

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

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
Управления персоналом

 И.Б.Дуракова

30.05.2018

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.03 Управление поведением персонала

1. Шифр и наименование направления подготовки/специальности:
38.04.03 Управление персоналом
2. Профиль подготовки/специализации: Управление персоналом в
международном бизнесе
3. Квалификация (степень) выпускника: магистр
4. Форма образования: заочная
5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины: Управление персоналом
6. Составители программы: Зубарев Г. А., к.э.н., доцент
7. Рекомендована: НМС экономического факультета протокол №5 от 24.05.2018

8. Учебный год: 2018/2019

Триместр(-ы): 1; 2

9. Цели и задачи учебной дисциплины: Целью учебной дисциплины является формирование представления о поведении человека, группы и организации и их взаимном влиянии и влиянии на результаты деятельности организации.

Задачи дисциплины:

- изучить влияние индивидуальных человеческих и групповых фактов на деятельность организации;
- изучить основные проблемы, возникающие в организации в связи с человеческим фактором, и методы их решения;
- раскрыть особенности поведения организации по отношению к различным индивидам и социально-экономическим группам;
- изучить количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований.

10. Место учебной дисциплины в структуре ООП: Блок Б1, базовая часть цикла. Обучающийся должен владеть культурой мышления, способностями к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения. Обучающийся должен иметь знания по следующим дисциплинам магистерской программы: Актуальные проблемы управления человеческими ресурсами, Эволюция управленческих теорий, Методы исследования в менеджменте

Дисциплины, для которых данная дисциплина является предшествующей: «Управление персоналом».

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	
ОК-2	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные методы и инструменты анализа организации деятельности в подразделениях; -- законы, принципы и правила, необходимых для выработки современного организационного мышления; - особенности построения социальных организаций; - основные факторы, способные оказывать влияние на организации - законы и принципы, действующие в организациях <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать и применять на практике положения нормативно-правовых документами по вопросам организации деятельности в фирмах, компаниях; -уметь проводить анализ деятельности и анализ управления персоналом; - выделять предпосылки формирования и развития организационных отношений в зависимости от вида и типа организации - рассматривать экономические явления не только сами по себе, но и во взаимосвязи с социальными процессами <p>владеть (иметь навык(и)):</p> <ul style="list-style-type: none"> -навыками организации и управления коллективом; - навыками практического использования

		полученных знаний в будущей профессиональной деятельности; – навыками разбора конкретных производственных поведенческих ситуаций.
ОПК-5	способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения;	знать: -принципы эффективного руководства и проблемы лидерства; - основные способы влияния и убеждения уметь: - участвовать в коллективных действиях, работать в командах; - анализировать и проектировать деятельность структурных подразделений; - оказывать влияние на коллег. владеть (иметь навык(и)): - приемами формирования групповых норм, способами нейтрализации и методами преодоления психологического сопротивления в организации; -навыками организации и управления коллективом;
ПК-8	способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру;	знать: - основные теории поведения человека в организации; -основные психологические характеристики личности с точки зрения формирования поведения; -особенности управления поведением организации и управления нововведениями в организации; - особенности кросскультурной среды уметь: - анализировать и применять на практике положения нормативно-правовых документами по вопросам организации деятельности в фирмах, компаниях; - организовывать творческие коллективы (команды) для решения организационно - управленческих задач и руководство ими; - разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность; - разрешать межличностные и межгрупповые конфликты с учетом кросскультурных особенностей владеть (иметь навык(и)): - навыками разбора конкретных производственных поведенческих ситуаций; - приемами формирования групповых норм; –способами нейтрализации и методами преодоления психологического сопротивления в организации; -навыками разрешения межличностные и межгрупповые конфликтов

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/часах в соответствии с учебным планом — 4 зет / 144

Форма промежуточной аттестации *экзамен*

13. Виды учебной работы:

Вид учебной работы	Трудоемкость (часы)			
	Всего	По триместрам		
		Тр.№1	Тр. №2
Аудиторные занятия	22	22	-	
в том числе: лекции	8	8	-	
практические	14	14	-	
лабораторные	-	-	-	
Самостоятельная работа	113	41	72	
Экзамен	9		9	
Итого:	144	63	81	

