

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Рабочая программа дисциплины

Организационное поведение

| | |
|---------------------------------|--|
| <i>Направление подготовки</i> | Реклама и связи с общественностью |
| <i>Код</i> | 42.03.01 |
| <i>Направленность (профиль)</i> | Рекламные и маркетинговые коммуникации, PR |
| <i>Квалификация выпускника</i> | бакалавр |

Москва 2023 г.

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

| Группа компетенций | Категория компетенций | Код |
|--------------------|-----------------------|------|
| Профессиональные | - | ПК-5 |
| Профессиональные | - | ПК-7 |

2. Компетенции и индикаторы их достижения

| Код компетенции | Формулировка компетенции | Индикаторы достижения компетенции |
|-----------------|---|---|
| ПК-5 | Способен использовать результаты исследований для планирования рекламных и PR-кампаний и реализовывать типовые алгоритмы проектов при создании коммуникационного продукта | ПК-5.1 Применяет методы исследований в области СМИ для создания алгоритмов проектов ПК-5.2 Организует маркетинговые исследования в области СМИ и разрабатывает маркетинговую стратегию для коммуникационных продуктов ПК-5.3 Организует мероприятия, способствующие увеличению продаж продукции СМИ ПК-5.4 Осуществляет контроль и проведение оценки эффективности результатов продвижения продукции СМИ |
| ПК-7 | Способен разрабатывать и реализовывать индивидуальные и (или) коллективные проекты в сфере рекламы и связей с общественностью | ПК-7.1 Использует типовые алгоритмы проектов и кампаний в сфере рекламы и связей с общественностью ПК-7.2 Составляет основные документы по сопровождению проекта в сфере рекламы и (или) связей с общественностью ПК-7.3 Использует результаты исследований для планирования рекламной или PR-кампании при создании коммуникационного продукта |

3. Описание планируемых 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 | ПК-5 | | |
| | -методы исследований трудовой мотивации сотрудников медакомпаний -особенности исследования организационного поведения в системе международного коммуникационного бизнеса | -организовать маркетинговое исследование в области корпоративной культуры и организационного поведения медакомпаний -разработать маркетинговую стратегию для продукции СМИ в рамках работы медакомпаний и агентств | -навыками организации корпоративных мероприятий, способствующих продвижению брендов разных видов СМИ -навыками осуществления контроля и проведения оценки эффективности результатов продвижения продукции медакомпаний и агентств |
| Код компетенции | ПК-7 | | |
| | -особенности индивидуального и группового поведения, взаимодействие формальных и неформальных организаций -алгоритмы творческих и медиа-проектов, и кампаний | -формировать и корректировать документы по сопровождению проекта в сфере рекламы и (или) связей с общественностью согласно концепции организационного поведения -осуществлять контроль за ходом работ по выполнению принципов организационного поведения | -технологиями исследования организационных отношений и процессов для принятия решений в организации -современными технологиями исследования управления персоналом организации -основами исследования и управления конфликтами и стрессами в организации |

4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «**Организационное поведение**» находится в составе части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана ОПОП.

Дисциплина находится в логической и содержательно-методической взаимосвязи с такими дисциплинами, как: «Корпоративные коммуникации», «Управление проектами» и др.

Изучение дисциплины позволит обучающимся реализовывать профессиональные компетенции в профессиональной деятельности.

В рамках освоения программы бакалавриата выпускники готовятся к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: авторский, проектный, маркетинговый, организационный, технологический.

Профиль (направленность) программы установлена путем её ориентации на сферу профессиональной деятельности выпускников: Рекламные и маркетинговые коммуникации, PR

5. Объем дисциплины

| Виды учебной работы | Формы обучения | | | |
|--|----------------|--------------|---------|---------------------------|
| | Очная | Очно-заочная | Заочная | Заочная с применением ДОТ |
| Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы | 5/180 | 5/180 | 5/180 | 5/180 |
| Контактная работа: | | | | |
| Занятия лекционного типа | 18 | 8 | 4 | 2 |
| Занятия семинарского типа | 18 | 8 | 8 | 4 |
| Промежуточная аттестация: Зачет / зачет с оценкой / экзамен / | 0,1 | 0,1 | 4 | 4 |
| Самостоятельная работа (СРС) | 143,9 | 163,9 | 164 | 170 |

