

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра менеджмента

Рабочая программа дисциплины

Организационное поведение

<i>Направление подготовки</i>	Реклама и связи с общественностью
<i>Код</i>	42.03.01
<i>Направленность (профиль)</i>	Реклама и PR-коммуникации в бизнес-структурах
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

Москва

2018 г.

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенция	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-2 – владением навыками по организации и оперативному планированию своей деятельности и деятельности фирмы	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- основные понятия организационного поведения и методы его изучения;- влияние организационного поведения на эффективность деятельности организации;- особенности индивидуального и группового поведения, взаимодействие формальных и неформальных организаций;- основные концепции управления персоналом, власти и лидерства;- иметь общее представление: о коммуникациях, стилях и моделях поведения в организациях; об организационной культуре и методах формирования. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- выявлять проблемы социально-психологического характера при анализе конкретных ситуаций;- систематизировать и обобщать информацию, готовить справки и отчеты по вопросам индивидуальных способностей сотрудников, об уровне их удовлетворенности, мотивированности и приверженности к делу и ценностям организации. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none">- методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивация и контроль);- навыками управления и регулирования поведением в организации.
ПК-3 – владением навыками организационно-управленческой работы с малыми коллективами	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- основные характеристики организационного поведения; уровни анализа, используемые в организационном поведении; теории поведения человека в организации;- основные характеристики организационного поведения; теории поведения человека в организации;- механизм действия таких общественных процессов как восприятие и научение;- ключевые аспекты личности, связанные с выполнением работы; основные компоненты отношений, связанные с работой; сущность мотивации в организации; как формируются группы. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- исследовать сплоченность коллектива в целом и степень влияния лидеров на отдельных сотрудников и весь коллектив;- использовать информационные технологии исследования организационных отношений и процессов для принятия решений в организацию;- вести переговорный процесс, вступать в диалог, представлять и защищать интересы организации. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none">- современными технологиями управления персоналом

	<p>организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> - технологиями управления развитием персонала; - технологиями формирования лояльности, удовлетворенности персонала организации; технологиями управления различными коллективами, формирования команд в организации; - основами коммуникации и управления конфликтами и стрессами.
--	---

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к вариативной части учебного плана ОПОП. Дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как: «Методы принятия управленческих решений», «Управление коммуникациями».

Изучение дисциплины позволит обучающимся реализовывать профессиональные компетенции в профессиональной деятельности.

В частности, выпускник, освоивший программу бакалавриата, в соответствии с выбранными видами деятельности, должен быть готов решать следующие профессиональные задачи:

- организационно-управленческая деятельность:

участие в управлении, планировании и организации работы рекламных служб и служб по связям с общественностью фирмы и организации;

участие в формировании эффективных внутренних коммуникаций, создании благоприятного психологического климата в коллективе;

- проектная деятельность:

участие в проектировании программ и отдельных мероприятий в области рекламы и связей с общественностью, обеспечение средств и методов реализации проектов, участие в организации работы проектных команд;

подготовка проектной и сопутствующей документации (технико-экономическое обоснование, техническое задание, бизнес-план, креативный бриф, соглашение, договор, контракт);

- коммуникационная деятельность:

участие в создании эффективной коммуникационной инфраструктуры организации, обеспечении внутренней и внешней коммуникации, в том числе с государственными органами, общественными организациями, коммерческими структурами, средствами массовой информации;

участие в формировании и поддержании корпоративной культуры.

3. Объем дисциплины

Виды учебной работы	Формы обучения		
	Очная	Очно-заочная	Заочная
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	2/72	2/72	2/72
Контактная работа :			
Занятия лекционного типа	18	8	4
Занятия семинарского типа	18	8	8
Промежуточная аттестация: Зачет / зачет с оценкой / экзамен /	0,1	0,1	4
Самостоятельная работа (СРС)	35,9	55,9	56

4.Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам / разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1.Распределение часов по разделам/темам и видам работы

4.1.1.Очная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						
		Контактная работа						Самостоятельная работа
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные раб.	Иные занятия	
1.	Тема 1. Введение. Исторические корни организационного поведения.	2			1			3
2.	Тема 2. Методология организационного поведения.	2			1			3
3.	Тема 3. Разнообразие индивидуальных различий. Личность и психологические установки.	2			2			3
4.	Тема 4. Процессы восприятия и управления впечатлением.	2			2			3
5.	Тема 5. Трудовая мотивация: модели, приемы и проблемы.	2			2			3
6.	Тема 6. Власть в организации.	1			2			3
7.	Тема 7.	1			2			3

	Лидерство в организации.							
8.	Тема 8. Корпоративная культура и организационное поведение.	1			2			3
9.	Тема 9. Управление изменениями и инновациями.	1			1			3
10.	Тема 10. Групповая динамика. Командная работа.	1			1			3
11.	Тема 11. Коммуникации в организациях и межличностные процессы.	1			1			3
12.	Тема 12. Организационное поведение в системе международного бизнеса	2			1			2,9
Промежуточная аттестация		0,1						
Итого		72						

4.1.2 Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						
		Контактная работа						Самостоятельная работа
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные раб.	Иные занятия	
1.	Тема 1. Введение. Исторические корни организационного поведения.	1			-			5

2.	Тема 2. Методология организационного поведения.	1			-			5
3.	Тема 3. Разнообразие индивидуальных различий. Личность и психологические установки.	-			1			5
4.	Тема 4. Процессы восприятия и управления впечатлением.	1			-			5
5.	Тема 5. Трудовая мотивация: модели, приемы и проблемы.	1			-			5
6.	Тема 6. Власть в организации.	-			1			5
7.	Тема 7. Лидерство в организации.	1			2			5
8.	Тема 8. Корпоративная культура и организационное поведение.	1			-			5
9.	Тема 9. Управление изменениями и инновациями.	1			-			4
10.	Тема 10. Групповая динамика. Командная работа.	1			2			4
11.	Тема 11. Коммуникации в организациях и межличностные процессы.	-			2			4
12.	Тема 12. Организационное поведение в системе международного бизнеса	-			-			3,9
Промежуточная аттестация		0,1						

