

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

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий кафедрой  
управления персоналом



И.Б. Дуракова  
27.04.2020

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.10.03 Организационное поведение

**1. Код и наименование направления подготовки/специальности:** 38.05.02

Таможенное дело

**2. Профиль подготовки/специализация:** Таможенный менеджмент и таможенный контроль

**3. Квалификация (степень) выпускника:** специалист

**4. Форма обучения:** очная

**5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины:** кафедра управления персоналом

**6. Составители программы:** ст. преп., к.э.н. Данкер К.А.

**7. Рекомендована:** НМС экономического факультета протокол № 4 от 16.04.2020 г.

**8. Учебный год:** 2023/2024

**Семестр(ы):** 7

## 9. Цели и задачи учебной дисциплины:

Цель освоения учебной дисциплины: формирование у обучающихся 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: вариативная часть блока Б1

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

Компетенция		Планируемые результаты обучения
Код	Название	
ПК-25	способность организовывать сбор информации для управленческой деятельности, оценивать эффективность деятельности таможен (таможенного поста) и их структурных подразделений, анализировать качество предоставляемых услуг	<u>знать:</u> - сущность и содержание основных теорий и концепций взаимодействия людей в организации, в том числе вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, лидерства, коммуникаций и управления конфликтами; - основы проектирования организации; - методы оценки эффективности деятельности работников, структурных подразделений и организации в целом; <u>уметь:</u> - использовать индивидуальные особенности работников и модели организационного поведения для эффективного использования потенциала работников для достижения целей организации; - анализировать деятельность структурных подразделений; <u>владеть (иметь навык(и)):</u> - навыками проектирования и внедрения изменений в подразделения организации с целью повышения эффективности ее деятельности.
ПК-28	способность осуществлять контроль за деятельностью подразделений, групп сотрудников, служащих и работников	<u>Знать:</u> - основные методы и инструменты управления организационным поведением работников; - закономерности личностного восприятия и поведения работника в организации; - этапы и особенности развития группы и команды; - методы формирования и поддержания эффективной работы команды; <u>уметь:</u> - организовывать групповое и командное взаимодействие; - диагностировать этические проблемы в организации;

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- влиять на сплоченность группы;</li> <li>- оказывать влияние на коллег и подчиненных;</li> </ul> <p><u>владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение;</li> <li>- навыками организации и управления коллективом.</li> </ul>
ПК-31	способность разрабатывать программы развития таможни (таможенного поста) и организовывать планирование деятельности их структурных подразделений	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принципы эффективного руководства и проблемы лидерства;</li> <li>- основные способы влияния и убеждения;</li> <li>- источники информации, содержащие нормы российского законодательства в части работы с персоналом при планировании и реализации программы развития организации и ее структурных подразделений;</li> </ul> <p><u>уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выявлять личностные особенности работников для организации планирования и развития таможни (таможенного поста);</li> <li>- эффективно управлять поведением своим и подчиненных для своевременного выполнения задач, стоящих перед организацией..</li> </ul> <p><u>владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- профессиональной терминологией управленческой, социологической и психологической теорий;</li> <li>- навыками разрешения профессиональных задач посредством инструментария дисциплины организационное поведение;</li> <li>- приемами формирования групповых норм, способами нейтрализации и методами преодоления психологического сопротивления в организации;</li> <li>- приемами разработки групповых правил и норм.</li> </ul>

**12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час.** (в соответствии с учебным планом) — 2 ЗЕТ / 72 часа.

**Форма промежуточной аттестации** зачет.

### 13. Виды учебной работы

Вид учебной работы	Трудоемкость		
	Всего	По семестрам	
		7 семестр	...
Аудиторные занятия	32	32	
в том числе:	лекции	16	16
	практические	16	16
	лабораторные	-	-
Самостоятельная работа	40	40	
в том числе: курсовая работа (проект)	-	-	
Форма промежуточной аттестации <i>зачет</i>	7	7	
Итого:	72	72	