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) | | | | | | Самостоятельная работа |
|-------|---|-------------------------------|----------------------|---------------------------|----------|---------------------|------|------------------------|
| | | Контактная работа | | | | | | |
| | | Занятия лекционного типа | | Занятия семинарского типа | | | | |
| | | Лекции | Иные учебные занятия | Практические занятия | Семинары | Лабораторные работы | Иные | |
| 1 | Тема 1. Введение. Исторические корни организационного поведения. | 2 | | | 1 | | | 10 |
| 2 | Тема 2. Методология организационного поведения | 2 | | | 1 | | | 10 |
| 3 | Тема 3. Разнообразие индивидуальных различий. Личность и психологические установки. | 2 | | | 2 | | | 10 |
| 4 | Тема 4. Процессы | 2 | | | 2 | | | 20 |

| | | | | | | | | |
|----|---|----|--|--|-----|--|--|-------|
| | восприятия и управления впечатлением. | | | | | | | |
| 5 | Тема 5. Трудовая мотивация: модели, приемы и проблемы. | 2 | | | 2 | | | 10 |
| 6 | Тема 6. Власть в организации. | 1 | | | 2 | | | 20 |
| 7 | Тема 7. Лидерство в организации. | 1 | | | 2 | | | 20 |
| 8 | Тема 8. Корпоративная культура и организационное поведение. | 1 | | | 2 | | | 10 |
| 9 | Тема 9. Управление изменениями и инновациями. | 1 | | | 1 | | | 10 |
| 10 | Тема 10. Групповая динамика. Командная работа. | 1 | | | 1 | | | 10 |
| 11 | Тема 11. Коммуникации в организациях и межличностные процессы. | 1 | | | 1 | | | 7 |
| 12 | Тема 12. Организационное поведение в системе международного бизнеса | 2 | | | 1 | | | 6,9 |
| | Итого | 18 | | | 18 | | | 143,9 |
| | Промежуточная аттестация | | | | 0,1 | | | |

6.1.2. Очно-заочная форма обучения

| № п/п | Раздел/тема | Виды учебной работы (в часах) | | | | | | Самостоятельная работа |
|-------|--|-------------------------------|----------------------|---------------------------|----------|-------------------|--------------|------------------------|
| | | Контактная 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 | | | | - | | 10 |
| 2. | Тема 2. Методология организационного поведения. | 1 | | | | - | | 10 |

| | | | | | | | | |
|---------------------------------|---|------------|--|--|----------|--|--|--------------|
| 3. | Тема 3. Разнообразие индивидуальных различий. Личность и психологические установки. | - | | | 1 | | | 20 |
| 4. | Тема 4. Процессы восприятия и управления впечатлением. | 1 | | | - | | | 10 |
| 5. | Тема 5. Трудовая мотивация: модели, приемы и проблемы. | 1 | | | - | | | 20 |
| 6. | Тема 6. Власть в организации. | - | | | 1 | | | 20 |
| 7. | Тема 7. Лидерство в организации. | 1 | | | 2 | | | 10 |
| 8. | Тема 8. Корпоративная культура и организационное поведение. | 1 | | | - | | | 10 |
| 9. | Тема 9. Управление изменениями и инновациями. | 1 | | | - | | | 10 |
| 10. | Тема 10. Групповая динамика. Командная работа. | 1 | | | 2 | | | 10 |
| 11. | Тема 11. Коммуникации в организациях и межличностные процессы. | - | | | 2 | | | 20 |
| 12. | Тема 12. Организационное поведение в системе международного бизнеса | - | | | - | | | 13.9 |
| | Итого: | 8 | | | 8 | | | 163,9 |
| Промежуточная аттестация | | 0,1 | | | | | | |

6.1.3 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</i> | |
|---------------------------------|---|---------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------|--------------------------|-------------|-----|
| 1. | Тема 1. Введение. Исторические корни организационного поведения. | - | | | - | | | 10 |
| 2. | Тема 2. Методология организационного поведения. | - | | | - | | | 10 |
| 3. | Тема 3. Разнообразие индивидуальных различий. Личность и психологические установки. | 1 | | | 1 | | | 10 |
| 4. | Тема 4. Процессы восприятия и управления впечатлением. | - | | | 1 | | | 10 |
| 5. | Тема 5. Трудовая мотивация: модели, приемы и проблемы. | - | | | - | | | 10 |
| 6. | Тема 6. Власть в организации. | 1 | | | 1 | | | 10 |
| 7. | Тема 7. Лидерство в организации. | - | | | 1 | | | 20 |
| 8. | Тема 8. Корпоративная культура и организационное поведение. | - | | | 1 | | | 10 |
| 9. | Тема 9. Управление изменениями и инновациями. | 1 | | | 1 | | | 20 |
| 10. | Тема 10. Групповая динамика. Командная работа. | - | | | 1 | | | 10 |
| 11. | Тема 11. Коммуникации в организациях и межличностные процессы. | 1 | | | 1 | | | 20 |
| 12. | Тема 12. Организационное поведение в системе международного бизнеса | - | | | - | | | 24 |
| | Итого: | 4 | | | 8 | | | 164 |
| Промежуточная аттестация | | | 4 | | | | | |