Итого	72
--------------	----

4.1.3 Заочная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						
		Контактная работа						Самостоятельная работа
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		<i>Лекции</i>	<i>Иные учебные занятия</i>	<i>Практические занятия</i>	<i>Семинары</i>	<i>Лабораторные раб.</i>	<i>Иные занятия</i>	
1.	Тема 1. Введение. Исторические корни организационного поведения.	-			-			5
2.	Тема 2. Методология организационного поведения.	-			-			5
3.	Тема 3. Разнообразие индивидуальных различий. Личность и психологические установки.	1			1			5
4.	Тема 4. Процессы восприятия и управления впечатлением.	-			1			5
5.	Тема 5. Трудовая мотивация: модели, приемы и проблемы.	-			-			5
6.	Тема 6. Власть в	1			1			5

	организации.							
7.	Тема 7. Лидерство в организации.	-			1			5
8.	Тема 8. Корпоративная культура и организационное поведение.	-			1			5
9.	Тема 9. Управление изменениями и инновациями.	1			1			4
10.	Тема 10. Групповая динамика. Командная работа.	-			1			4
11.	Тема 11. Коммуникации в организациях и межличностные процессы.	1			1			4
12.	Тема 12. Организационное поведение в системе международного бизнеса	-			-			4
Промежуточная аттестация		4						
Итого		72						

4.2. Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

4.2.1. Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
1.	Тема 1. Введение. Исторические корни организационного поведения.	Организационное поведение как синтетическая дисциплина. Составляющие организационного поведения: психология, социология, социальная психология, теория организации, культурология – и их взаимосвязь. Проблемное поле организационного поведения. Причины внимания к организационному

		<p>поведению в современных организациях.</p> <p>История исследований эффективности организаций.</p> <p>Критерии эффективности образцовых компаний.</p> <p>Тенденции развития современных организаций.</p>
2.	Тема 2. Методология организационного поведения.	<p>Методологические проблемы наук о поведении.</p> <p>Проектирование исследовательской программы.</p> <p>Эксперимент в организационном поведении.</p> <p>Полевые исследования. Изучение конкретных ситуаций. Пример изучения национальных различий (С. Милграм).</p> <p>Сбор данных и измерения в организационном поведении. Анкетирование. Интервьюирование.</p> <p>Стороннее наблюдение. Включенное наблюдение.</p> <p>Измерения и их уровни.</p> <p>Валидность результатов исследований в организационном поведении.</p>
3.	Тема 3. Разнообразие индивидуальных различий. Личность и психологические установки.	<p>Понятие личности. Структура личности (личные цели, компетенции, убеждения, ценности, рационализация). Представление личности о себе: самоуважение, самооэффективность, ситуационные детерминанты представления о себе. Этапы развития личности и процессы социализации.</p> <p>Ключевые черты личности и организационное поведение.</p> <p>Природа, виды и формирование установок.</p> <p>Последствия установок в отношении труда.</p> <p>Функции и изменения установок.</p> <p>Удовлетворенность трудом и преданность организации как виды установок; их значение для организационного поведения.</p>
4.	Тема 4. Процессы восприятия и управления впечатлением.	<p>Ощущения и восприятие.</p> <p>Восприятие как один из когнитивных процессов.</p> <p>Субпроцессы восприятия. Избирательность восприятия. Организация и искажения восприятия.</p> <p>Ошибка атрибуции.</p> <p>Социальное и межличностное восприятие. Модель обработки социальной информации в процессе восприятия.</p> <p>Управление впечатлением. Стратегии поведения для управления впечатлением.</p>
5.	Тема 5. Трудовая мотивация: модели, приемы и проблемы.	<p>Понятие о мотивации. Мотивы и их виды: общие, первичные и вторичные.</p> <p>Трудовая мотивация. Типология мотивационных теорий. Содержательные теории; их достоинства и трудности. Процессуальные теории. Мотивационная модель В Врума. Теория справедливости и теория атрибуции – современные подходы к мотивации.</p> <p>Проблема отсутствия единой теории мотивации.</p> <p>Национальные особенности трудовой мотивации.</p> <p>Типологическая концепция трудовой мотивации В. И. Герчикова.</p>

		<p>4 основных метода улучшения мотивации и повышения результативности. Целеполагание как средство мотивации. Управление по целям. Качество трудовой жизни и проектирование работ. Оценка мотивационного потенциала по Хэкману-Олдхэму. Участие (партиципативность) или вовлечение работников.</p> <p>Стимулирование. Оценка результативности деятельности: определение и компоненты. Достоинства и недостатки различных систем оценки. Значение обратной связи по результатам оценки. Метод всесторонней обратной связи (<i>360-Degree Feedback</i>). Ключевые показатели эффективности деятельности. Оценка по КРІ (<i>Key Performance Indicators</i>)</p>
6.	Тема 6. Власть в организации.	<p>Власть в организации. Формы власти. Соотношение власти, полномочий и влияния. Эксперименты Мильграма. Ситуационные подходы к власти. Способы приобретения власти.</p> <p>Политика (правила) и власть. Возможные негативные последствия организационной политики. Методы и формы влияния. Симпатия и уважение. Лидерство как влияние.</p>
7.	Тема 7. Лидерство в организации.	<p>Лидер и менеджер: альтернатива или совместимость?</p> <p>Признаки современных лидеров и анти-лидеров. Стили лидерства и руководства. Основные подходы к изучению лидерства. Недостатки и ограничения ранних моделей лидерства (теории лидерских черт, управленческая решетка). Континуум стилей лидерства Танненбаума.</p> <p>Теория «путь-цель». Ситуационный подход (Херси и Бланшар). Атрибутивная теория лидерства. Теория заменителей лидерства. Теория распределенного лидерства.</p> <p>Эмоциональное лидерство. Как лидеры коммуницируют. Коучинговый стиль лидера.</p>
8.	Тема 8. Корпоративная культура и организационное поведение.	<p>Понятие о корпоративной культуре. Исторические основы исследования корпоративной культуры. Основные модели описания культуры.</p> <p>Модель Э.Шайна: три уровня культуры. Функции культуры. Субкультуры и контркультуры. Сильные и слабые культуры.</p> <p>Диагностика корпоративной культуры. Создание корпоративной культуры и ее модификации. Проблема соответствия корпоративной культуры миссии и стратегии организации.</p> <p>Влияние корпоративной культуры на поведение индивидуума и групп в организации. Сравнение корпоративных культур.</p>
9.	Тема 9. Управление изменениями и	<p>Примеры инноваций, связанных с организационными изменениями.</p>