### 13.1. Содержание дисциплины

п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
<b>1. Лекции</b>		
1.1	Введение в дисциплину организационное поведение. Поведение работников в организации	Научные основы и подходы. Методы дисциплины. Основопологающие концепции организационного поведения и этапы развития науки. Поведение на уровне индивида, группы и организации как основа изучения организационного поведения. Структура поведения индивида в организации. Типология контрпродуктивного поведения. Организационное гражданское поведение, преимущества и недостатки его проявления работниками для организации. Модели организационного поведения.
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.
1.3	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.
1.4	Организационное проектирование и поведение организации	Элементы и факторы проектирования организации, департаментализация, новая корпоративная архитектура. Поведение организации на различных этапах жизненного цикла, Теоретические основы социально-ответственного поведения компаний.
1.5	Лидерство, власть 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.
1.6	Мотивация в организации	Сущность мотивации в организации. Мотивирование посредством: удовлетворения потребностей, постановки целей, организационной справедливости, изменения ожиданий и обогащения работы.
1.7	Коммуникативное поведение в организации. Конфликты и стрессы и их влияние на 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.
1.8	Управление изменениями 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.
<b>2. Практические занятия</b>		
2.1	Введение в дисциплину организационное поведение. Поведение работников в организации	Научные основы и подходы. Методы дисциплины. Основопологающие концепции организационного поведения и этапы развития науки. Поведение на уровне индивида, группы и организации как основа изучения организационного поведения. Структура поведения индивида в организации. Типология контрпродуктивного поведения. Организационное гражданское поведение, преимущества и недостатки его проявления работниками для организации. Модели организационного поведения.
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.
2.3	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.
2.4	Организационное проектирование и поведение организации	Элементы и факторы проектирования организации, департаментализация, новая корпоративная архитектура. Поведение организации на различных этапах жизненного цикла, Теоретические основы социально-ответственного поведения компаний.
2.5	Лидерство, власть 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.
2.6	Мотивация в организации	Сущность мотивации в организации. Мотивирование посредством: удовлетворения потребностей, постановки целей, организационной справедливости, изменения ожиданий и обогащения работы.
2.7	Коммуникативное поведение в организации. Конфликты и стрессы и их влияние на 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.
2.8	Управление изменениями 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.

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

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Виды занятий (часов)				
		Лекции	Практические	Лабораторные	Самостоятельная работа	Всего
1	Введение в дисциплину организационное поведение. Поведение работников в организации	2	2		4	8
2	Личность и ее развитие в организации	2	2		6	10
3	Групповое поведение в организации	2	2		4	8
4	Организационное проектирование и поведение организации	2	2		6	10
5	Лидерство, власть и влияние в организации	2	2		4	8
6	Мотивация в организации	2	2		4	8
7	Коммуникативное поведение в организации. Конфликты и стрессы и их влияние на поведение в организации	2	2		8	12
8	Управление изменениями в организации	2	2		4	8

#### **14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

*(рекомендации обучающимся по освоению дисциплины: работа с конспектами лекций, презентационным материалом, выполнение курсовой работы, 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 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 заданиями, 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: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=572963">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=572963</a> . – 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. – <a href="http://bibliolub.ru/index.php?page=book&amp;id=116632">http://bibliolub.ru/index.php?page=book&amp;id=116632</a>
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: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=495826">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=495826</a> . – 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: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=562608">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=562608</a> (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: <a href="https://edu.vsu.ru/">https://edu.vsu.ru/</a>
2.	ЭБС "Университетская библиотека online" <a href="http://biblioclub.ru/">http://biblioclub.ru/</a>
3.	ЭБС Издательство «Лань» <a href="http://e.lanbook.com">http://e.lanbook.com</a>
4.	Национальный союз кадровиков <a href="http://www.kadrovik.ru">http://www.kadrovik.ru</a>

**16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы (учебно-методические рекомендации, пособия, задачки, методические указания по выполнению практических (контрольных) работ и др.)**

№ п/п	Источник
1.	<u>Зубарев Г.А.</u> 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: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=112228">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=112228</a> . – 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:

(при использовании лабораторного оборудования указывать полный перечень, при большом количестве оборудования можно вынести данный раздел в приложение к рабочей программе)

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. Фонд оценочных средств:

### 19.1. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и планируемых результатов обучения

Код и содержание компетенции (или ее части)	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции посредством формирования знаний, умений, навыков)	Этапы формирования компетенции (разделы (темы) дисциплины или модуля и их наименование)	ФОС* (средства оценивания)
ПК-25 способность организовывать сбор информации для управленческой деятельности, оценивать эффективность деятельности таможен (таможенного поста) и их структурных подразделений, анализировать качество предоставляемых услуг	<u>знать:</u> - сущность и содержание основных теорий и концепций взаимодействия людей в организации, в том числе вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, лидерства, коммуникаций и управления конфликтами; - основы проектирования организации; - методы оценки эффективности деятельности работников, структурных подразделений и организации в целом; <u>уметь:</u> - использовать индивидуальные особенности работников и модели организационного поведения для эффективного использования потенциала работников для достижения целей организации; - анализировать деятельность структурных подразделений; <u>владеть:</u> - навыками проектирования и внедрения изменений в подразделения организации с целью повышения эффективности ее деятельности.	1. Введение в дисциплину организационное поведение. Поведение работников в организации. 2. Личность и ее развитие в организации 3. Управление изменениями в организации 4. Мотивация в организации 5. Коммуникативное поведение в организации 6. Конфликты и стрессы и их влияние на поведение в организации	Тестовые задания №1 и 2 Практические задания Доклады Собеседование Контрольные работы Задачи
ПК-28 способность осуществлять контроль за деятельностью подразделений, групп сотрудников, служащих и работников	<u>Знать:</u> - основные методы и инструменты управления организационным поведением работников; - закономерности личностного восприятия и поведения работника в организации; - этапы и особенности развития группы и команды; - методы формирования и поддержания эффективной работы команды;	1. Введение в дисциплину организационное поведение. Поведение работников в организации. 2. Групповое поведение в организации 3. Мотивация в организации	Тестовое задание №3 Практические задания Доклады Собеседование Контрольные работы Задачи