6.1.4. Заочная форма обучения с применением ДОТ

| № п/п | Раздел/тема | Виды учебной работы (в часах) | | | | | | Самостоятельная работа |
|---------------------------------|---|-------------------------------|----------------------|---------------------------|----------|-------------------|--------------|------------------------|
| | | Контактная работа | | | | | | |
| | | Занятия лекционного типа | | Занятия семинарского типа | | | | |
| | | Лекции | Иные учебные занятия | Практические занятия | Семинары | Лабораторные раб. | Иные занятия | |
| 1. | Введение. Исторические корни организационного поведения. | 2 | | | | | | 14 |
| 2. | Методология организационного поведения. | | | 1 | | | | 14 |
| 3. | Разнообразие индивидуальных различий. Личность и психологические установки. | | | 1 | | | | 14 |
| 4. | Процессы восприятия и управления впечатлением. | | | 1 | | | | 14 |
| 5. | Трудовая мотивация: модели, приемы и проблемы. | | | 1 | | | | 14 |
| 6. | Власть в организации. | | | | | | | 14 |
| 7. | Лидерство в организации. | | | | | | | 14 |
| 8. | Корпоративная культура и организационное поведение. | | | | | | | 14 |
| 9. | Управление изменениями и инновациями. | | | | | | | 16 |
| 10. | Групповая динамика. Командная работа. | | | | | | | 14 |
| 11. | Коммуникации в организациях и межличностные процессы. | | | | | | | 14 |
| 12. | Организационное поведение в системе международного бизнеса | | | | | | | 14 |
| Итого | | 2 | | 4 | | | | 170 |
| Промежуточная аттестация | | 4 | | | | | | |

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. 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, самооффективность, ситуационные детерминанты представления о себе. Этапы развития личности и процессы социализации. Ключевые черты личности и организационное поведение. Природа, виды и формирование установок. Последствия установок в отношении труда. Функции и изменения установок. Удовлетворенность трудом и преданность организации как виды установок; их значение для организационного поведения. |
| 4. | Тема 4. Процессы восприятия и управления впечатлением. | Ощущения и восприятие. Восприятие как один из когнитивных процессов. Субпроцессы восприятия. Избирательность восприятия. Организация и искажения восприятия. Ошибка атрибуции. Социальное и межличностное восприятие. Модель обработки социальной информации в процессе восприятия. Управление впечатлением. Стратегии поведения для управления впечатлением. |

| | | |
|----|--|---|
| 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. Национальные особенности трудовой мотивации. 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 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. 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.</p> <p>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 заместителей 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</p> |

| | | |
|-----|---|--|
| | | <p>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. Уровни изменений (по Херси, Бланшару) ADKAR – модель изменений.</p> <p>Этапы изменений. Формула готовности к изменениям. Уровни восприятия изменений. 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. Межгрупповое взаимодействие. Факторы, влияющие на межгрупповое взаимодействие. Типы межгрупповых взаимодействий.</p> |
| 11. | Тема 11. Коммуникации в организациях 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 | 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. |
|-----|--|--|

6.2.2. 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, самооэффективность, 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 теорий. 3. Качество трудовой жизни и проектирование работ. Оценка мотивационного потенциала по Хэкману-Олдхэму. Участие (партиципативность) или вовлечение работников. 4. Стимулирование. Оценка результативности деятельности: определение и компоненты. |

