

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

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой
Управления персоналом


(И.Б.Дуракова)
17.04.2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.06.01 Организационное поведение

1. Код и наименование направления подготовки/специальности:

38.03.01 Экономика

2. Профиль подготовки/специализация: Экономика социально-трудовых отношений

3. Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

4. Форма обучения: очная

5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины: Управления персоналом

6. Составители программы: Фомина Н.Н., к.э.н., доцент

7. Рекомендована: Научно-методическим советом экономического факультета ВГУ от 17.04.2025 г., протокол №8

8. Учебный год: 2025/2026

Семестр(ы): 8

Набор 2022

9. Цели и задачи учебной дисциплины:

Цель дисциплины: формирование у обучающихся знаний, умений, навыков, необходимых для всестороннего понимания, объяснения, предсказания и управления организационным поведением для эффективного управления трудовой деятельностью.

Задачи дисциплины:

- формирование системы знаний о проблемах, возникающих в организациях 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 дисциплины для эффективной мотивации работников, формирования работоспособных команд, разрешения конфликтов и уменьшения проявления деструктивного поведения.

10. Место учебной дисциплины в структуре ОП: учебная дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1. Дисциплина по выбору.

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	Код(ы)	Индикатор (ы)	Планируемые результаты обучения
1	2	3	4	5
ПК-5	Способен проводить исследование процессов в социально-трудовой сфере	ПК-5.2	Определяет оптимальные параметры организации трудовой деятельности	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- сущность и содержание основных теорий и концепций взаимодействия людей в организации, в том числе вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, лидерства, коммуникаций и управления конфликтами. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- выявлять личностные особенности работников для выстраивания эффективной работы организации; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none">-навыками организации и управления коллективом при решении профессиональных задач.

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час. 3 ЗЕТ / 108 час.

Форма промежуточной аттестации зачет

13. Трудоемкость по видам учебной работы

Вид учебной работы	Трудоемкость	
	Всего	По семестрам
		8 семестр
Аудиторные занятия	36	36
в том числе:	лекции	18
	практические	18
	лабораторные	-
Самостоятельная работа	72	72
Форма промежуточной аттестации зачет		
Итого:	108	108

13.1. Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины	Реализация раздела дисциплины с помощью онлайн-курса, ЭУМК*
1. Лекции			
1.1.	Введение в дисциплину организационное поведение	Понятие организации и ее основные элементы. Типы организаций и их особенности, влияющие на организационное поведение. Этапы развития организационного поведения как научной дисциплины. Цели, методы и критерии эффективности управления организационным поведением.	https://edu.vs.u.ru/course/view.php?id=2257
1.2.	Личность и ее развитие в организации	Понятие и теории личности. Факторы, определяющие поведение личности, и методы ее оценки. Основные и дополнительные психологические характеристики личности. Процессы восприятия (перцепции), ценности и установки личности.	https://edu.vs.u.ru/course/view.php?id=2257
1.3.	Мотивация в организации	Сущность мотивации в организации, основные термины и концепции. Типология и практическое применение теорий мотивации (А.Маслоу, Ф.Герцберга, Д.МакКелланда, К. Арджириса, В. Врума, Дж. Адамса, В.И. Герчикова).	https://edu.vs.u.ru/course/view.php?id=2257
1.4.	Поведение работников в организации	Структура поведения индивида в организации. Типология контрпродуктивного поведения. Организационное гражданское поведение, преимущества и недостатки его проявления работниками для организации. Модели организационного поведения.	https://edu.vs.u.ru/course/view.php?id=2257
1.5.	Психологические состояния работников	Стресс, профессиональное выгорание, выученная беспомощность. Сущность, причины, влияние на производительность и здоровье людей, меры профилактики и снижения неблагоприятных психологических состояний в организации.	https://edu.vs.u.ru/course/view.php?id=2257
1.6.	Групповое поведение в организации	Группа как составной элемент организационной структуры, преимущества и недостатки работы в группе. Теории группообразования. Этапы формирования группы. Классификация групп, влияние неформальных групп на деятельность организации, целевые группы и их особенности, команды. Групповая сплоченность, факторы, повышающие и понижающие сплоченность.	https://edu.vs.u.ru/course/view.php?id=2257
1.7.	Коммуникативное поведение в организации	Классификация коммуникаций в организации, коммуникационные технологии; коммуникационные сети и стили, барьеры в коммуникациях и способы их устранения; коммуникативное пространство и коммуникативное поведение руководителя, эффективность коммуникаций.	https://edu.vs.u.ru/course/view.php?id=2257