13.1. Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1. Лекции		
1.1	Научные основы и методы организационного поведения	Организация в условиях информационных технологий роста глобализации и диверсификации рабочей силы. Научные основы и подходы. Методы дисциплины. Основополагающие концепции организационного поведения и этапы развития науки.
1.2	Личность и установки в организации	Установки и их компоненты Факторы, порождающие установки (связанные с работой). Функции установок. Изменение установок
1.3	Удовлетворенность трудом, преданность организации и вовлеченность персонала.	Удовлетворенность трудом, ее критерии и ее 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.
1.4	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.
1.5	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
1.6	Научение: теории, принципы, практика	Теории научения: поведенческие, познавательные и социальные Закон эффекта. Позитивное подкрепление и его режимы Негативное подкрепление и его режимы Научение путем наблюдения Наказание: его содержание, условия и аргументы против применения
1.7	Организационное поведение в международном бизнесе	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
1.8	Девиантное организационное	Виды девиантного поведения. Агрессия на рабочем месте и ее формы и способы устранения. Служебные кражи и способы их

	поведение: виды и способы устранения	сокращения.
2. Практические занятия		
2.1	Научные основы и методы организационного поведения	Организация в условиях информационных технологий роста глобализации и диверсификации рабочей силы. Научные основы и подходы. Методы дисциплины. Основополагающие концепции организационного поведения и этапы развития науки.
2.2	Личность и установки в организации	Установки и их компоненты Факторы, порождающие установки (связанные с работой). Функции установок. Изменение установок
2.3	Удовлетворенность трудом, преданность организации и вовлеченность персонала.	Удовлетворенность трудом, ее критерии и ее 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.
2.4	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.
2.5	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
2.6	Научение: теории, принципы, практика	Теории научения: поведенческие, познавательные и социальные Закон эффекта. Позитивное подкрепление и его режимы Негативное подкрепление и его режимы Научение путем наблюдения Наказание: его содержание, условия и аргументы против применения
2.7	Организационное поведение и национальная культура. Управление диверсифицированной рабочей силой	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
2.8	Девиантное организационное поведение: виды и способы устранения	Виды девиантного поведения. Агрессия на рабочем месте и ее формы и способы устранения. Служебные кражи и способы их сокращения.

13.2 Темы (разделы) дисциплины и виды занятий:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Виды занятий (часов)				
		Лекции	Практические	Лабораторные	Самостоятельная работа	Всего
1	Научные основы и методы организационного поведения	1	-		15	16
2	Личность и установки в организации	1	2		14	17
3	Удовлетворенность трудом, преданность организации и вовлеченность персонала	1	2		14	17
4	Управление впечатлением: стратегии и методы	1	2		14	17
5	Власть и политика в организации: политические стратегии и тактики, этика	1	2		14	17

	власти					
6	Научение: теории, принципы, практика	1	2		14	17
7	Организационное поведение и национальная культура. Управление диверсифицированной рабочей силой	1	2		14	17
8	Девиянтное организационное поведение: виды и способы устранения	1	2		14	17
	Экзамен					9
Итого:		8	14		113	144

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

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

В процессе преподавания дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, практические занятия, контрольные работы, деловые игры, решение кейсов и задач, 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 приступить к решению задач, обучающемуся необходимо ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса; получить от преподавателя информацию о порядке проведения занятия, критериях оценки результатов работы; получить от преподавателя конкретное задание и информацию о сроках выполнения, о требованиях к оформлению и форме представления результатов.

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

Деловая игра – совместная деятельность обучаемых, направленная на нахождение путей оптимального решения поставленной задачи в соответствии с выбранной или назначенной ролью с целью выработки коммуникативных навыков, развития мышления, умения применять полученные теоретические знания на практике, быстроты оценки ситуации и принятия решения. Деловая игра позволяет вовлекать участников в моделирование процессов будущей профессиональной деятельности, развивает помимо профессиональных навыков, аналитические, рефлексивные способности, умение организовать собственную деятельность и деятельность группы. Прежде чем приступить 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.	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: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=252696 >.
2.	Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова.— Москва : ИНФРА-М, 2014 .— 299 с.

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: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258721 >.
2.	Козлова, А.М. Организационное поведение / А.М. Козлова .— Москва : Директ-Медиа, 2013 .— 229 с. — ISBN 978-5-4458-2505-0 .— <URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=139768 >
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" http://biblioclub.ru/
2.	ЭБС Издательство «Лань» http://e.lanbook.com
3.	Национальный союз кадровиков http://www.kadrovik.ru

16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Источник
1.	Зубарев, Г.А. Организационное поведение: лекции, ситуации, тесты [Электронный ресурс] учебное пособие. Ч. 1 / Г.А. Зубарев ; Воронеж. гос. ун-т .— Электрон. текстовые дан. — Воронеж : Издательско-полиграфический центр Воронежского государственного университета

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

Для организации занятий требуется:

- ~ персональный компьютер и видеопроекционное оборудование;
- ~ программное обеспечение общего назначения Microsoft Office;
- ~ доступ к ресурсам сети Internet

Специализированное программное обеспечение при изучении дисциплины не используется.