| | | |
|-----|--|---|
| 6. | Тема 6. Власть в организации. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Власть в организации. Формы власти. Соотношение власти, полномочий и влияния. 2. Способы приобретения власти. 3. Политика (правила) и власть. Возможные негативные последствия организационной политики. 4. Методы и формы влияния. Симпатия и уважение. Лидерство как влияние. |
| 7. | Тема 7. Лидерство в организации. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Стили лидерства и руководства. 2. Недостатки и ограничения ранних моделей лидерства (теории лидерских черт, управленческая решетка). 3. Атрибутивная теория лидерства. Теория заменителей лидерства. 4. Теория распределенного лидерства. 5. Эмоциональное лидерство. 6. Коучинговый стиль лидера. |
| 8. | Тема 8. Корпоративная культура и организационное поведение. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие о корпоративной культуре. Основные модели описания культуры. 2. Модель Э. Шайна: три уровня культуры. 3. Функции культуры. Субкультуры и контркультуры. Сильные и слабые культуры. 4. Диагностика корпоративной культуры. 5. Влияние корпоративной культуры на поведение индивидуума и групп в организации. |
| 9. | Тема 9. Управление изменениями и инновациями. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Примеры инноваций, связанных с организационными изменениями. 2. Концептуальная модель изменений К. Левина. 3. Этапы изменений. Формула готовности к изменениям. Уровни восприятия изменений. 4. Методы преодоления сопротивления изменениям. |
| 10. | Тема 10. Групповая динамика. Командная работа. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие о групповой динамике. Типология групп. Характеристики группы (структура, статусная иерархия, роли, нормы, лидерство, сплоченность). 2. Факторы, способствующие росту групповой сплоченности. Процессы дифференциации в группах. 3. Группы вовлечения работников. Кружки качества. 4. Понятие о команде. Этапы развития команд. 5. Межгрупповое взаимодействие. Факторы, влияющие на межгрупповое взаимодействие. Типы межгрупповых взаимодействий. |
| 11. | Тема 11. Коммуникации в организациях и межличностные процессы. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Коммуникация как процесс с обратной связью. 2. Коммуникационные сети. Сети в малых группах 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 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Национальные культуры и организационное поведение. Факторы, влияющие на организационную культуру мультинациональной компании. 2. Параметры межкультурных различий, подходы Г. |

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>Хофштеда, У. Оучи).</p> <p>3. Особенности мультинациональных компаний: источники рабочей силы, процесс адаптации.</p> <p>4. Основные социокультурные группы промышленно развитых стран.</p> |
|--|--|--|

6.2.3. Содержание самостоятельной работы

| № п/п | Наименование темы (раздела) дисциплины | Содержание самостоятельной работы |
|-------|--|---|
| 1. | Тема 1. Введение. Исторические корни организационного поведения. | <p>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 поведению в современных организациях.</p> <p>История исследований эффективности организаций. Критерии эффективности образцовых компаний. Тенденции развития современных организаций.</p> |
| 2. | Тема 2. Методология организационного поведения. | <p>Методологические проблемы наук о поведении. Проектирование исследовательской программы. Эксперимент в организационном поведении. Полевые исследования. Изучение конкретных ситуаций. Пример изучения национальных различий (С. Милграм).</p> <p>Сбор данных и измерения в организационном поведении. Анкетирование. Интервьюирование. Стороннее наблюдение. Включенное наблюдение. 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, самооффективность, 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. Последствия установок в отношении труда. Функции и изменения установок. 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. Восприятие как один из когнитивных процессов. Субпроцессы восприятия. Избирательность восприятия. Организация и искажения восприятия. Ошибка атрибуции. Социальное и межличностное восприятие. Модель обработки социальной информации в процессе восприятия. 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. 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. Проблема отсутствия единой теории мотивации. Национальные особенности трудовой мотивации. Типологическая концепция трудовой мотивации В. И. Герчикова. 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 (партисипативность) или вовлечение работников. 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. 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? 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. Теория «путь-цель». Ситуационный подход (Херси и Бланшар). Атрибутивная теория лидерства. Теория</p> |

| | | |
|-----|--|--|
| | | <p>заменителей лидерства. Теория распределенного лидерства.</p> <p>Эмоциональное лидерство. Как лидеры коммуницируют. Коучинговый стиль лидера.</p> |
| 8. | <p>Тема 8.</p> <p>Корпоративная культура и организационное поведение.</p> | <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. | <p>Тема 9.</p> <p>изменениями и инновациями.</p> | <p>Примеры инноваций, связанных с организационными изменениями.</p> <p>Концептуальная модель изменений К. Левина. Уровни изменений (по Херси, Бланшару) ADKAR – модель изменений.</p> <p>Этапы изменений. Формула готовности к изменениям. Уровни восприятия изменений. Методы преодоления сопротивления изменениям.</p> <p>Внедрение и закрепление результатов изменений.</p> |
| 10. | <p>Тема 10.</p> <p>Групповая динамика. Командная работа.</p> | <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. Круги 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. Межгрупповое взаимодействие. Факторы, влияющие на межгрупповое взаимодействие. Типы межгрупповых взаимодействий.</p> |
| 11. | <p>Тема 11.</p> <p>Коммуникации в организациях и межличностные процессы.</p> | <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,</p> |

| | | |
|-----|--|--|
| | | 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. |
| 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. |

7. 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.