1.8.	Конфликты в организации	Типы и уровни конфликта, организационная культура и конфликт, влияние конфликта на поведение в организации, стили разрешения и роль переговоров в разрешении конфликтов.	https://edu.vs.u.ru/course/view.php?id=2257
1.9.	Изменения в организации	Иновации и изменения в организации, сопротивление переменам и его причины. Этапы, методы и стратегии проведения организационных изменений. Виды и формы сопротивления изменениям. Методы преодоления сопротивления изменениям.	https://edu.vs.u.ru/course/view.php?id=2257

2. Практические занятия

2.1	Введение в дисциплину организационное поведение	Понятие организации и ее основные элементы. Типы организаций и их особенности, влияющие на организационное поведение. Этапы развития организационного поведения как научной дисциплины. Цели, методы и критерии эффективности управления организационным поведением.	https://edu.vs.u.ru/course/view.php?id=2257
2.2	Личность и ее развитие в организации	Понятие и теории личности. Факторы, определяющие поведение личности, и методы ее оценки. Основные и дополнительные психологические характеристики личности. Процессы восприятия (перцепции), ценности и установки личности.	https://edu.vs.u.ru/course/view.php?id=2257
2.3	Мотивация в организации	Сущность мотивации в организации, основные термины и концепции. Типология и практическое применение теорий мотивации (А.Маслоу, Ф.Герцберга, Д.МакКелланда, К. Арджириса, В. Врума, Дж. Адамса, В.И. Герчикова).	https://edu.vs.u.ru/course/view.php?id=2257
2.4.	Поведение работников в организации	Структура поведения индивида в организации. Типология контрпродуктивного поведения. Организационное гражданское поведение, преимущества и недостатки его проявления работниками для организации. Модели организационного поведения.	https://edu.vs.u.ru/course/view.php?id=2257
2.5	Психологические состояния работников	Стресс, профессиональное выгорание, выученная беспомощность. Сущность, причины, влияние на производительность и здоровье людей, меры профилактики и снижения неблагоприятных психологических состояний в организации.	https://edu.vs.u.ru/course/view.php?id=2257
2.6	Групповое поведение в организации	Группа как составной элемент организационной структуры, преимущества и недостатки работы в группе. Теории группообразования. Этапы формирования группы. Классификация групп, влияние неформальных групп на деятельность организации, целевые группы и их особенности, команды. Групповая сплоченность, факторы, повышающие и понижающие сплоченность.	https://edu.vs.u.ru/course/view.php?id=2257
2.7	Коммуникативное поведение в организации	Классификация коммуникаций в организации, коммуникационные технологии; коммуникационные сети и стили, барьеры в коммуникациях и способы их устранения; коммуникативное пространство и коммуникативное поведение руководителя, эффективность коммуникаций.	https://edu.vs.u.ru/course/view.php?id=2257
2.8	Конфликты в организации	Типы и уровни конфликта, организационная культура и конфликт, влияние конфликта на поведение в организации, стили разрешения и роль переговоров в разрешении конфликтов.	https://edu.vs.u.ru/course/view.php?id=2257
2.9	Изменения в организации	Иновации и изменения в организации, сопротивление переменам и его причины. Этапы, методы и стратегии проведения организационных изменений. Виды и формы сопротивления изменениям. Методы преодоления сопротивления изменениям.	https://edu.vs.u.ru/course/view.php?id=2257

13.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Виды занятий (часов)			
		Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа	Всего
1	Введение в дисциплину организационное поведение	2	2	4	8
2	Личность и ее развитие в организации	2	2	4	8
3	Мотивация в организации	2	2	4	8
4	Поведение работников в организации	2	2	4	8
5	Групповое поведение в организации	2	2	4	8
6	Коммуникативное поведение в организации	2	2	4	8
7	Конфликты в организации	2	2	4	8
8	Психологические состояния работников	2	2	4	8
9	Изменения в организации	2	2	4	8
	Итого:	18	18	72	108

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

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.

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 заданий - выполнение обучающимися набора практических заданий предметной области с целью выработки навыков их решения.

Прежде чем приступить к решению заданий, 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.

