на пути культурной адаптации
11. Способы преодоления барьеров, препятствующих культурной адаптации
12. Диверсификация и проблемы предубеждений.
13. Теории научения: поведенческие, познавательные и социальные
14. Закон эффекта. Позитивное и негативное подкрепление. Интервалы позитивного подкрепления
15. Значение использования наказания. Интервалы (режимы) наказания.  
Гашение.
16. Научение путем наблюдения. Управление знаниями.
17. Управление поведением в организации. Самоуправление поведением.
18. Необходимость власти в управлении. Формы власти и влияния
19. Исследование различных форм политического поведения.
20. Игра в политику (по Г. Минцбергу)
21. Конкретные политические стратегии и тактики приобретения власти.
22. Этика власти и политики в организации
23. Организационная идентичность: ее сущность и характеристики

### 20.2.2 Темы курсовых работ

1. Демотивация и ремотивация работников в организации
2. Исследование факторов влияния на подходы к мотивации работников (на примере организации)
3. Исследование динамики подходов к мотивации в условиях изменения условий хозяйствования (в т.ч. по фазам глобализации)
4. Группы в организации: анализ природы, динамики формирования (на примере конкретной организации)
5. Командная работа в организации при реализации бизнес-проектов (формирование, систематизация опыта, оценка результативности)
6. Организационная культура: механизм (алгоритм) формирования и поддержания, исследование влияния на поведение сотрудников
7. Организационная культура интернационального предприятия (с учетом межкультурных различий в организационном поведении персонала)
8. Конфликты на рабочем месте: влияние на поведение сотрудников,

- дисфункциональные последствия
9. Продуктивные конфликты: специфика и механизм действия, контроль результативности, роль в управлении поведением в организации
  10. Стресс на рабочем месте: способы определения, профилактики и предотвращения
  11. Стрессоустойчивость персонала как функция менеджмента здоровья
  12. Удовлетворенность трудом в теории и практике организационного поведения: исследование факторов, следствие влияния на поведение работников и результативность труда
  13. Лояльность сотрудников: факторы, диагностика уровня, методы формирования, последствия для организации
  14. Исследование взаимодействия социальной политики организации и лояльности работников
  15. Ценностные ориентации работников: анализ динамики, подходы к формированию
  16. Управление впечатлением (имиджем) в организации: факторы, стратегии, тактические подходы, измерение результативности тактических подходов
  17. Управление знаниями и его влияние на поведение в организации
  18. Власть в организации: источники, характеристики, стратегии и тактики приобретения, измерение результативности
  19. Лидерство: систематизация опыта формирования, личностные аспекты взаимодействия человека и организации, результативность
  20. Агрессивное поведение: причины, формы проявления, последствия, способы преодоления
  21. Деструктивное поведение в организации: формы, причины, последствия, управление
  22. Проблемы организационной социализации работников, пути и методы их преодоления
  23. Организационные изменения и организационное развитие
  24. Соппротивление изменениям: причины, последствия, методы и опыт преодоления
  25. Кадровая политика как фактор формирования поведения в организации
  26. Исследование влияния формальных и неформальных структур на поведение в организации
  27. Исследование подходов формирования обратной связи по исполнению

#### 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

### 20.2.3 Тестовые задания (фрагмент)

1. Укажите параметры наиболее существенных различий при межкультурном общении:

а) язык, невербальные коды, мировоззрение, ролевые взаимоотношения, модели мышления.

б) юмор, произношение

в) кухня, дистанция, внешность

г) акцент, диалект, использование сленга

д) традиции, алфавит, прием пищи и ее количество

2. Принадлежность индивида к какой-либо культуре или культурной группе, формирующая ценностное отношение человека к самому себе, другим людям, обществу и миру в целом. Это -

а) культурная идентичность

б) эмпатия

в) социальная норма

г) инкультурация

д) имитация

3. Обратная связь - это вербальный или невербальный сигнал от получателя информации к его источнику, служащий ответом на инициирующее высказывание или поведение, выполняющий \_\_\_\_\_ или коррективную функцию.

Формат ответа: побудительную

Ответ: сигнальную

4. \_\_\_\_\_ – это способность понимать и разделять переживания другого человека через эмоциональное сопереживание.

Формат ответа: эмоция

Ответ: эмпатия

5. В каком из видов коммуникации возможность получения обратной связи сильно ограничена?

Формат ответа: индивидуальная

Ответ: массовая

### 20.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Оценка знаний, умений и навыков, характеризующая этапы формирования компетенций в рамках изучения дисциплины осуществляется в ходе текущей и промежуточной аттестаций.

Текущая аттестация проводится в соответствии с Положением о текущей аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета. Текущая аттестация проводится в формах устного опроса (фронтальная беседа, доклады); письменных работ (контрольных тестовых заданий, выполнения практико-ориентированных заданий). Критерии оценивания приведены выше.

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. При оценивании используются качественные критерии оценивания, приведенные выше.

При оценивании используются количественные или качественные шкалы оценок.

Критерии оценивания приведены 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.