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

| № п/п | Контролируемые разделы (темы) | Наименование оценочного средства |
|-------|---|--|
| 1. | Тема 1. Введение. Исторические корни организационного поведения. | Опрос, проблемно-аналитическое задание Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи. |
| 2. | Тема 2. Методология организационного поведения. | Опрос, проблемно-аналитическое задание Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи. |
| 3. | Тема 3. Разнообразие индивидуальных различий. Личность и психологические установки. | Опрос, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи. |
| 4. | Тема 4. Процессы восприятия и управления впечатлением. | Опрос, тестирование |

| | | |
|-----|---|--|
| | | Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи. |
| 5. | Тема 5. Трудовая мотивация: модели, приемы и проблемы. | Опрос, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи. |
| 6. | Тема 6. Власть в организации. | Опрос, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи. |
| 7. | Тема 7. Лидерство в организации. | Опрос, проблемно-аналитическое задание Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи. |
| 8. | Тема 8. Корпоративная культура и организационное поведение. | Опрос, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи. |
| 9. | Тема 9. Управление изменениями и инновациями. | Опрос, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи. |
| 10. | Тема 10. Групповая динамика. Командная работа. | Опрос, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи. |
| 11. | Тема 11. Коммуникации в организациях и межличностные процессы. | Опрос, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи. |
| 12. | Тема 12. Организационное поведение в системе международного бизнеса | Опрос, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи. |

7.2. 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.

Реализация программы с применением ДОТ:

Типовые проблемные задачи

Задание 1. Актуальные проблемы организационного поведения – лидерство, конфликты, стресс.

1. Определить факторы, влияющие на поведение работников (внутри организации и за ее пределами).

2. Сравнить системы управления в этих двух организациях, выявить их сильные и слабые стороны.

Задание 2. Основные типы организационных культур и их влияние на организационную эффективность. Мотивация и результативность организации. Совладелец компании Дмитрий Кунис стал жертвой предательства со стороны коммерческого директора и, тем не менее, дал ему хорошую рекомендацию при последующем трудоустройстве. Не слишком ли мягко он себя повел? Прощение за чужой счет?

Задание 3. Организационное поведение в условиях инновации. В своей управленческой практике Наталья придерживается принципов лидерского управления, вовлекающего и развивающего творческих и активных членов команды. Такой подход особенно важен в кризисные времена, поскольку позволяет эффективнее справляться с объективными сложностями и решать стратегические задачи развития компании в условиях неопределенности и повышенного риска.

Один из принципов лидерского подхода – это отказ от иерархических и функциональных барьеров в пользу скорости реагирования. Для успеха используется командная работа, особенно когда под каждый проект собирается новая группа, в которой вчерашний подчиненный может стать руководителем проекта.

Типовые ситуационные задачи

Задание 1. Предмет и содержание дисциплины «организационное поведение». Крупный отечественный мебельный комбинат, успешно производящий и реализующий значительные объемы относительно недорогих комплектов и отдельных предметов собственной продукции, выработал устойчивую социальную ориентацию, направленную на сохранение кадрового состава и общего числа рабочих мест. Это позволило не только обеспечивать стабильное повышение качества производимой мебели, формировать систему постоянных заказчиков, но и реализовывать в городе стратегию социального партнерства.

Задание 2. Формирование группового поведения.

Когда Ли Якокка согласился возглавить компанию «Крайслер», он и представить не мог истинного положения дел: компания была на грани краха. Основная причина этого, по его мнению, состояла в отсутствии единой команды. И первое, с чего начал Ли Якокка свою работу в корпорации, было формирование новой управленческой команды. Он определил основные направления деятельности корпорации, которые находились в катастрофическом положении и нуждались в кардинальном изменении. Это были система финансового контроля, качество продукции, планирование новой продукции, производственные операции, система материально-технического снабжения, маркетинг.

Задание 3. Коммуникация в организации.