Ролевая игра – совместная деятельность обучаемых, это процесс моделирования группой той или иной ситуации. 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 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 кейса 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

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1.	Згонник Л.В. Организационное поведение : учебник / Л.В. Згонник. – 3-е изд., стер. - Москва : Дашков и К°, 2020. - 232 с. : ил. - Режим доступа: по подписке. - URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572963 . - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-03762-7. - Текст : электронный.
2.	Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 291 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16430-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт. — URL: https://urait.ru/bcode/531024

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
3.	Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — М. : ИНФРА-М, 2024. — 301 с. — ISBN 978-5-16-006649-3. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/2054180 . – Режим доступа: по подписке.
4.	Лютенс Ф. Организационное поведение : учебник / Ф. Лютенс ; пер. с англ. - 7-е изд. - Москва : ИНФРА-М, 1999. - 692 с. - ISBN 5-86225-899-X. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/416225
5.	Красовский Ю.Д. Организационное поведение : учебник / Ю.Д. Красовский. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : Юнити – Дана, 2015. – 487 с. : схем., ил., табл. – http://bibliolub.ru/index.php?page=book&id=116632
6.	Семенов А.К. Организационное поведение : учебник : [16+] / А.К. Семенов, В.И. Набоков. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 272 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. - URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495826 . - ISBN 978-5-394-02482-5. - Текст : электронный.
7.	Шапиро С.А. Организационное поведение : учебное пособие : [16+] / С.А. Шапиро. – 2-е изд., доп. и перераб. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 446 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. - URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562608 . - ISBN 978-5-4475-2986-4. - Текст : электронный.

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

№ п/п	Источник
8	Образовательный портал «Электронный университет ВГУ»: https://edu.vsu.ru
9	ЭБС "Университетская библиотека online": http://biblioclub.ru/
10	ЭБС Издательство «Лань»: http://www.lanbook.com
11	Электронная система «Консультант Плюс»: http://www.consultant.ru/
12	Электронная система «Гарант»: https://www.garant.ru/

16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Источник
1.	Зубарев Г.А. Организационное поведение : лекции, ситуации, тесты. Ч. I : учеб. пособие / Г.А. Зубарев. – Воронеж: изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2013. – 32 с.
2.	Шапиро С. А. Практика работы с персоналом: учебно-практическое пособие : практическое пособие : [16+] / С. А. Шапиро, З. И. Ярлыкова. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. - 192 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. –

	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=600594 (дата обращения: 18.04.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-1765-2. – DOI 10.23681/600594. – Текст : электронный.
--	--

17. Образовательные технологии, используемые при реализации учебной дисциплины, включая дистанционные образовательные технологии (ДОТ, электронное обучение (ЭО), смешанное обучение):

Программа курса может быть реализована с применением дистанционных образовательных технологий. При реализации дисциплины проводятся лекции, практические занятия, выполняются практико-ориентированные задания. Проверка практико-ориентированных заданий может осуществляться с использованием дистанционных образовательных технологий

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

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
1.	1. Введение в дисциплину организационное поведение 2. Личность и ее развитие в организации 3. Мотивация в организации 4. Поведение работников в организации 5. Психологические состояния работников 6. Групповое поведение в организации 7. Коммуникативное поведение в организации 8. Конфликты в организации 9. Изменения в организации	ПК-5.2	ПК-5.2	КИМ №1 Практико-ориентированные задания КИМ № 2 Тесты КИМ № 3 Доклады КИМ № 4 Контрольная работа
Промежуточная аттестация форма контроля – зачет				КИМ №5 Перечень вопросов

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.

КИМ №1. Комплекты практико-ориентированных заданий для проведения текущей аттестации.

Описание технологии проведения:

1. Подготовка к выполнению задания, заключающаяся в получении обучающимися методических указаний.
2. Выполнение практико-ориентированного задания.
3. Получение оценки
4. Обсуждение в группе полученных результатов.

Ситуация для разбора «Что стало с лучшим сотрудником?»

Сергей Знаменев был одним из первых сотрудников компании «Роботех». Он проработал в компании уже 5 лет, при этом первые 3 года ежегодно выигрывал премию за лучшее качество работы. Премия была в виде ценного подарка (флагманская модель смартфона) или денежного приза (70 тысяч рублей) на выбор. Сергею около 36 лет, он женат. Четвертый год работы совпал с кризисом, связанным с коронавирусными ограничениями, в связи со снижением финансовых показателей организации конкурс на звание лучшего работника года был отменен. Однако в пятый год работы стало заметно ухудшение работы Сергея и без конкурса. Если раньше производимые им генераторы всегда были бездефектной продукцией, то теперь выборочная проверка отдела качества показывала примерно 3 единицы брака из 100 изделий, в то время как средний уровень брака на этом производстве составляет 1,5% процента.