	инновациями.	<p>Концептуальная модель изменений К.Левина. Уровни изменений (по Херси, Бланшару) ADKAR – модель изменений. Этапы изменений. Формула готовности к изменениям. Уровни восприятия изменений. Методы преодоления сопротивления изменениям. Внедрение и закрепление результатов изменений.</p>
10.	Тема 10. Групповая динамика. Командная работа.	<p>Понятие о групповой динамике. Типология групп. Характеристики группы (структура, статусная иерархия, роли, нормы, лидерство, сплоченность). Факторы, способствующие росту групповой сплоченности. Процессы дифференциации в группах. Внутригрупповые конфликты. Последствия сильной групповой идентичности. Групповое единомыслие. Группы вовлечения работников. Кружки качества. Понятие о команде. Причины внимания к командным формам организации труда в современном менеджменте. Этапы развития команд. Наблюдение групповых процессов. Социограммы. Анализ процессов взаимодействия. Области наблюдения. Межгрупповое взаимодействие. Факторы, влияющие на межгрупповое взаимодействие. Типы межгрупповых взаимодействий.</p>
11.	Тема 11. Коммуникации в организациях и межличностные процессы.	<p>Коммуникация как процесс с обратной связью. Понятие об информационных шумах и способах их подавления. Коммуникационные сети. Сети в малых группах и в организациях. Виды организационных коммуникаций: нисходящие, восходящие и горизонтальные, диагональные. Барьеры в организационных коммуникациях: система отсчета, суждения на основе системы ценностей, фильтрация, внутригрупповой язык, различия в статусе, нехватка времени, информационная перегрузка). Проблемы, возникающие при блокировке отдельных видов коммуникаций. Совершенствование организационных коммуникаций: управление информационными потоками, обратная связь, эмпатия, повторение коммуникаций, формирование взаимного доверия, упрощения языка.</p>

12.	Тема 12. Организационное поведение в системе международного бизнеса	Национальные культуры и организационное поведение. Факторы, влияющие на организационную культуру мультинациональной компании. Параметры межкультурных различий, подходы Г. Хофштеда, У. Оучи). Особенности мультинациональных компаний: источники рабочей силы, процесс адаптации. Основные социокультурные группы промышленно развитых стран.
-----	--	--

4.2.2. Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
1.	Тема 1. Введение. Исторические корни организационного поведения.	1. Составляющие организационного поведения: психология, социология, социальная психология, теория организация, культурология – и их взаимосвязь. 2. Проблемное поле организационного поведения. Причины внимания к организационному поведению в современных организациях. 3. Критерии эффективности образцовых компаний. 4. Тенденции развития современных организаций.
2.	Тема 2. Методология организационного поведения.	1. Методологические проблемы наук о поведении. 2. Эксперимент в организационном поведении. 3. Полевые исследования. Изучение конкретных ситуаций. 4. Сбор данных и измерения в организационном поведении. Анкетирование. Интервьюирование. 5. Стороннее наблюдение. Включенное наблюдение. Измерения и их уровни.
3.	Тема 3. Разнообразие индивидуальных различий. Личность и психологические установки.	1. Понятие личности. Структура личности (личные цели, компетенции, убеждения, ценности, рационализация). 2. Представление личности о себе: самоуважение, самоэффективность, ситуационные детерминанты представления о себе. 3. Этапы развития личности и процессы социализации. 4. Ключевые черты личности и организационное поведение.
4.	Тема 4. Процессы восприятия и управления впечатлением.	1. Восприятие как один из когнитивных процессов. Субпроцессы восприятия. Избирательность восприятия. 2. Социальное и межличностное восприятие. 3. Управление впечатлением. 4. Стратегии поведения для управления впечатлением.
5.	Тема 5. Трудовая мотивация: модели, приемы и проблемы.	1. Понятие о мотивации. Мотивы и их виды: общие, первичные и вторичные. 2. Трудовая мотивация. Типология мотивационных