Все наши сотрудники, должностные лица и члены органов управления компаний группы «ВымпелКом» (далее – Компания) должны внимательно ознакомиться с Кодексом делового поведения и этики и использовать его так, чтобы каждое деловое решение свидетельствовало о нашей приверженности высшим этическим нормам и законам. Соблюдение данного Кодекса и других принятых Компанией правил и процедур исключительно важно для поддержания и укрепления репутации нашей Компании в целях соблюдения добросовестной практики и этики среди клиентов, акционеров, сотрудников и общественности.

Типовые тесты

1. К методам исследования ОП относится

- а) наблюдение;
- б) сбор фиксированной информации;
- в) все вышеперечисленное.

2. Характеристика административного менеджмента:

- а) сосредоточен на руководителях и функциях, которые они выполняют;
- б) сосредоточен на организационной системе в целом и основывается на правилах фирмы, ее политике и процедурах, установленной иерархии и четком разделении труда;
- в) основан на работах ряда менеджеров, консультантов и исследователей, которые разработали ряд концепций и идей, имеющих много общего.

3. Наиболее тесно связан с бюрократическим менеджментом

- а) Фредерик У. Тейлор;
- б) Макс Вебер;
- в) Анри Файоль.

4. Термин «поведение» ввел

- а) **И.П. Павлов;**
- б) А.А. Богданов;
- в) Ф. Лютенс.

5. Модель, успех которой зависит от экономических ресурсов

- а) авторитарная модель;
- б) поддерживающая модель;
- в) модель опеки.

6. Черта личности, состоящая в способности сохранять эмоциональную дистанцию с другими людьми и исходить в своих действиях из того, что цель оправдывает средства

- а) макиавеллизм;
- б) самооценка;
- в) авторитаризм.

7. Свойство личности, выражающееся в постоянном стремлении использовать открывающиеся возможности – это

- а) догматизм;
- б) самомониторинг;
- в) склонность к риску.

8. К представителям гуманизма не относится

- а) А. Адлер;
- б) А. Маслоу;
- в) Р. Мэй.

9. Предположения о том, что личность человека представляет собой компендиум черт или характерных способов поведения, мышления, чувства, реагирования и т.д., относится к

- а) теории типов;
- б) теории черт;
- в) бихевиоризму.

10. К компетентности не относится

- а) склонность;
- б) способность;
- в) характер.

11. Изучение документов, существующих в организации и регламентирующих деятельность работников и групп – это

- а) сбор фиксированной информации;
- б) эксперимент;
- в) наблюдения.

12. Представитель Школы «человеческих отношений»

- а) Макс Вебер;
- б) Элтон Мейо;
- в) Фредерик У. Тейлор.

13. Авторитаризм – это

- а) модель поведения, основанная на убеждении, что в организации существуют статусные и властные различия;
- б) черта личности, состоящая в способности сохранять эмоциональную дистанцию с другими людьми;
- в) уровень, которым личность оценивает свою значимость, удачливость и результативность.

14. Конкурентоспособными индивидами являются представители типов

- а) «волчьи стаи»;
- б) «ястребы»;
- в) «ослы».

15. Верным является высказывание

- а) Нормы – это общепринятые стандарты поведения.
- б) Нормы – принимаются и выполняются правила поведения
- в) Девиантное поведение подразумевает выполнение групповых норм.

7.3 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.

При реализации программы с применением ДОТ:

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 *«выполнено»* ставится в случае, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи, а именно, когда обучающийся в целом выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка *«не выполнено»* 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.

При реализации программы с применением ДОТ:

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 «выполнено» ставится в случае, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи, а именно, когда обучающийся в целом выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

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

6. Исследовательский проект

Исследовательский проект – проект, структура которого приближена к формату научного исследования и содержит доказательство актуальности избранной темы, определение научной проблемы, предмета и объекта исследования, целей и задач, методов, источников, историографии, обобщение результатов, выводы.

Результаты выполнения исследовательского проекта оформляется в виде реферата (объем: 12-15 страниц; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерии оценивания - поскольку структура исследовательского проекта максимально приближена к формату научного исследования, то при выставлении учитывается доказательство актуальности темы исследования, определение научной проблемы, объекта и предмета исследования, целей и задач, источников, методов исследования, выдвижение гипотезы, обобщение результатов и формулирование выводов, обозначение перспектив

дальнейшего исследования.

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.

7. Информационный проект (презентация):

Информационный проект – проект, направленный на стимулирование учебно-познавательной деятельности студента с выраженной эвристической направленностью (поиск, отбор и систематизация информации об объекте, оформление ее для презентации). Итоговым продуктом проекта может быть письменный реферат, электронный реферат с иллюстрациями, слайд-шоу, мини-фильм, презентация и т.д.