18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Кафедра Управления персоналом, обеспечивающая реализацию образовательной программы, располагает материально-технической базой и аудиторным фондом, обеспечивающей проведение лекций, семинаров и иных видов учебной и научно-исследовательской работы студентов, предусмотренной учебным планом и соответствующей санитарно-техническим нормам

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)
<p>ОК-2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;</p>	<p>знать: - основные методы и инструменты анализа организации деятельности в подразделениях; -- законы, принципы и правила, необходимых для выработки современного организационного мышления; - особенности построения социальных организаций; - основные факторы, способные оказывать влияние на организации - законы и принципы, действующие в организациях</p> <p>уметь: - анализировать и применять на практике положения нормативно-правовых документами по вопросам организации деятельности в фирмах, компаниях; -уметь проводить анализ деятельности и анализ управления персоналом; - выделять предпосылки формирования и развития организационных отношений в зависимости от вида и типа организации - рассматривать экономические явления не только сами по себе, но и</p>	<p>1. Научные основы и методы организационного поведения 2. Личность и установки в организации 3. Удовлетворенность трудом, преданность организации и вовлеченность персонала 4. Управление впечатлением: стратегии и методы</p>	<p>Тестовые задания №1 Практические задания Доклады Собеседование Контрольные работы</p>

	<p>во взаимосвязи с социальными процессами</p> <p>владеть (иметь навык(и)):</p> <ul style="list-style-type: none"> -навыками организации и управления коллективом; - навыками практического использования полученных знаний в будущей профессиональной деятельности; – навыками разбора конкретных производственных поведенческих ситуаций. 		
<p>ОПК-5</p> <p>способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссы и альтернативные решения;</p>	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> -принципы эффективного руководства и проблемы лидерства; - основные способы влияния и убеждения <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участвовать в коллективных действиях, работать в командах; - анализировать и проектировать деятельность структурных подразделений; - оказывать влияние на коллег. <p>владеть (иметь навык(и)):</p> <ul style="list-style-type: none"> - приемами формирования групповых норм, способами нейтрализации и методами преодоления психологического сопротивления в организации; -навыками организации и управления коллективом; 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Удовлетворенность трудом, преданность организации и вовлеченность персонала. 2. Управление впечатлением: стратегии и методы 3. Власть и политика в организации: политические стратегии и тактики, этика власти 	<p>Тестовые задания №2</p> <p>Практические задания</p> <p>Доклады</p> <p>Собеседование</p> <p>Контрольные работы</p>
<p>ПК-8</p> <p>способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру;</p>	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные теории поведения человека в организации; -основные психологические характеристики личности с точки зрения формирования поведения; -особенности управления поведением организации и управления нововведениями в организации; - особенности кросскультурной среды <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать и применять на практике положения нормативно-правовых документами по вопросам организации деятельности в фирмах, компаниях; - организовывать творческие коллективы (команды) для решения организационно - управленческих задач и руководство ими; - разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность; - разрешать межличностные и межгрупповые конфликты с учетом 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организационное поведение и национальная культура. Управление диверсифицированной рабочей силой 2. Девиантное организационное поведение: виды и способы устранения 	<p>Практические задания</p> <p>Доклады</p> <p>Собеседование</p> <p>Кейсы</p> <p>Контрольные работы</p>

	<p>кросскультурных особенностей</p> <p>владеть (иметь навык(и)):</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками разбора конкретных производственных поведенческих ситуаций; - приемами формирования групповых норм; –способами нейтрализации и методами преодоления психологического сопротивления в организации; -навыками разрешения межличностные и межгрупповые конфликтов 		
Промежуточная аттестация			Комплект КИМ

* 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 экзамене/зачете используются следующие показатели:

1. Знание особенностей управления нововведениями в организации, принципов эффективного руководства и проблем лидерства; 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)):

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

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

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 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