		<p>теорий.</p> <p>3. Качество трудовой жизни и проектирование работ. Оценка мотивационного потенциала по Хэкману-Олдхэму. Участие (партисипативность) или вовлечение работников.</p> <p>4. Стимулирование. Оценка результативности деятельности: определение и компоненты.</p>
6.	Тема 6. Власть в организации.	<p>1. Власть в организации. Формы власти. Соотношение власти, полномочий и влияния.</p> <p>2. Способы приобретения власти.</p> <p>3. Политика (правила) и власть. Возможные негативные последствия организационной политики.</p> <p>4. Методы и формы влияния. Симпатия и уважение. Лидерство как влияние.</p>
7.	Тема 7. Лидерство в организации.	<p>1. Стили лидерства и руководства.</p> <p>2. Недостатки и ограничения ранних моделей лидерства (теории лидерских черт, управленческая решетка).</p> <p>3. Атрибутивная теория лидерства. Теория заменителей лидерства.</p> <p>4. Теория распределенного лидерства.</p> <p>5. Эмоциональное лидерство.</p> <p>6. Коучинговый стиль лидера.</p>
8.	Тема 8. Корпоративная культура и организационное поведение.	<p>1. Понятие о корпоративной культуре. Основные модели описания культуры.</p> <p>2. Модель Э.Шайна: три уровня культуры.</p> <p>3. Функции культуры. Субкультуры и контркультуры. Сильные и слабые культуры.</p> <p>4. Диагностика корпоративной культуры.</p> <p>5. Влияние корпоративной культуры на поведение индивидуума и групп в организации.</p>
9.	Тема 9. Управление изменениями и инновациями.	<p>1. Примеры инноваций, связанных с организационными изменениями.</p> <p>2. Концептуальная модель изменений К. Левина.</p> <p>3. Этапы изменений. Формула готовности к изменениям. Уровни восприятия изменений.</p> <p>4. Методы преодоления сопротивления изменениям.</p>
10.	Тема 10. Групповая динамика. Командная работа.	<p>1. Понятие о групповой динамике. Типология групп. Характеристики группы (структура, статусная иерархия, роли, нормы, лидерство, сплоченность).</p> <p>2. Факторы, способствующие росту групповой сплоченности. Процессы дифференциации в группах.</p> <p>3. Группы вовлечения работников. Кружки качества.</p> <p>4. Понятие о команде. Этапы развития команд.</p> <p>5. Межгрупповое взаимодействие. Факторы, влияющие на межгрупповое взаимодействие. Типы межгрупповых взаимодействий.</p>
11.	Тема 11. Коммуникации в организациях и	<p>1. Коммуникация как процесс с обратной связью.</p> <p>2. Коммуникационные сети. Сети в малых группах</p>

	межличностные процессы.	и в организациях. 3. Виды организационных коммуникаций: нисходящие, восходящие и горизонтальные, диагональные. 4. Барьеры в организационных коммуникациях. Проблемы, возникающие при блокировке отдельных видов коммуникаций. 5. Совершенствование организационных коммуникаций.
12.	Тема 12. Организационное поведение в системе международного бизнеса	1. Национальные культуры и организационное поведение. Факторы, влияющие на организационную культуру мультинациональной компании. 2. Параметры межкультурных различий, подходы Г. Хофштеда, У. Оучи). 3. Особенности мультинациональных компаний: источники рабочей силы, процесс адаптации. 4. Основные социокультурные группы промышленно развитых стран.

4.2.3 Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1.	Тема 1. Введение. Исторические корни организационного поведения.	Организационное поведение как синтетическая дисциплина. Составляющие организационного поведения: психология, социология, социальная психология, теория организация, культурология – и их взаимосвязь. Проблемное поле организационного поведения. Причины внимания к организационному поведению в современных организациях. История исследований эффективности организаций. Критерии эффективности образцовых компаний. Тенденции развития современных организаций.
2.	Тема 2. Методология организационного поведения.	Методологические проблемы наук о поведении. Проектирование исследовательской программы. Эксперимент в организационном поведении. Полевые исследования. Изучение конкретных ситуаций. Пример изучения национальных различий (С. Милграм). Сбор данных и измерения в организационном поведении. Анкетирование. Интервьюирование. Стороннее наблюдение. Включенное наблюдение. Измерения и их уровни. Валидность результатов исследований в организационном поведении.
3.	Тема 3. Разнообразие индивидуальных различий. Личность и психологические установки.	Понятие личности. Структура личности (личные цели, компетенции, убеждения, ценности, рационализация). Представление личности о себе: самоуважение, самооэффективность, ситуационные детерминанты представления о себе. Этапы развития личности и процессы социализации. Ключевые черты личности и организационное

		<p>поведение.</p> <p>Природа, виды и формирование установок.</p> <p>Последствия установок в отношении труда.</p> <p>Функции и изменения установок.</p> <p>Удовлетворенность трудом и преданность организации как виды установок; их значение для организационного поведения.</p>
4.	Тема 4. Процессы восприятия и управления впечатлением.	<p>Ощущения и восприятие.</p> <p>Восприятие как один из когнитивных процессов.</p> <p>Субпроцессы восприятия. Избирательность восприятия. Организация и искажения восприятия.</p> <p>Ошибка атрибуции.</p> <p>Социальное и межличностное восприятие. Модель обработки социальной информации в процессе восприятия.</p> <p>Управление впечатлением. Стратегии поведения для управления впечатлением.</p>
5.	Тема 5. Трудовая мотивация: модели, приемы и проблемы.	<p>Понятие о мотивации. Мотивы и их виды: общие, первичные и вторичные.</p> <p>Трудовая мотивация. Типология мотивационных теорий. Содержательные теории; их достоинства и трудности. Процессуальные теории. Мотивационная модель В Врума. Теория справедливости и теория атрибуции – современные подходы к мотивации.</p> <p>Проблема отсутствия единой теории мотивации.</p> <p>Национальные особенности трудовой мотивации.</p> <p>Типологическая концепция трудовой мотивации В. И. Герчикова.</p> <p>4 основных метода улучшения мотивации и повышения результативности. Целеполагание как средство мотивации. Управление по целям. Качество трудовой жизни и проектирование работ. Оценка мотивационного потенциала по Хэкману-Олдхэму.</p> <p>Участие (партиципативность) или вовлечение работников.</p> <p>Стимулирование. Оценка результативности деятельности: определение и компоненты.</p> <p>Достоинства и недостатки различных систем оценки. Значение обратной связи по результатам оценки. Метод всесторонней обратной связи (<i>360-Degree Feedback</i>). Ключевые показатели эффективности деятельности. Оценка по KPI (<i>Key Performance Indicators</i>)</p>
6.	Тема 6. Власть в организации.	<p>Власть в организации. Формы власти. Соотношение власти, полномочий и влияния. Эксперименты Мильграма. Ситуационные подходы к власти.</p> <p>Способы приобретения власти.</p> <p>Политика (правила) и власть. Возможные негативные последствия организационной политики.</p> <p>Методы и формы влияния. Симпатия и уважение.</p> <p>Лидерство как влияние.</p>