Помимо снижения качества продукции появились и другие проблемы. Он никогда не был сильно дружелюбным, но коллеги уважали его за его профессионализм и компетентность. Он всегда мало общался с коллегами, был сдержан, но всегда вежлив и корректен. Однако последний год ситуация сильно поменялась: он стал конфликтовать с другими сотрудниками, выставляя требование, чтобы никто не подходил к его рабочему месту (так как по его мнению, у него стали пропадать инструменты с рабочего стола).

Проанализируйте ситуацию и ответьте на вопросы:

1. Какие причины такого поведения могут быть? Оцените вероятность каждой из названных причин с учетом известной информации и какую информацию Вы можете узнать как руководитель, чтобы подтвердить или опровергнуть их истинность?

2. Насколько Сергей привержен организации и вероятно удовлетворен своей работой? На какие факторы удовлетворенности трудом стоит обратить внимание руководителю Сергея?

3. Какие варианты решения ситуации Вы видите, проанализируйте плюсы и минусы каждого из них. На каком решении Вы бы остановились в качестве руководителя Сергея и почему?

Ситуация для разбора «Плохой пример»

Студент Николай Беков, вернувшись в родной город на летние каникулы, решил подработать грузчиком на местной текстильной фабрике. Работа ему показалась не тяжелой, оплата его устраивала, но отношения с коллективом не задались. Как только машина подъезжала для загрузки готовой продукции или разгрузки материалов, большинство его коллег уходили на перекур, медлили, часто отвлекались, а то и вовсе прятались. Такое поведение ухудшало работу бригады, и, конечно, не нравилось Николаю, так как он привык выполнять работу качественно и приходилось работать за остальных. Тогда он решил поговорить с коллегами и выяснить в чем дело. Однако один из членов бригады ответил, что Николай может

уйти, если что-то не нравится, но если попробует пожаловаться начальству, то ему же будет хуже. Студент был сознательно исключен из жизни бригады, он не ходил на перекуры с остальными, не участвовал в личных обсуждениях, а по пятницам его не брали с собой пить пиво после работы. Николай отработал еще пару недель и решил снова подойти к коллегам со словами: «Вы сами не хотите зарабатывать и жить лучше. Сами слоняетесь без дела, тратите деньги на алкоголь и сигареты и ни к чему не стремитесь. Я рад, что я не такой как вы!» На что один из старших коллег ответил: «Поработал бы тут с наше, сынок, тоже таким стал бы».

Вопросы к ситуации:

1. Какой вид поведения демонстрирует Николай и его коллеги? В чем причины такого поведения и возможные последствия (краткосрочные, долгосрочные) для организации и работников?
2. Как Вы считаете, действительно ли Николай стал бы таким же, как его коллеги, если продолжит работать на фабрике?
3. Охарактеризуйте рабочую группу, в которую попал Николай. В чем причины того, что его не принял коллектив?
4. Какой стиль управления демонстрирует начальник бригады?
5. Какие действия может предпринять руководитель для улучшения ситуации в подчиненном коллективе?

Критерии оценки:

Оценка «зачтено» выставляется, если обучающийся верно выполнил практико-ориентированное задание, пояснил ход ее решения, сформулировал обоснованные выводы. Предложенные рекомендации обоснованы, характеризуются практической направленностью.

Оценка «не зачтено» выставляется, если обучающийся не выполнил задания, либо не смог обосновать, с теоретической и практической точек зрения, свое решение.

КИМ №2. Комплекты тестовых заданий (фрагмент) для проведения текущей аттестации.

Описание технологии проведения:

1. Подготовка к выполнению заданий, заключающаяся в получении обучающимися методических указаний.
2. Выполнение тестовых заданий.
3. Получение оценки
4. Обсуждение в группе полученных результатов.

Тест № 1 (фрагмент)

1. В чем заключается суть дисциплины «Организационное поведение»:
 - 1) изучает влияние поведения на результаты труда;
 - 2) изучает влияние поведения на удовлетворенность работой;
 - 3) изучает поведение индивидов и групп в рамках организации;
 - 4) изучает эффективность групповой работы.
2. Выберите уровни изучения дисциплины «Организационное поведение»: (возможно несколько вариантов)
 - 1) индивид;
 - 2) коллектив;
 - 3) государство;
 - 4) группа;

5) организация.

3. На каком этапе развития дисциплины «Организационное поведение» стали учитываться нематериальные потребности индивида, такие как потребность в уважении, развитии и самореализации?