Информационный проект отличается от исследовательского проекта, поскольку представляет собой такую форму учебно-познавательной деятельности, которая отличается ярко выраженной эвристической направленностью.

Критерии оценивания - при выставлении оценки учитывается самостоятельный поиск, отбор и систематизация информации, раскрытие вопроса (проблемы), ознакомление студенческой аудитории с этой информацией (представление информации), ее анализ и обобщение, оформление, полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся полностью раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 5 профессиональных терминов, широко использует информационные технологии, ошибки в информации отсутствуют, дает полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 2 профессиональных терминов, достаточно использует информационные технологии, допускает не более 2 ошибок в изложении материала, дает полные или частично полные ответы на вопросы аудитории.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся, раскрывает вопрос (проблему) не полностью, представляет информацию не систематизировано и не совсем последовательно, использует 1-2 профессиональных термина, использует информационные технологии, допускает 3-4 ошибки в изложении материала, отвечает только на элементарные вопросы аудитории без пояснений.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если вопрос не раскрыт, представленная информация логически не связана, не используются профессиональные термины, допускает более 4 ошибок в изложении материала, не отвечает на вопросы аудитории.

8. 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.

9. 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.

10. Требование к письменному опросу (контрольной работе)

Оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение изложить письменно.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда соблюдены все критерии.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и, по существу, излагает его, знает практическую базу, но 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.

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

8.1 Основная учебная литература

1. Теория организации и организационное поведение (углубленный курс) : учебное пособие / Ю. Н. Акимова, А. Н. Бурмистров, С. А. Евсеева [и др.]. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2022. — 97 с. — ISBN 978-5-7422-7898-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/128653.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. 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>

8.2 Дополнительная учебная литература:

1. Алексашина, Т. В. Модели организационного поведения: учебное пособие для студентов магистратуры направления «Управление персоналом» (программа «Стратегическое управление персоналом») / Т. В. Алексашина. — Москва : Российский университет транспорта (МИИТ), 2019. — 115 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/116045.html>
2. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение : учебник / Л. И. Дорофеева. — Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 529 с. — ISBN 978-5-4497-1330-8. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110572.html>

8.3. 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.

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. 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/>

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.

При реализации программы с применением ДОТ:

Все виды занятий проводятся в форме онлайн-вебинаров с использованием современных компьютерных технологий (наличие презентации и форума для обсуждения).

В процессе изучения дисциплины студенты выполняют практические задания и промежуточные тесты. Консультирование по изучаемым темам проводится в онлайн режиме во время проведения вебинаров и на форуме для консультаций.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

1. Работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
2. Внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов и курсовых работ;
3. Выполнение самостоятельных практических работ;
4. 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. Microsoft Windows Server;
2. Семейство ОС Microsoft Windows;
3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом;
4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (КонсультантПлюс);

5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (Система ГАРАНТ);
6. Электронная информационно-образовательная система ММУ: <https://elearn.mmu.ru/>
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; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя, проектор, экран, колонки

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Windows 10, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Zoom.

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; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

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:

Windows Server 2016, Windows 10, Microsoft Office, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Zoom, Gimp, Paint.net, AnyLogic, Inkscape.

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

Для ДОТ:

Учебная аудитория для проведения всех видов занятий с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, в том числе для занятий лекционного типа, семинарского типа; для проведения лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций; для осуществления текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации; для выполнения курсового проектирования (курсовых работ).

Ауд. 520а (виртуальные учебные аудитории: ауд. 9/1, 9/2, 9/3, 9/4, 9/5, 9/6, 9/7 Вебинарная 1, Вебинарная 2, Вебинарная 3, Вебинарная 4, Вебинарная 5, Вебинарная 6, Вебинарная 7, Вебинарная 8, Вебинарная 9, Вебинарная 10)

Специализированная мебель:

- столы для преподавателей;
- стулья для преподавателей;
- Технические средства обучения:
 - компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;
 - наушники;
 - вебкамеры;
 - колонки;
 - микрофоны.

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.

При реализации программы с применением ДОТ:

Все виды занятий проводятся в форме онлайн-вебинаров с использованием современных компьютерных технологий (наличие презентации и форума для обсуждения).

В процессе изучения дисциплины студенты выполняют практические задания и промежуточные тесты. Консультирование по изучаемым темам проводится в онлайнрежиме во время проведения вебинаров и на форуме для консультаций.

