

**Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Рабочая программа дисциплины

Организационное поведение

<i>Направление подготовки</i>	Социальная работа
<i>Код</i>	39.03.02
<i>Направленность (профиль)</i>	Социальная работа с молодежью
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

Москва
2026

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Универсальные	Командная работа и лидерство	УК-3
Универсальные	Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Знать: - основы делового поведения и особенности коммуникационных процессов в организации; - важнейшие концепции, объясняющие организационное поведение, и модели конфликтного поведения в организации; - основные понятия, правила и методологию анализа закономерностей поведения человека в организации УК-3.2 Уметь: - выявлять факторы, обеспечивающие успешную работу в коллективе, способствующие проведению организационных изменений и препятствующие им; - выявлять тип поведения работников, стиль и поведенческую ориентацию руководства; - анализировать причины и факторы организационных изменений УК-3.3 Владеть: - навыками работы в команде и преобразования негативных ситуаций в благоприятные и оптимальные; - навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти; - навыками формирования рабочих групп, реализующих организационные изменения
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Знать: - понятия и основные объекты организационных изменений с учетом личностных и временных факторов; - классификацию и основные характеристики стратегий проведения организационных изменений с учетом фактора времени и стратегии саморазвития личности; - основные понятия, сопряженные с построением карьеры и этапы ее развития; - основные факторы и методики анализа эффективности работы групп и отдельных

		сотрудников организации УК-6.2 Уметь: - выявлять факторы эффективности работы групп и отдельных сотрудников; - планировать и контролировать время работы команды и собственное время; - выявлять стиль и поведенческую ориентацию личности и выстраивать траекторию саморазвития УК-6.3 Владеть: - навыками реализации социальных и персональных изменений с учетом развития личности в организации и фактора времени; - навыками приобретения и использования социокультурных и профессиональных знаний в организации; - навыками формирования траектории персонального развития
--	--	--

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине и критериев оценки результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки)

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	УК-3		
	- основные понятия, правила и методологию анализа закономерностей поведения человека в организации	- выявлять стиль и поведенческую ориентацию руководства, факторы эффективности работы групп и команд, тип поведения работников	- анализом поведения членов команды и коммуникации в организации
Код компетенции	УК-6		
	- особенности поведения личности на рабочем месте, подходы к планированию и управлению рабочим временем, понятиями и основными объектами организационных изменений	- выделять факторы, способствующие персональному развитию в организации и проведению организационных изменений и препятствующие им	- формированием персональной траектории развития и планирования рабочего времени

4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к обязательной части учебного плана образовательной программы. Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как «Тайм-менеджмент», «Основы самообразования».

В рамках освоения программы бакалавриата выпускники готовятся к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: социально-технологический и организационно-управленческий.

Профиль (направленность) программы установлена путем её ориентации на сферу профессиональной деятельности выпускников.

5. Объем дисциплины

<i>Виды учебной работы</i>	<i>Форма обучения</i>
	<i>Очная</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	2/72
Контактная работа:	
Занятия лекционного типа	18
Занятия семинарского типа	36
Промежуточная аттестация: зачет	0,1
Самостоятельная работа (СРС)	17,9

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

6.1. Распределение часов по разделам/темам и видам работы

6.1.1. Очная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						
		Контактная работа						Самост оательн ая работа
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебны е заняти я	Практ ически е заняти я	Семин ары	Лабор аторн ые работ ы	Иные	
1.	Тема 1. Основы организационного поведения	2		4				2
2.	Тема 2. Личность и ее развитие в организации.	2		4				2
3.	Тема 3. Мотивация трудоового поведения	2		4				2
4.	Тема 4. Лидерство	2		4				2
	Тема 5. Групповое	2		4				2

5.	поведение в организации.							
6.	Тема 6. Коммуникации.	3		4				2,9
7.	Тема 7. Управление конфликтами и стрессами	3		4				3
8.	Тема 8. Организационная культура.	2		4				2
	Промежуточная аттестация	0,1						
	Итого	18		32				17,9