- 1) классическом;
- 2) человеческих отношений;
- 3) гуманистическом;
- 4) культурологическом.

Критерии оценки:

Используется политомическая шкала, согласно которой при полностью правильном ответе назначается 2 балла, частично правильном ответе – 1 балл, при неверном ответе – 0 баллов.

Оценка «отлично» выставляется, если обучающийся набрал более 90% от максимального балла.

Оценка «хорошо» выставляется, если обучающийся набрал более 70% от максимального балла.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если обучающийся набрал более 50% от максимального балла.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если обучающийся набрал менее 50% от максимального балла.

КИМ №3. Комплекты тем докладов (рефератов) для проведения текущей аттестации.

Описание технологии проведения:

1. Составить и согласовать план реферата. При составлении плана и подготовке к реферату (докладу) следует самостоятельно изучить рекомендованную учебно-методическую и научно-популярную литературу, публикации на профессиональных сайтах.

2. Написание реферата, нацеленного на составление концентрированного, сжатого представления материала по изучаемому вопросу.

3. Доклад в аудитории, ответ на дополнительные вопросы.

4. Получение оценки.

Темы докладов (рефератов):

1. Теории поведения личности в организации. Теория К. Арджириса.
2. Дополнительные характеристики личности. Самоэффективность и самоконтроль.
3. Процессы и эффекты восприятия.
4. Понятие атрибуции, ее типы и эффекты.
5. Влияние групповой сплоченности на процесс управления поведением в организации: понятие, влияние на эффективность труда, методы снижения и повышения. «Вилка Шехтера».
6. Модели организационного проектирования и их влияние на поведение организаций.
7. Механические и органические организационные структуры.
8. Semco и Мондрагонская корпорация как примеры эдхократических организаций.
9. Коммуникационные сети малых групп и коммуникационные стили, их взаимосвязь.
10. Барьеры в коммуникациях и способы их устранения.

11. Методы и стили управления конфликтами.

12. Содержание и виды стресса. Основные способы борьбы со стрессом

Критерии оценки:

оценка «отлично» выставляется студенту, если реферат (доклад) написан (подготовлен) по рекомендованному плану, соблюдены правила оформления (регламент), сделана презентация;

оценка «хорошо» выставляется студенту, если реферат (доклад) написан (подготовлен) по рекомендованному плану, есть недочеты в оформлении (регламенте), сделанная презентация не полностью отражает содержание реферата (доклада);

оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если реферат (доклад) написан (подготовлен) по рекомендованному плану, имеются серьезные нарушения правил оформления (регламента), сделанная презентация не полностью отражает содержание реферата (доклада);

оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если в реферате (докладе) не отражены все рекомендованные вопросы плана, имеются серьезные нарушения правил оформления (регламента), сделанная презентация не отражает содержание реферата (доклада).

КИМ №4. Задания (фрагмент) для контрольных работ для проведения текущей аттестации.

Описание технологии проведения:

1. Подготовка к выполнению заданий, заключающаяся в получении обучающимися методических указаний.
2. Выполнение контрольной работы.
3. Получение оценки.

(Фрагмент заданий):

1. Дайте определение мотивации.
2. В чем заключается различие между стимулом и мотивом? Приведите примеры.
3. Что входит в производственную девиацию? Охарактеризуйте каждый из видов производственной девиации.
4. Опишите теорию мотивации В.И. Герчикова.

20.2 Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

- перечень вопросов к зачету;
- перечень тестовых и практических заданий;
- результаты прохождения текущих аттестаций.

Описание технологии проведения

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 обучающихся осуществляется в форме зачета. 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.

Тестовые и практические задания

Описание технологии проведения:

1. Подготовка к выполнению заданий, заключающаяся в получении обучающимися методических указаний.
2. Выполнение тестовых заданий.
3. Получение оценки

А) Тестовые задания (фрагмент)

Номер задания	Правильный ответ *	Содержание вопроса
1.	3	Каким понятием обозначаются правила группового взаимодействия? 1) неформальные правила; 2) социальный регламент; 3) групповые нормы; 4) этический кодекс.
2.	1	Группа равноправных специалистов с взаимодополняющими навыками, приверженных единым целям и общему подходу к работе, проявляющих максимум ответственности и инициативности называется: 1) командой; 2) неформальной группой; 3) организацией; 4) формальной группой.
3.	сплоченностью	Желание членов группы оставаться ее частью и выполнять обязательства перед ней называется _____ группы

Б) Практические задания (фрагмент)