	<p><u>уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организовывать групповое и командное взаимодействие;</li> <li>- диагностировать этические проблемы в организации;</li> <li>- влиять на сплоченность группы;</li> <li>- оказывать влияние на коллег и подчиненных;</li> </ul> <p><u>владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение;</li> <li>- навыками организации и управления коллективом.</li> </ul>	<p>4. Лидерство, власть и влияние в организации</p> <p>5. Коммуникативное поведение в организации</p> <p>6. Конфликты и стрессы и их влияние на поведение в организации</p>	
ПК-31 способность разрабатывать программы развития таможенного поста) и организовывать планирование деятельности их структурных подразделений	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принципы эффективного руководства и проблемы лидерства;</li> <li>- основные способы влияния и убеждения;</li> <li>- источники информации, содержащие нормы российского законодательства в части работы с персоналом при планировании и реализации программы развития организации и ее структурных подразделений;</li> </ul> <p><u>уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выявлять личностные особенности работников для организации планирования и развития таможенного поста);</li> <li>- эффективно управлять поведением своим и подчиненных для своевременного выполнения задач, стоящих перед организацией..</li> </ul> <p><u>владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- профессиональной терминологией управленческой, социологической и психологической теорий;</li> <li>- навыками разрешения профессиональных задач посредством инструментария дисциплины организационное поведение;</li> <li>- приемами формирования групповых норм, способами нейтрализации и методами преодоления психологического сопротивления в организации;</li> <li>- приемами разработки групповых правил и норм.</li> </ul>	<p>1. Введение в дисциплину организационное поведение. Поведение работников в организации.</p> <p>2. Лидерство, власть и влияние в организации</p> <p>3. Организационное проектирование и поведение организации</p> <p>4. Управление изменениями в организации</p>	<p>Практические задания</p> <p>Доклады</p> <p>Собеседование</p> <p>Контрольные работы</p> <p>Задачи</p>
<b>Промежуточная аттестация</b>			<b>КИМ</b>

\* В графе «ФОС» в обязательном порядке перечисляются оценочные средства текущей и промежуточной аттестаций.

## 19.2 Описание критериев и шкалы оценивания компетенций (результатов обучения) при промежуточной аттестации

Для оценивания результатов обучения на зачете используются следующие показатели:

1. 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.

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

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 руководить 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 используется следующая шкала:

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
Обучающийся отвечает основным критериям оценивания компетенций по данной дисциплине; владеет теоретическими основами, способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований, применять теоретические знания для решения практических задач в области управления поведением в организации	Базовый уровень	Зачтено
Обучающийся не отвечает основным критериям оценивания компетенций по данной дисциплине; не владеет теоретическими основами, демонстрирует отрывочные знания, не способен иллюстрировать ответ примерами, допускает множественные существенные ошибки в ответе.	–	Не зачтено

### **19.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

#### **19.3.1 Перечень вопросов к зачету:**

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. Коммуникационные сети малых групп и их влияние на поведение работников.
20. Коммуникационные стили. Их связь с коммуникационными сетями малых групп.
21. Барьеры в коммуникациях и способы их устранения
22. Содержательные теории мотивации и их использование в практике мотивации (иерархия потребностей Маслоу, теория мотивации Макклелланда, двухфакторная теория Герцберга)
23. Процессуальные теории мотивации и их использование в практике мотивации (теория ожидания Врума, теория справедливости Адамса)
24. Сущность, типы и причины конфликта
25. Методы и стили управления конфликтами
26. Содержание, виды и причины стресса
27. Результаты воздействия стресса на рабочем месте
28. Основные способы борьбы со стрессом
29. Понятие и проблемы лидерства в современной организации.
30. Содержание категорий власти, полномочий и влияния
31. Баланс власти. Власть подчиненных
32. Формы власти в организации
33. Понятие и причины изменений в организации.
34. Этапы, методы и стратегии проведения организационных изменений.
35. Понятие и причины сопротивления изменениям.
36. Виды и формы сопротивления изменениям.
37. Методы преодоления сопротивления изменениям.