7.	Тема 7. Лидерство в организации.	<p>Лидер и менеджер: альтернатива или совместимость?</p> <p>Признаки современных лидеров и анти-лидеров. Стили лидерства и руководства. Основные подходы к изучению лидерства. Недостатки и ограничения ранних моделей лидерства (теории лидерских черт, управленческая решетка). Континуум стилей лидерства Танненбаума.</p> <p>Теория «путь-цель». Ситуационный подход (Херси и Бланшар). Атрибутивная теория лидерства. Теория заменителей лидерства. Теория распределенного лидерства.</p> <p>Эмоциональное лидерство. Как лидеры коммуницируют. Коучинговый стиль лидера.</p>
8.	Тема 8. Корпоративная культура и организационное поведение.	<p>Понятие о корпоративной культуре. Исторические основы исследования корпоративной культуры. Основные модели описания культуры.</p> <p>Модель Э.Шайна: три уровня культуры. Функции культуры. Субкультуры и контркультуры. Сильные и слабые культуры.</p> <p>Диагностика корпоративной культуры. Создание корпоративной культуры и ее модификации. Проблема соответствия корпоративной культуры миссии и стратегии организации.</p> <p>Влияние корпоративной культуры на поведение индивидуума и групп в организации. Сравнение корпоративных культур.</p>
9.	Тема 9. Управление изменениями и инновациями.	<p>Примеры инноваций, связанных с организационными изменениями.</p> <p>Концептуальная модель изменений К.Левина.</p> <p>Уровни изменений (по Херси, Бланшару) ADKAR – модель изменений.</p> <p>Этапы изменений. Формула готовности к изменениям. Уровни восприятия изменений.</p> <p>Методы преодоления сопротивления изменениям.</p> <p>Внедрение и закрепление результатов изменений.</p>
10.	Тема 10. Групповая динамика. Командная работа.	<p>Понятие о групповой динамике. Типология групп. Характеристики группы (структура, статусная иерархия, роли, нормы, лидерство, сплоченность). Факторы, способствующие росту групповой сплоченности. Процессы дифференциации в группах. Внутригрупповые конфликты. Последствия сильной групповой идентичности. Групповое единомыслие.</p> <p>Группы вовлечения работников. Кружки качества.</p> <p>Понятие о команде. Причины внимания к командным формам организации труда в современном менеджменте. Этапы развития команд.</p> <p>Наблюдение групповых процессов. Социограммы. Анализ процессов взаимодействия. Области наблюдения.</p> <p>Межгрупповое взаимодействие. Факторы,</p>

		влияющее на межгрупповое взаимодействие. Типы межгрупповых взаимодействий.
11.	Тема 11. Коммуникации в организациях и межличностные процессы.	<p>Коммуникация как процесс с обратной связью. Понятие об информационных шумах и способах их подавления.</p> <p>Коммуникационные сети. Сети в малых группах и в организациях.</p> <p>Виды организационных коммуникаций: нисходящие, восходящие и горизонтальные, диагональные.</p> <p>Барьеры в организационных коммуникациях: система отсчета, суждения на основе системы ценностей, фильтрация, внутригрупповой язык, различия в статусе, нехватка времени, информационная перегрузка).</p> <p>Проблемы, возникающие при блокировке отдельных видов коммуникаций.</p> <p>Совершенствование организационных коммуникаций: управление информационными потоками, обратная связь, эмпатия, повторение коммуникаций, формирование взаимного доверия, упрощения языка.</p>
12.	Тема 12. Организационное поведение в системе международного бизнеса	<p>Национальные культуры и организационное поведение. Факторы, влияющие на организационную культуру мультинациональной компании. Параметры межкультурных различий, подходы Г. Хофштеда, У. Оучи). Особенности мультинациональных компаний: источники рабочей силы, процесс адаптации. Основные социокультурные группы промышленно развитых стран.</p>

5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Предусмотрены следующие виды контроля качества освоения конкретной дисциплины:

- текущий контроль успеваемости
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен в **ПРИЛОЖЕНИИ** к РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины в процессе обучения.

5.1 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей аттестации по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
--------------	--------------------------------------	---------------------------------------	---

1.	Тема 1. Введение. Исторические корни организационного поведения.	ПК-2	Опрос, проблемно-аналитическое задание
2.	Тема 2. Методология организационного поведения.	ПК-2	Опрос, проблемно-аналитическое задание
3.	Тема 3. Разнообразие индивидуальных различий. Личность и психологические установки.	ПК-2	Опрос, тестирование
4.	Тема 4. Процессы восприятия и управления впечатлением.	ПК-3	Опрос, тестирование
5.	Тема 5. Трудовая мотивация: модели, приемы и проблемы.	ПК-3	Опрос, тестирование
6.	Тема 6. Власть в организации.	ПК-3	Опрос, тестирование
7.	Тема 7. Лидерство в организации.	ПК-2	Опрос, проблемно-аналитическое задание
8.	Тема 8. Корпоративная культура и организационное поведение.	ПК-2	Опрос, тестирование
9.	Тема 9. Управление изменениями и инновациями.	ПК-3	Опрос, тестирование
10.	Тема 10. Групповая динамика. Командная работа.	ПК-3	Опрос, тестирование
11.	Тема 11. Коммуникации в организациях и межличностные процессы.	ПК-3	Опрос, тестирование
12.	Тема 12. Организационное поведение в системе международного бизнеса	ПК-3	Опрос, тестирование

5.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе текущего контроля

Типовые вопросы

1. Основы организационного поведения. Теории поведения в организации.
2. Процесс восприятия и управления впечатлением.
3. Личность и установка.
4. Основы теории мотивации.
5. Трудовая мотивация.
6. Формирование группового поведения в организации.
7. Конфликты при взаимодействии и навыки ведения переговоров.
8. Стресс на рабочем месте.
9. Власть и политика.
10. Лидерство в организации.
11. Техника коммуникаций и межличностные процессы.
12. Теория и строение организаций.
13. Организационная культура.
14. Поведенческий маркетинг.
15. Международные аспекты организационного поведения.
16. Организационные изменения и организационное развитие.