6.2. Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

6.2.1. Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
1.	Тема 1. Основы организационного поведения	Понятие организационного поведения. Важнейшие концепции, объясняющие организационное поведение. Личность и организационные изменения.
2.	Тема 2. Личность и ее развитие в организации.	Поведение человека на рабочем месте. Ролевое и статусное поведение как результат взаимовлияния организационного поведения и организационной культуры. Саморазвитие в организации. Траектория персонального развития.
3.	Тема 3. Мотивация трудового поведения	Мотивация трудовой деятельности. Общая характеристика мотивационного процесса. Основные концепции мотивации трудового поведения. Мотивация и стимулирование.
4.	Тема 4. Лидерство	Руководство и лидерство. Лидерское поведение. Модели лидерства. Власть и влияние. Типы власти. Власть и политика организации. Стил ь управления и его влияние на поведение сотрудников.
5.	Тема 5. Групповое поведение в организации.	Группа. Групповая динамика как форма организационного поведения. Специфика группы. Эффективность работы группы
6.	Тема 6. Коммуникации.	Природа рабочих отношений. Коммуникационные процессы: их значение и направленность. Коммуникативные потребности людей. Проблемы коммуникации на работе.
7.	Тема 7. Управление конфликтами и стрессами	Межличностные и организационные конфликты. Факторы возникновения конфликтов: информационные, структурные, ценностные, отношений и поведенческие. Модели конфликтного поведения в организации
8.	Тема 8. Организационная культура.	Культура и организационная культура организации. Субъекты организаторской деятельности. Понятие, характеристика и типы организационной культуры. Функции организационной культуры.

		Организационное поведение и национальная культура. Национальная и международная специфика организационного поведения: конструктивные и деструктивные формы
--	--	--

6.2.2. Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
1.	Тема 1. Основы организационного поведения	Понятие организационного поведения. Важнейшие концепции, объясняющие организационное поведение. Личность и организационные изменения.
2.	Тема 2. Личность и ее развитие в организации.	Поведение человека на рабочем месте. Ролевое и статусное поведение как результат взаимовлияния организационного поведения и организационной культуры. Саморазвитие в организации. Траектория персонального развития.
3.	Тема 3. Мотивация трудового поведения	Мотивация трудовой деятельности. Общая характеристика мотивационного процесса. Основные концепции мотивации трудового поведения. Мотивация и стимулирование.
4.	Тема 4. Лидерство	Руководство и лидерство. Лидерское поведение. Модели лидерства. Власть и влияние. Типы власти. Власть и политика организации. Стил ь управления и его влияние на поведение сотрудников.
5.	Тема 5. Групповое поведение в организации.	Группа. Групповая динамика как форма организационного поведения. Специфика группы. Эффективность работы группы
6.	Тема 6. Коммуникации.	Природа рабочих отношений. Коммуникационные процессы: их значение и направленность. Коммуникативные потребности людей. Проблемы коммуникации на работе.
7.	Тема 7. Управление конфликтами и стрессами	Межличностные и организационные конфликты. Факторы возникновения конфликтов: информационные, структурные, ценностные, отношений и поведенческие. Модели конфликтного поведения в организации
8.	Тема 8. Организационная культура.	Культура и организационная культура организации. Субъекты организаторской деятельности. Понятие, характеристика и типы организационной культуры. Функции организационной культуры. Организационное поведение и национальная культура. Национальная и международная специфика организационного поведения: конструктивные и деструктивные формы

6.2.3. Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1.	Тема 1. Основы организационного	Понятие организационного поведения. Важнейшие концепции, объясняющие организационное поведение.

	поведения	Личность и организационные изменения.
2.	Тема 2. Личность и ее развитие в организации.	Поведение человека на рабочем месте. Ролевое и статусное поведение как результат взаимовлияния организационного поведения и организационной культуры. Саморазвитие в организации. Траектория персонального развития.
3.	Тема 3. Мотивация трудового поведения	Мотивация трудовой деятельности. Общая характеристика мотивационного процесса. Основные концепции мотивации трудового поведения. Мотивация и стимулирование.
4.	Тема 4. Лидерство	Руководство и лидерство. Лидерское поведение. Модели лидерства. Власть и влияние. Типы власти. Власть и политика организации. Стилль управления и его влияние на поведение сотрудников.
5.	Тема 5. Групповое поведение в организации.	Группа. Групповая динамика как форма организационного поведения. Специфика группы. Эффективность работы группы
6.	Тема 6. Коммуникации.	Природа рабочих отношений. Коммуникационные процессы: их значение и направленность. Коммуникативные потребности людей. Проблемы коммуникации на работе.
7.	Тема 7. Управление конфликтами и стрессами	Межличностные и организационные конфликты. Факторы возникновения конфликтов: информационные, структурные, ценностные, отношений и поведенческие. Модели конфликтного поведения в организации
8.	Тема 8. Организационная культура.	Культура и организационная культура организации. Субъекты организаторской деятельности. Понятие, характеристика и типы организационной культуры. Функции организационной культуры. Организационное поведение и национальная культура. Национальная и международная специфика организационного поведения: конструктивные и деструктивные формы