4.		В бухгалтерии в одном кабинете работают две сотрудницы. Одна из них молодая, другая в предпенсионном возрасте, но обе - хорошие специалисты. Несмотря на то, что они работают независимо друг от друга, старшая сотрудница регулярно вмешивается в работу молодой: дает ей советы, постоянно говорит об отсутствии компетентности, указывает на ошибки. Кроме того, женщина предпенсионного возраста постоянно обращает внимание на то, как выглядит молодой специалист, пытается ее по-своему «образумить». При этом старшая сотрудница делает это без злого умысла — таким образом, она беспокоится о своей «неопытной» коллеге. Есть ли в данном случае конфликт? Если да, то как его разрешить; если нет, то как его избежать в дальнейшем?
----	--	---

Критерии оценки:

1) тестовые задания:

- средний уровень сложности (в формулировке задания перечислены все варианты ответа:

- 1 балл - указан верный ответ;
 - 0 баллов - указан неверный ответ, в том числе частично.
- повышенный уровень сложности (в формулировке задания отсутствуют варианты ответа:
- 2 балла - указан верный ответ;
 - 0 баллов - указан неверный ответ, в том числе частично.
- 2) расчетные задачи, ситуационные, практико-ориентированные задачи / миникейсы:
- средний уровень сложности:
- 5 баллов – задача решена верно (получен правильный ответ, обоснован (аргументирован) ход решения);
 - 2 балла – решение задачи содержит незначительные ошибки, но приведен правильный ход рассуждений, или получен верный ответ, но отсутствует обоснование хода ее решения, или задача решена не полностью, но получены промежуточные результаты, отражающие правильность хода решения задачи, или, в случае если задание состоит из решения нескольких подзадач, 50% которых решены верно;
 - 0 баллов – задача не решена или решение неверно (ход решения ошибочен или содержит грубые ошибки, значительно влияющие на дальнейшее изучение задачи).

КИМ №5. Перечень вопросов для проведения промежуточной аттестации в форме зачета:

1. Понятие и методы организационного поведения. Критерии оценки эффективности управления организационным поведением
2. Этапы развития теории организационного поведения и их характеристика
3. Типы организаций и их характеристика
4. Ролевое и надролевое поведение работника в организации
5. Организационное гражданское поведение, преимущества и издержки для работника и организации
6. Производственная и имущественная девиация
7. Персональная и политическая девиация
8. Психические состояния работника. Выученная беспомощность
9. Содержание, виды и причины стресса
10. Профессиональное выгорание, его причины и отличия от стресса.
11. Основные характеристики личности и методы их измерения
12. Дополнительные характеристики личности
13. Определение мотивации, мотива, стимула. Типология теорий мотивации
14. Иерархия потребностей А. Маслоу
15. Теория мотивации Д. МакКелланда
16. Двухфакторная модель Ф. Герцберга
17. Теория ERG К. Альдерфера
18. Теория мотивационных профилей В.И. Герчикова
19. Теория ожиданий В. Врума
20. Теория справедливости Дж. Адамса
21. Удовлетворенность трудом и факторы, влияющие на ее формирование
22. Модели развития организационного поведения

23. Понятие и классификация групп в организации. Преимущества и недостатки работы в группе
24. Формальные рабочие группы и их классификация. Причины вступления в формальную группу
25. Неформальные группы и их характеристики. Причины вступления в неформальную группу
26. Групповая сплоченность: понятие, влияние на эффективность труда, методы снижения и повышения. Вилка Шехтера
27. Понятие, элементы, этапы и виды коммуникаций
28. Барьеры в коммуникациях, их причины и способы устранения
29. Сущность, типы и стили разрешения конфликтов в организации
30. Понятие и причины сопротивления изменениям в организации
31. Методы преодоления сопротивления персонала изменениям

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

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
Обучающийся владеет частично теоретическими основами дисциплины, фрагментарно способен иллюстрировать ответ примерами, допускает ошибки на дополнительные вопросы. Обучающийся набрал более 50% от максимального балла при решении тестовых и практических заданий.	Пороговый уровень	Зачтено
Обучающийся не владеет теоретическими основами дисциплины, демонстрирует отрывочные знания, не способен иллюстрировать ответ примерами, допускает множественные существенные ошибки в ответе. Обучающийся набрал менее 50% от максимального балла при решении тестовых и практических заданий.	–	Не зачтено

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/>)).

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.

Задания п. 20.2 рекомендуются к использованию при проведении диагностических работ с целью оценки остаточных знаний по результатам освоения данной дисциплины.