Типовые проблемно-аналитические задания

1. Проблемно-аналитическое задание:

1. Проведите круглый стол и обсудите следующие вопросы.
 - а) Что нового вносит в организационное поведение осознание того, что люди – главный ресурс организации?
 - б) Почему организация нуждается не просто в квалифицированных сотрудниках, а в развитых личностях? Аргументируйте свой ответ.
 - в) Какие методы могут быть использованы при исследовании поведения личности в организации?

2. Прокомментируйте следующие высказывания:

- 1) «Работники, испытывающие удовлетворение от своего труда производят продукцию высокого качества»;
- 2) «Высоко сплоченные группы рабочих обычно более продуктивны, чем несплоченные группы».

3. Проведите круглый стол и обсудите следующие вопросы.

- 1) Почему согласно исследованиям некоторых западных рекрутинговых компаний, небольшие компании с численностью персонала 60-100 человек больше уделяют внимание денежному компоненту мотивации, чем крупные, платы на 20-60 % больше, чем известные в мире компании-бренды?
- 2) Как мотивировать сотрудника, когда он заработал своим трудом и умом многое: квартиру, машину, пополнил счет в банке, и для него перестает действовать денежная мотивация?

Типовые тесты

1. Организационное поведение изучает:

- а) общие подходы, принципы, законы и закономерности в следующих направлениях: личность в организации; групповое поведение в организации; поведение руководителя в

организации; адаптация организации к внутренней и внешней среде, повышение организационной эффективности в деятельности организации;

б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;

в) сообщаемое знание, которое передается от поколения к поколению, чтобы помочь членам групп жить в определенном времени, месте или ситуации;

г) ежедневные действия, которые люди совершают в процессе работы и в связи со своей работой при взаимодействии с другими (ритуалы и церемонии, а также язык, используемый при общении).

2. Классификацию потребностей человека и взаимосвязей между ними, выстроенными в иерархию, в которой высшие запросы не выступают на первый план, пока не удовлетворены потребности низших уровней предложил:

а) Джордж Келли;

б) Альберт Бандура;

в) Элтон Мэйо;

г) Абрахам Маслоу.

3. Содержательные теории мотивации:

а) объясняют, как человек делает свой выбор;

б) выделяют одну доминирующую потребность, определяющую поведение человека;

в) побуждают одних добровольно следовать за другими;

г) объясняют, что побуждает людей к определенным поступкам.

4. Назовите основателя учения о рефлекторной природе психики:

а) В. Вундт;

б) И.П. Павлов;

в) Аристотель;

г) Р. Декарт.

5. Автором деления малых групп на формальные и неформальные является ...

а) В. Вундт;

б) Э. Мэйо;

в) Аристотель;

г) Р. Декарт.

6. Для современных систем управления характерно то, что ядром любой организации являются ...

а) структуры;

б) технологии;

в) задачи;

г) люди.

7. Научное направление изучения социальных организаций с привлечением психологии, социологии называется ...

а) поведенческим;

б) рационалистическим;

в) механистическим;

г) информационным.

8. «Организационное поведение» образует социально-психологическую основу

построения эффективной системы ...

- а) управления;
- б) обеспечения;
- в) производства;
- г) финансирования.

9. Поведение – это:

- а) культура доминирующего вида деятельности общества;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) сообщаемое знание, которое передается от поколения к поколению, чтобы помочь членам групп жить в определенном времени, месте или ситуации;
- г) ежедневные действия, которые люди совершают в процессе работы и в связи со своей работой при взаимодействии с другими (ритуалы и церемонии, а также язык, используемый при общении).

10. Система образования – это:

- а) особенности группового поведения;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) то, как молодые и новые члены общества обеспечиваются информацией, знаниями, навыками и ценностными ориентирами;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

11. Система социализации – это:

- а) нематериальные, духовные средства обеспечения смысла и мотивации в действиях людей;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) сеть и принципы социального группирования, создаваемые людьми в данном обществе;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

12. Общие способности - это:

- а) те, которые обеспечивают успешное владение человеком многими видами деятельности;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) то, как молодые и новые члены общества обеспечиваются информацией, знаниями, навыками и ценностными ориентирами;
- г) оценка и корректирование своей деятельности.

13. Специальные способности - это:

- а) те, которые обеспечивают человеку успех в каком-либо одном виде деятельности;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) то, как молодые и новые члены общества обеспечиваются информацией, знаниями, навыками и ценностными ориентирами;
- г) оценка и корректирование своей деятельности.

14. Практичность ума - это:

- а) способность применять знания, опыт в любой конкретной ситуации;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) то, как молодые и новые члены общества обеспечиваются информацией, знаниями, навыками и ценностными ориентирами;
- г) оценка и корректирование своей деятельности.

15. Инициативность - это:

- а) способность применять знания, опыт в любой конкретной ситуации;
- б) творческое проявление активности, способность к генерированию идей, новых подходов к решению известных проблем и др.;
- в) то, как молодые и новые члены общества обеспечиваются информацией, знаниями, навыками и ценностными ориентирами;
- г) оценка и корректирование своей деятельности.

16. Практический интеллект - это:

- а) способность человека мыслить критически и логично; способность быстро, гибко и эффективно использовать свои знания и опыт в решении практических задач;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) ролевое моделирование;
- г) мимика, жесты, пантомимика.

17. Социальный интеллект - это:

- а) способность понимать и правильно интерпретировать чувства других людей, ставить себя на место другого, знать, что можно требовать от конкретного человека, а что нет;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) ролевое моделирование;
- г) мимика, жесты, пантомимика.