7. Текущий контроль по дисциплине (модулю) в рамках учебных занятий

В рамках текущего контроля преподаватель самостоятельно может проводить следующие мероприятия:

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Наименование оценочного средства
1.	Основы организационного поведения	Опрос, практическое задание
2.	Личность и ее развитие в организации.	Опрос, практическое задание
3.	Мотивация трудового поведения	Опрос, практическое задание
4.	Лидерство	Опрос, практическое задание
5.	Групповое поведение в организации.	Опрос, практическое задание
6.	Коммуникации.	Опрос, практическое задание
7.	Управление конфликтами и стрессами	Опрос, практическое задание

8.	Организационная культура.	Опрос, практическое задание
----	---------------------------	-----------------------------

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

8.1. Основная учебная литература

1. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение : учебник / Л. И. Дорофеева. — 2-е изд. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2024. — 529 с. — ISBN 978-5-4497-3445-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/142246.html>

2. Михненко, П. А. Теория организации и организационное поведение : учебник / П. А. Михненко. — Москва : Университет «Синергия», 2019. — 192 с. — ISBN 978-5-4257-0322-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/101340.html>

8.2. Дополнительная учебная литература:

1. Шамис, В. А. Организационное поведение : практикум / В. А. Шамис, Г. Г. Левкин. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2023. — 192 с. — ISBN 978-5-4497-1821-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/124749.html>

2. Алябина, Е. В. Организационное поведение : учебное пособие / Е. В. Алябина. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет, 2021. — 132 с. — ISBN 978-5-4437-1126-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/128137.html>

3. Петрова, И. Е. Организационное поведение. Практикум : учебное пособие / И. Е. Петрова. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2017. — 79 с. — ISBN 5-7937-1444-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/102936.html>

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

1. Федеральный портал «Российское образование». <http://www.edu.ru>

2. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (ресурсы открытого доступа) <https://www.elibrary.ru/defaultx.asp>

3. <https://www.rsl.ru/> Российская Государственная Библиотека (ресурсы открытого доступа)

10. 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.

11. 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»)

Перечень используемого программного обеспечения указан в п.12 данной рабочей программы дисциплины.

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

12.1. Учебная аудитория для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) по количеству обучающихся; доска (маркерная), комплект мебели для преподавателя.

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя, проектор, экран, колонки

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Операционные системы семейства Windows, КонсультантПлюс веб версия, Гарант веб версия, антивирус Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Яндекс Браузер, LibreOffice, МТС Линк, VLC Media Player.

Подключение к сети «Интернет» и обеспечение доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

12.2. Помещение для самостоятельной работы обучающихся .

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) по количеству обучающихся; доска (маркерная), комплект мебели для преподавателя.

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя; компьютеры в сборе для обучающихся; колонки; проектор, экран.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Операционные системы семейства Windows, КонсультантПлюс веб версия, Гарант веб версия, антивирус Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Яндекс Браузер, LibreOffice, МТС Линк, Notepad++. Pinta, Gimp, AnyLogic, Inkscape, OpenShot. FreeCAD, LibreCAD, Jamovi, Visual Studio, Unity.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

13. 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.

13.1. 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.

13.2. 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.

13.3 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. При обучении учитываются особенности их психофизического развития, индивидуальные возможности и при необходимости обеспечивается коррекция нарушений развития и социальная адаптация указанных лиц.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентами-инвалидами и студентами 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.

**Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Организационное поведение

<i>Направление подготовки</i>	Социальная работа
<i>Код</i>	39.03.02
<i>Направленность (профиль)</i>	Социальная работа с молодежью
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

Москва
2026

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Универсальные	Командная работа и лидерство	УК-3
Универсальные	Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Знать: - основы делового поведения и особенности коммуникационных процессов в организации; - важнейшие концепции, объясняющие организационное поведение, и модели конфликтного поведения в организации; - основные понятия, правила и методологию анализа закономерностей поведения человека в организации УК-3.2 Уметь: - выявлять факторы, обеспечивающие успешную работу в коллективе, способствующие проведению организационных изменений и препятствующие им; - выявлять тип поведения работников, стиль и поведенческую ориентацию руководства; - анализировать причины и факторы организационных изменений УК-3.3 Владеть: - навыками работы в команде и преобразования негативных ситуаций в благоприятные и оптимальные; - навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти; - навыками формирования рабочих групп, реализующих организационные изменения
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Знать: - понятия и основные объекты организационных изменений с учетом личностных и временных факторов; - классификацию и основные характеристики стратегий проведения организационных изменений с учетом фактора времени и стратегии саморазвития личности; - основные понятия, сопряженные с построением карьеры и этапы ее развития; - основные факторы и методики анализа эффективности работы

		групп и отдельных сотрудников организации УК-6.2 Уметь: - выявлять факторы эффективности работы групп и отдельных сотрудников; - планировать и контролировать время работы команды и собственное время; - выявлять стиль и поведенческую ориентацию личности и выстраивать траекторию саморазвития УК-6.3 Владеть: - навыками реализации социальных и персональных изменений с учетом развития личности в организации и фактора времени; - навыками приобретения и использования социокультурных и профессиональных знаний в организации; - навыками формирования траектории персонального развития
--	--	---

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине и критериев оценки результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки)

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	УК-3		
	- основные понятия, правила и методологию анализа закономерностей поведения человека в организации	- выявлять стиль и поведенческую ориентацию руководства, факторы эффективности работы групп и команд, тип поведения работников	- анализом поведения членов команды и коммуникации в организации
Код компетенции	УК-6		
	- особенности поведения личности на рабочем месте, подходы к планированию и управлению рабочим временем, понятиями и основными объектами организационных изменений	- выделять факторы, способствующие персональному развитию в организации и проведению организационных изменений и препятствующие им	- формированием персональной траектории развития и планирования рабочего времени

3.2. Критерии оценки результатов обучения по дисциплине

Шкала оценивания	Индикаторы достижения	Показатели оценивания результатов обучения
ОТЛИЧНО/ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент глубоко и всесторонне усвоил материал, уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - на основе системных научных знаний делает квалифицированные выводы и обобщения, свободно оперирует категориями и понятиями.
	Умеет:	- студент умеет самостоятельно и правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, используя научные понятия, ссылаясь на нормативную базу.
	Владеет:	- студент владеет рациональными методами (с использованием рациональных методик) решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; - При решении продемонстрировал навыки - выделения главного, - связкой теоретических положений с требованиями руководящих документов, - изложения мыслей в логической последовательности, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
ХОРОШО/ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент твердо усвоил материал, достаточно грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - затрудняется в формулировании квалифицированных выводов и обобщений, оперирует категориями и понятиями, но не всегда правильно их верифицирует.
	Умеет:	- студент умеет самостоятельно и в основном правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, не в полной мере используя научные понятия и ссылки на нормативную базу.
	Владеет:	- студент в целом владеет рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; - При решении смог продемонстрировать достаточность, но не глубинность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.

УДОВОЛТЕВИТЕЛЬНО/ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент ориентируется в материале, однако затрудняется в его изложении; - показывает недостаточность знаний основной и дополнительной литературы; - слабо аргументирует научные положения; - практически не способен сформулировать выводы и обобщения; - частично владеет системой понятий.
	Умеет:	- студент в основном умеет решить учебно-профессиональную задачу или задание, но допускает ошибки, слабо аргументирует свое решение, недостаточно использует научные понятия и руководящие документы.
	Владеет:	- студент владеет некоторыми рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал недостаточность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
Компетенция не достигнута		
НЕУДОВОЛТЕВИТЕЛЬНО/НЕЗАЧТЕНО	Знает:	- студент не усвоил значительной части материала; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует квалифицированных выводов и обобщений; - не владеет системой понятий.
	Умеет:	студент не показал умение решать учебно-профессиональную задачу или задание.
	Владеет:	не выполнены требования, предъявляемые к навыкам, оцениваемым “удовлетворительно”.