19.3.2 Перечень практических заданий

1. Описание и анализ собственных установок, установок своих друзей и близких
2. Тест на оценку удовлетворенность трудом (учебным процессом), преданность организации и вовлеченность персонала (студента) в дела группы, факультета и университета
3. Опишите приемы управления впечатлением, которые вы использовали в отношении окружающих, чтобы добиться чего-либо.
4. Опишите приемы управления впечатлением, которые окружающих вас люди (родители, родственники, друзья) использовали в отношении вас, чтобы добиться чего-либо.
5. Опишите ситуацию, когда вам принадлежала власть. Какого рода это была власть?
6. Приведите пример, когда преподаватель факультета мог бы проявить каждую из пяти внутриличностных основ власти.
7. Термины власть и политика у обывателя часто вызывают негативную реакцию. Однако мы считаем их нейтральными. Объясните почему?
8. Идентифицируйте в аудитории ситуацию, когда, по вашему мнению, стоит «выносить сор из избы», а когда не стоит. Как вы это сделаете?
9. Использование теста «Большая пятерка» для оценки лидерского потенциала
10. Использование анкеты Басса (1995 г.) для оценки транзакционного и трансформационного лидерства
11. Оценка предрасположенностей к лидерству при помощи тестов: «Лидерство», «Локус контроля», «Шкала Маккиавелизма», «Уровень субъективного контроля»
12. Опишите, каким образом вы сталкивались с действием Закона эффекта, а также позитивным и негативным подкреплением? Обсудите в группе
13. Рассмотрение кросскультурной специфики различных народов в соответствии с типологией Г.Хофстеда и Р.Льюиса
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. Какая власть и политика используются для создания иллюзии власти? Этично ли создавать иллюзию власти?
16. 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?
17. Опишите, каким образом вы сталкивались с действием Закона эффекта, а также позитивным и негативным подкреплением?

19.3.4 Тестовые задания

19.3.4.1 Тестовые задания №1 (фрагмент)

1. Видами атрибуции являются:
 - a) объективная и субъективная;
 - b) диспозиционная и ситуационная;
 - c) функциональная и организационная;

- d) внутренняя и внешняя;
 - e) личностная и ситуационная
2. Понятие, отражающее «устойчивое множество характеристик, которые определяют общность и различия в поведении людей»:
- a) человек;
 - b) индивидуальность;
 - c) субъект;
 - d) индивид;
 - e) личность
3. Утверждение, помогающее устранить когнитивный диссонанс, возникающий у некурящего человека, работающего в фирме, производящей сигареты:
- a) «Я получаю хорошую заработную плату»;
 - b) «А какое мне дело до курящих людей?»;
 - c) «Здесь у меня хорошие перспективы карьерного роста»;
 - d) «Наша фирма производит самые безопасные сигареты»;
 - e) «Пора пополнить ряды курильщиков»
4. Процесс восприятия причин поведения людей и его результатов называется:
- a) социальным познанием;
 - b) атрибуцией;
 - c) абстракцией;
 - d) коммуникацией;
 - e) приписывании
5. Восприятие — это:
- a) процесс чувственной дифференциации входящей информации на определенные группы;
 - b) процесс организации информации из окружающего мира таким образом, чтобы она имела смысл;
 - c) процесс установления структурно-логических закономерностей между событиями, происходящими во внешней среде;
 - d) творческий процесс, в ходе которого индивид узнает незаметные на первый взгляд особенности объекта;
 - e) процесс, в ходе которого человек придает значение элементам и явлениям внешней среды, включающий отбор, организацию, хранение и интерпретацию в психологическом опыте различных стимулов в значащую и логически последовательную картину мира

19.3.4.2 Тестовые задания №2 (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;

- е) социальное отражение
3. «Активность, независимость, разнообразные поведенческие модели, глубокие интересы, долгосрочная перспектива, главенствующее положение, самосознание и самоконтроль» являются по Арджирису:
- а) характеристиками незрелого возраста;
 - б) характеристиками нормального человека;
 - в) характеристиками преуспевающего менеджера;
 - г) характеристиками зрелого возраста;
 - д) 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:
- а) аффективная преданность;
 - б) преданность, обусловленная стажем;
 - в) нормативная преданность;
 - г) материальная зависимость;
 - д) нормальная порядочность
5. Как называется способ изменения установок, когда сотрудники, неудовлетворенные существующим положением дел, привлекаются к активной работе по изменению ситуации:
- а) предоставление новой информации;
 - б) воздействие страхом или устранение несоответствий;
 - в) влияние друзей и коллег;
 - г) привлечение к сотрудничеству;
 - д) такого способа на практике не существует

19.3.5 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?

19.3.6 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

19.3.7 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

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. При оценивании используются качественные критерии оценивания, приведенные выше.

При оценивании используются количественные или качественные шкалы оценок. Критерии оценивания приведены выше.