18. К поведенческим чертам личности можно отнести:

- а) состояние здоровья;
- б) самоуверенность;
- в) способность одного человека побудить других добровольно следовать за ним;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

19. Психическими процессами являются указанные, кроме:

- а) ощущений;
- б) настроений;
- в) восприятий;
- г) памяти.

20. Неправильное искаженное восприятие предмета или явления, действующего в данный момент на органы чувств, это:

- а) галлюцинация;
- б) иллюзия;
- в) реминисценция;

г) адаптация.

5.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Все задания, используемые для текущего контроля формирования компетенций условно можно разделить на две группы:

1. задания, которые в силу своих особенностей могут быть реализованы только в процессе обучения на занятиях (например, дискуссия, круглый стол, диспут, мини-конференция);
2. задания, которые дополняют теоретические вопросы (практические задания, проблемно-аналитические задания, тест).

Выполнение всех заданий является необходимым для формирования и контроля знаний, умений и навыков. Поэтому, в случае невыполнения заданий в процессе обучения, их необходимо «отработать» до зачета (экзамена). Вид заданий, которые необходимо выполнить для ликвидации «задолженности» определяется в индивидуальном порядке, с учетом причин невыполнения.

1. Требование к теоретическому устному ответу

Оценка знаний предполагает дифференцированный подход к студенту, учет его индивидуальных способностей, степень усвоения и систематизации основных понятий и категорий по дисциплине. Кроме того, оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение использовать в ответе практический материал. Оценивается культура речи, владение навыками ораторского искусства.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала, использование профессиональных терминов, культура речи, навыки ораторского искусства. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда материал излагается исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно, при этом раскрываются не только основные понятия, но и анализируются точки зрения различных авторов. Обучающийся не затрудняется с ответом, соблюдает культуру речи.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но при ответе на вопрос допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

2. Творческие задания

Эссе – это небольшая по объему письменная работа, сочетающая свободные, субъективные рассуждения по определенной теме с элементами научного анализа. Текст должен быть легко читаем, но необходимо избегать нарочито разговорного стиля, сленга, шаблонных фраз. Объем эссе составляет примерно 2 – 2,5 стр. 12 шрифтом с одинарным интервалом (без учета титульного листа).

Критерии оценивания - оценка учитывает соблюдение жанровой специфики эссе, наличие логической структуры построения текста, наличие авторской позиции, ее научность и

связь с современным пониманием вопроса, адекватность аргументов, стиль изложения, оформление работы. Следует помнить, что прямое заимствование (без оформления цитат) текста из Интернета или электронной библиотеки недопустимо.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; адекватность аргументов при обосновании личной позиции, стиль изложения.

Оценка *«хорошо»* ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); но не прослеживается наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; не достаточно аргументов при обосновании личной позиции

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение). Но не прослеживаются четкие выводы, нарушается стиль изложения

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если не выполнены никакие требования

3. Требование к решению ситуационной, проблемной задачи (кейс-измерители)

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся в целом выполнил все требования, но не совсем четко определяется опора на теоретические положения, изложенные в научной литературе по данному вопросу.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

4. Интерактивные задания

Механизм проведения диспут-игры (ролевой (деловой) игры).

Необходимо разбиться на несколько команд, которые должны поочередно высказать свое мнение по каждому из заданных вопросов. Мнение высказывающейся команды засчитывается, если противоположная команда не опровергнет его контраргументами. Команда, чье мнение засчитано как верное (не получило убедительных контраргументов от противоположных команд), получает один балл. Команда, опровергнувшая мнение противоположной команды своими контраргументами, также получает один балл. Побеждает команда, получившая максимальное количество баллов.

Ролевая игра как правило имеет фабулу (ситуацию, казус), распределяются роли, подготовка осуществляется за 2-3 недели до проведения игры.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение

терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка «отлично» ставится в случае, выполнения всех критериев.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

5. Комплексное проблемно-аналитическое задание

Задание носит проблемно-аналитический характер и выполняется в три этапа. На первом из них необходимо ознакомиться со специальной литературой.

Целесообразно также повторить учебные материалы лекций и семинарских занятий по темам, в рамках которых предлагается выполнение данного задания.

На втором этапе выполнения работы необходимо сформулировать проблему и изложить авторскую версию ее решения, на основе полученной на первом этапе информации.

Третий этап работы заключается в формулировке собственной точки зрения по проблеме. Результат третьего этапа оформляется в виде аналитической записки (объем: 2-2,5 стр.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерий оценивания - оценка учитывает: понимание проблемы, уровень раскрытия поставленной проблемы в плоскости теории изучаемой дисциплины, умение формулировать и аргументировано представлять собственную точку зрения, выполнение всех этапов работы.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

6. Дискуссионные процедуры

Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты, мини-конференции являются средствами, позволяющими включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Задание дается заранее, определяется круг вопросов для обсуждения, группы участников этого обсуждения.

Дискуссионные процедуры могут быть использованы для того, чтобы студенты:

– лучше поняли усвояемый материал на фоне разнообразных позиций и мнений, не обязательно достигая общего мнения;

– смогли постичь смысл изучаемого материала, который иногда чувствуют

интуитивно, но не могут высказать вербально, четко и ясно, или конструировать новый смысл, новую позицию;

– смогли согласовать свою позицию или действия относительно обсуждаемой проблемы.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда все требования выполнены в полном объеме.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

7. Тестирование

Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине.