4. Типовые контрольные задания и/или иные материалы для проведения промежуточной аттестации, необходимые для оценки достижения компетенции

УК-3

Типовые вопросы

1. Поведение в различных национальных культурах.
2. Организационное поведение в мультинациональной организации.
3. Формирование и развитие организационной культуры.
4. Типы организационной культуры.
5. Функции и факторы организационной культуры.
6. Понятие и содержание организационной культуры.
7. Мотивация трудовой деятельности.

8. Коммуникационные процессы: их значение и направленность.

Практические задания

Типовые практико-ориентированные задания (задачи, кейсы)

Проанализируйте предложенные варианты поведения руководителя и определите, для какого этапа развития группы они характерны, заполнив таблицу.

Поведение руководителя на различных этапах развития группы

Этапы развития группы Поведение руководителя

1. Формирование
2. Бурление
3. Нормирование.
4. Выполнение работ.
5. Расформирование.

Варианты поведения руководителя.

1. Обеспечивает координацию деятельности специализированных членов группы.
2. Отстаивает свои позиции, утверждает свой авторитет.
3. Принимает участие в выработке правил взаимодействия в группе.
4. Организует работу группы, обеспечивает ее ресурсами.
5. Поощряет или наказывает членов группы по результатам трудовой деятельности.
6. Отстаивает точку зрения группы при взаимодействии с другими группами.
7. Подводит итоги деятельности группы по выполнению целевого задания и вносит предложения о нецелесообразности дальнейшего существования группы.
8. Организует групповые дискуссии для решения сложных групповых проблем.
9. Устраняет внутригрупповые конфликты.

Задания открытого типа

1. Стратегии поведения менеджера в конфликтах.
2. Переговоры – как метод разрешения конфликтов.
3. Управление конфликтами в организации.
4. Виды, причины и последствия конфликтов в организации.
5. Сущность и функции конфликтов в организации.
6. Деловое общение как основа коммуникативного поведения.
7. Коммуникативные барьеры и способы их преодоления.
8. Коммуникативные процессы.
9. Сущность и виды коммуникаций.
10. Стили лидерства, используемые менеджерами для оказания влияния на подчиненных.
11. Лидерство и власть. Различия в позициях между лидером и менеджером.
12. Современные подходы к эффективному лидерству. Факторы, влияющие на выбор стиля лидерства.
13. Ситуационные концепции лидерства.
14. Традиционные концепции лидерства.
15. Понятие лидерства, его особенности и формы в организациях.

Практические задания

Типовые практико-ориентированные задания (задачи, кейсы)

Ситуация для анализа.

Проанализируйте ситуацию, определив структурные элементы конфликта, причины, стратегии поведения субъектов социального взаимодействия.

В бригаде, находящейся в моем подчинении, был человек, регулярно нарушавший дисциплину и отрицательно влиявший на производственный процесс. Я хотел решить эту проблему, не обижая его, так как понимал, что слишком молод, чтобы применять такие меры. Вызывал сочувствие к работнику тот факт, что у него была семья, дети. Но смириться с таким его отношением к работе я тоже не мог. Мои уступки могли привести к тому, что был бы потерян контроль над бригадой и авторитет. Причина его такого поведения заключалась в том, что он привык так себя вести при прежнем начальнике. Самолюбие рабочего не позволяло ему мириться с тем, что молодой пацан, то есть я, учит его, как нужно работать.

Достаточно долго я пытался найти способ воздействия на него, искал и компромиссные решения. Это отнимало немало времени от основной работы и одновременно усугубляло мое положение среди рабочих в бригаде.

В конце концов, я нашел единственно правильное, на мой взгляд, решение – уволить этого человека. После увольнения работника дела в бригаде сразу же пошли лучше, меня же стали воспринимать как начальника, умеющего принимать решения и брать на себя ответственность.

По истечению времени, возвращаясь к данной ситуации, я доволен проявлением своей решительности. Я проще стал относиться к такого рода ситуациям и в случае, если рабочий создает сбой в работе всего коллектива, ему здесь не место. Таков мой принцип. На мой взгляд, иначе я и не должен был поступить, так как на производстве нет времени воспитывать работника или подстраиваться под его характер.