### 19.3.2 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

### 19.3.4 Тестовые задания

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

1. Выберите уровни изучения дисциплины «Организационное поведение»:
  - а. Индивид
  - б. Коллектив
  - в. Конкуренты

- г. Группа
  - д. Партнеры
  - е. Организация
2. В чем заключаются особенности дисциплины «Организационное поведение»:
- а. Изучает влияние поведения на результаты труда
  - б. Изучает влияние поведения на психологию личности
  - в. Изучает влияние поведения на удовлетворенность работой
  - г. Изучает поведение организаций, групп и индивидов в конкретных ситуациях
  - д. Изучает эффективность групповой работы.
3. На каком этапе развития дисциплины «Организационное поведение» работник рассматривался, как производитель прибавочной стоимости:
- а. Классический этап
  - б. Этап Хоторнских экспериментов
  - в. Этап человеческих отношений
  - г. Культурологический этап
4. На каком этапе развития дисциплины «Организационное поведение» в качестве источника прибавочной стоимости стала рассматриваться неформальная группа:
- а. Классический этап
  - б. Этап Хоторнских экспериментов
  - в. Этап человеческих отношений
  - г. Культурологический этап

#### 19.3.4.2 Тестовые задания №2 (фрагмент)

1. На формирование поведения человека влияют:
  - а. Гены родителей;
  - б. Социальный слой, в котором живет человек;
  - в. Страна, в которой родился человек;
  - г. Жизненный опыт;
  - д. Семейные нормы поведения.
2. Элементами внутренней среды индивида являются:
  - а. Навыки;
  - б. Пол;
  - в. Добросовестность;
  - г. Стимулы;
  - д. Опыт.
3. Выберите элементы внешней среды, определяющие поведение индивида:
  - а. Установки;
  - б. Работа;
  - в. Опыт;
  - г. Возраст;
  - д. Правила.
4. Понятие, отражающее "устойчивое множество характеристик, которые определяют общность и различия в поведении людей" – это:
  - а. Человек;
  - б. Индивидуальность;
  - в. Субъект;
  - г. Индивид;
  - д. Личность.

#### 19.3.4.2 Тестовые задания №3 (фрагмент)

1. На каком этапе формирования группы происходит формирование неформальной структуры:
  - а. Формирование
  - б. Бурление

- в. Нормирование
  - г. Выполнение работы
2. Выберите классификационные группы, к которым относится группа друзей регулярно посещающих вечеринки:
- а. Первичная
  - б. Вторичная
  - в. Формальная
  - г. Неформальная
  - д. Временная
  - е. Постоянная.
3. Выберите классификационные группы, к которым относится студенческая группа, посещающая занятия:
- а. Первичная
  - б. Вторичная
  - в. Формальная
  - г. Неформальная
  - д. Временная
  - е. Постоянная.
4. Выберите классификационные группы, к которым относится группа людей, собравшихся чтобы послушать концерт:
- а. Формальная
  - б. Неформальная
  - в. Временная
  - г. Постоянная.

#### 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

#### 19.3.5 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 доносить по поводу контрпродуктивного поведения коллеги руководителю, 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

#### 19.3.6 Темы докладов

1. Теории поведения личности в организации. Теория К. Арджириса.
2. Методики выявления характеристик личности.
3. Дополнительные характеристики личности.
4. Профессиональное выгорание работника и методы его предупреждения.
5. Удовлетворенность трудом и преданность организации. Их влияние на деятельность организации.
6. Процессы и эффекты восприятия
7. Современные методы командообразования.
8. Формальные рабочие группы и управление их развитием.
9. Групповая сплоченность: влияние на эффективность труда, методы снижения и повышения. «Вилка Шехтера».
10. Неформальные группы и их влияние на работу организации.
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. Барьеры в коммуникациях и способы их устранения.

15. Содержательные теории мотивации и их использование в практике мотивации (иерархия потребностей Маслоу, теория мотивации Макклелланда, двухфакторная теория Герцберга)

16. Процессуальные теории мотивации и их использование в практике мотивации (теория ожидания Врума, теория справедливости Адамса)

17. Методы и стили управления конфликтами

18. Содержание и причины стресса. Основные способы борьбы со стрессом

19. Этапы, методы и стратегии проведения организационных изменений.

#### 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

#### 19.3.8 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 самооэффективности» 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

#### 19.3.9. 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», Самооэффективность 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

#### **19.4. 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 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.