Критерии оценивания – правильный ответ на вопрос

Оценка «отлично» ставится в случае, если правильно выполнено 90-100% заданий

Оценка «хорошо» ставится, если правильно выполнено 70-89% заданий

Оценка «удовлетворительно» ставится в случае, если правильно выполнено 50-69% заданий

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если правильно выполнено менее 50% заданий

6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

6.1 Основная учебная литература

1. Елина В.Н. Организационное поведение в отрасли производства [Электронный ресурс] : методическое пособие / В.Н. Елина. — Электрон. текстовые данные. — Симферополь: Университет экономики и управления, 2017. — 68 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/73280.html>
2. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению «Менеджмент» и специальности «Социология» / Ю.Д. Красовский. — 4-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 487 с. — 978-5-238-02186-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71032.html>
3. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебное пособие / А.В. Назаренко

[и др.]. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. — 168 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/76042.html>

6.2 Дополнительная учебная литература:

1. Валеева Е.О. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебное пособие / Е.О. Валеева. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015. — 176 с. — 978-5-905916-88-5. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/31936.html>
2. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / Дж.М. Джордж, Г.Р. Джоунс. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 459 с. — 5-238-00512-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/74898.html>
3. Нархов, Д. Ю. Реклама. Управленческий аспект : учебное пособие для СПО / Д. Ю. Нархов, Е. Н. Нархова ; под редакцией Н. Б. Серовой. — 2-е изд. — Саратов, Екатеринбург : Профобразование, Уральский федеральный университет, 2019. — 262 с. — ISBN 978-5-4488-0476-2, 978-5-7996-2838-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/87862.html>

6.3 Периодические издания

1. Вестник Московской государственной академии делового администрирования. Серия Экономика ISSN 2077-7353
2. Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество) ISSN 2073-2643
3. Общественные науки и современность. ISSN 0869-0499.

7Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru/>
2. Федеральное хранилище «Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов» <http://school-collection.edu.ru/>
3. «Кадровое дело» <https://www.kdelo.ru/>
4. Сайт по кадровому делопроизводству <https://www.kadrovik-praktik.ru/>

8.Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекций, семинарских занятий, самостоятельной работы. При этом самостоятельную работу следует рассматривать одним из главных звеньев полноценного высшего образования, на которую отводится значительная часть учебного времени.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

- работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
- внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов и курсовых работ;
- выполнение самостоятельных практических работ;
- подготовка к экзаменам (зачетам) непосредственно перед ними.

Для правильной организации работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Задания, проблемные вопросы, предложенные для изучения дисциплины, в том

числе и для самостоятельного выполнения, носят междисциплинарный характер и базируются, прежде всего, на причинно-следственных связях между компонентами окружающего нас мира. В течение семестра, необходимо подготовить рефераты (проекты) с использованием рекомендуемой основной и дополнительной литературы и сдать рефераты для проверки преподавателю. Важным составляющим в изучении данного курса является решение ситуационных задач и работа над проблемно-аналитическими заданиями, что предполагает знание соответствующей научной терминологии и т.д.

Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному запоминанию также способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

При выполнении докладов, творческих, информационных, исследовательских проектов особое внимание следует обращать на подбор источников информации и методику работы с ними.

Для успешной сдачи экзамена (зачета) рекомендуется соблюдать следующие правила:

1. Подготовка к экзамену (зачету) должна проводиться систематически, в течение всего семестра.

2. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.

3. Время непосредственно перед экзаменом (зачетом) лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

На экзамене высокую оценку получают студенты, использующие данные, полученные в процессе выполнения самостоятельных работ, а также использующие собственные выводы на основе изученного материала.

Учитывая значительный объем теоретического материала, студентам рекомендуется регулярное посещение и подробное конспектирование лекций.

9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. Терминальный сервер, предоставляющий к нему доступ клиентам на базе Windows Server 2016

2. Семейство ОС Microsoft Windows

3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом

4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (Информационный комплекс)

5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (ЭПС «Система ГАРАНТ»)

6. Антивирусная система NOD 32

7. Adobe Reader. Лицензия проприетарная свободно-распространяемая.

8. Электронная система дистанционного обучения АНОВО «Московский международный университет». <https://elearn.interun.ru/login/index.php>

10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

1. компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;
2. наушники;
3. вебкамеры;
4. колонки;

5. микрофоны.

11. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины

Для освоения дисциплины используются как традиционные формы занятий – лекции (типы лекций – установочная, вводная, текущая, заключительная, обзорная; виды лекций – проблемная, визуальная, лекция конференция, лекция консультация); и семинарские (практические) занятия, так и активные и интерактивные формы занятий - деловые и ролевые игры, решение ситуационных задач и разбор конкретных ситуаций.

На учебных занятиях используются технические средства обучения мультимедийной аудитории: компьютер, монитор, колонки, настенный экран, проектор, микрофон, пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов, видеопроектор для демонстрации слайдов, видеосюжетов и др. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием компьютерного оборудования университета.

11.1. В освоении учебной дисциплины используются следующие традиционные образовательные технологии:

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- семинарские занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями;
- контрольные опросы;
- консультации;
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;
- подготовка и обсуждение рефератов (проектов), презентаций (научно-исследовательская работа);
- тестирование по основным темам дисциплины.

11.2. Активные и интерактивные методы и формы обучения

Из перечня видов: (*«мозговой штурм», анализ НПА, анализ проблемных ситуаций, анализ конкретных ситуаций, инциденты, имитация коллективной профессиональной деятельности, разыгрывание ролей, творческая работа, связанная с освоением дисциплины, ролевая игра, круглый стол, диспут, беседа, дискуссия, мини-конференция и др.*) используются следующие:

- диспут
- анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач
- ролевая игра;
- круглый стол;
- мини-конференция;
- дискуссия;
- беседа.

11.3. Особенности обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

При организации обучения по дисциплине учитываются особенности организации взаимодействия с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее – инвалиды и лица с ОВЗ) с целью обеспечения их прав, разрабатываются адаптированные для инвалидов программы подготовки с учетом различных нозологий, виды и формы сопровождения обучения, используются специальные технические и программные средства обучения, дистанционные образовательные технологии, обеспечивается безбарьерная среда и прочее.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентов-инвалидов и студентов с ограниченными возможностями

здоровья и т.д. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.