Задания открытого типа

1. Характеристика ролей в управленческой команде.
2. Различия между работой в группе и в команде.
3. Рабочие группы и команды. Формирование команды.
4. Этапы развития малых профессиональных групп.
5. Формальные и неформальные группы.
6. Факторы группового поведения. Групповая сплоченность.
7. Понятие, характеристика и типология малых профессиональных групп.
8. Характеристика типов должностного поведения.
9. Понятие и свойства делового поведения. Двойственность поведения в организации.
10. Мотивирование и стимулирование. Система вознаграждений в организации.
11. Теории мотивации и возможности их использования в управлении. Содержание теорий мотивации.
12. Мотивация личности как основа формирования организационного поведения.
13. Взаимосвязь понятий человек – индивид – индивидуальность – личность.
14. Факторы, влияющие на поведение личности.
15. Личность как субъект организационного поведения.
16. Теории поведения человека в организации.
17. Условия формирования организационного поведения.
18. Понятие и уровни формирования организационного поведения.

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

Специфика формирования компетенций и их измерение определяется структурированием информации о состоянии уровня подготовки обучающихся.

Алгоритмы отбора и конструирования заданий для оценки достижений в предметной области, техника конструирования заданий, способы организации и проведения стандартизированных оценочных процедур, методика шкалирования и методы обработки и интерпретации результатов оценивания позволяют обучающимся освоить компетентностно-ориентированные программы дисциплин.

Формирование компетенций осуществляется в ходе всех видов занятий, практики, а контроль их сформированности на этапе текущей, промежуточной и итоговой аттестации.

Оценивание знаний, умений и навыков по учебной дисциплине осуществляется посредством использования следующих видов оценочных средств:

- опросы: устный, письменный;
- задания для практических занятий;
- ситуационные задания;
- контрольные работы;
- коллоквиумы;
- написание реферата;
- написание эссе;
- решение тестовых заданий;
- экзамен.

Опросы по вынесенным на обсуждение темам

Устные опросы проводятся во время практических занятий и возможны при проведении аттестации в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения заданий. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Основные вопросы для устного опроса доводятся до сведения студентов на предыдущем практическом занятии.

Письменные опросы позволяют проверить уровень подготовки к практическому занятию всех обучающихся в группе, при этом оставляя достаточно учебного времени для иных форм педагогической деятельности в рамках данного занятия. Письменный опрос проводится без предупреждения, что стимулирует обучающихся к систематической подготовке к занятиям. Вопросы для опроса готовятся заранее, формулируются узко, дабы обучающийся имел объективную возможность полноценно его осветить за отведенное время.

Письменные опросы целесообразно применять в целях проверки усвояемости значительного объема учебного материала, например, во время проведения аттестации, когда необходимо проверить знания обучающихся по всему курсу.

При оценке опросов анализу подлежит точность формулировок, связность изложения материала, обоснованность суждений.

Решение заданий (кейс-методы)

Решение кейс-методов осуществляется с целью проверки уровня навыков (владений) обучающегося по применению содержания основных понятий и терминов дисциплины вообще и каждой её темы в частности.

Обучающемуся объявляется условие задания, решение которого он излагает либо устно, либо письменно.

Эффективным интерактивным способом решения задания является сопоставления результатов разрешения одного задания двумя и более малыми группами обучающихся.

Задачи, требующие изучения значительного объема, необходимо относить на самостоятельную работу студентов, с непременно разбором результатов во время практических занятий. В данном случае решение ситуационных задач с глубоким обоснованием должно представляться на проверку в письменном виде.

При оценке решения заданий анализируется понимание обучающимся конкретной ситуации, правильность её понимания в соответствии с изучаемым материалом, способность обоснования выбранной точки зрения, глубина проработки рассматриваемого вопроса, умением выявить основные положения затронутого вопроса.

Решение заданий в тестовой форме

Проводится тестирование в течение изучения дисциплины

Не менее чем за 1 неделю до тестирования, преподаватель должен определить обучающимся исходные данные для подготовки к тестированию: назвать разделы (темы, вопросы), по которым будут задания в тестовой форме, теоретические источники (с точным указанием разделов, тем, статей) для подготовки.

При прохождении тестирования пользоваться конспектами лекций, учебниками, и иными материалами не разрешено.