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 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.

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ
Организационное поведение

| | |
|---------------------------------|--|
| <i>Направление подготовки</i> | Реклама и связи с общественностью |
| <i>Код</i> | 42.03.01 |
| <i>Направленность (профиль)</i> | Рекламные и маркетинговые коммуникации, PR |
| <i>Квалификация выпускника</i> | бакалавр |

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

| Группа компетенций | Категория компетенций | Код |
|--------------------|-----------------------|------|
| Профессиональные | - | ПК-5 |
| Профессиональные | - | ПК-7 |

2. Компетенции и индикаторы их достижения

| Код компетенции | Формулировка компетенции | Индикаторы достижения компетенции |
|-----------------|---|---|
| ПК-5 | Способен использовать результаты исследований для планирования рекламных и PR-кампаний и реализовывать типовые алгоритмы проектов при создании коммуникационного продукта | ПК-5.1 Применяет методы исследований в области СМИ для создания алгоритмов проектов ПК-5.2 Организует маркетинговые исследования в области СМИ и разрабатывает маркетинговую стратегию для коммуникационных продуктов ПК-5.3 Организует мероприятия, способствующие увеличению продаж продукции СМИ ПК-5.4 Осуществляет контроль и проведение оценки эффективности результатов продвижения продукции СМИ |
| ПК-7 | Способен разрабатывать и реализовывать индивидуальные и (или) коллективные проекты в сфере рекламы и связей с общественностью | ПК-7.1 Использует типовые алгоритмы проектов и кампаний в сфере рекламы и связей с общественностью ПК-7.2 Составляет основные документы по сопровождению проекта в сфере рекламы и (или) связей с общественностью ПК-7.3 Использует результаты исследований для планирования рекламной или PR-кампании при создании коммуникационного продукта |

3. Описание планируемых 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 | ПК-5 | | |
| | -методы исследований трудовой мотивации сотрудников медакомпаний -особенности исследования организационного поведения в системе международного коммуникационного бизнеса | -организовать маркетинговое исследование в области корпоративной культуры и организационного поведения медакомпаний -разработать маркетинговую стратегию для продукции СМИ в рамках работы медакомпаний и агентств | -навыками организации корпоративных мероприятий, способствующих продвижению брендов разных видов СМИ -навыками осуществления контроля и проведения оценки эффективности результатов продвижения продукции медакомпаний и агентств |
| Код компетенции | ПК-7 | | |
| | -особенности индивидуального и группового поведения, взаимодействие формальных и неформальных организаций -алгоритмы творческих и медиа-проектов, и кампаний | -формировать и корректировать документы по сопровождению проекта в сфере рекламы и (или) связей с общественностью согласно концепции организационного поведения -осуществлять контроль за ходом работ по выполнению принципов организационного поведения | -технологиями исследования организационных отношений и процессов для принятия решений в организации -современными технологиями исследования управления персоналом организации -основами исследования и управления конфликтами и стрессами в организации |

3.2. Критерии оценки результатов обучения по дисциплине

| Шкала оценивания | Индикаторы достижения | Показатели оценивания результатов обучения |
|------------------|-----------------------|--|
|------------------|-----------------------|--|

| | | |
|-------------------|----------|--|
| ОТЛИЧНО | Знает: | <ul style="list-style-type: none"> - 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: | <ul style="list-style-type: none"> - 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: | <ul style="list-style-type: none"> - 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 | Знает: | <ul style="list-style-type: none"> - 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: | <ul style="list-style-type: none"> - 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: | <ul style="list-style-type: none"> - 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. |
| УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО | Знает: | <ul style="list-style-type: none"> - 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 | | |
| НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО | 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, соотношенной с результатами обучения по дисциплине

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.

Реализация программы с применением ДОТ:

Типовые проблемные задачи

Задание 1. Актуальные проблемы организационного поведения – лидерство, конфликты, стресс.

1. Определить факторы, влияющие на поведение работников (внутри организации и за ее пределами).

2. Сравнить системы управления в этих двух организациях, выявить их сильные и слабые стороны.

Задание 2. Основные типы организационных культур и их влияние на организационную эффективность. Мотивация и результативность организации. Совладелец компании Дмитрий Кунис стал жертвой предательства со стороны

коммерческого директора и, тем не менее, дал ему хорошую рекомендацию при последующем трудоустройстве. Не слишком ли мягко он себя повел? Прощение за чужой счет?

Задание 3. Организационное поведение в условиях инновации. В своей управленческой практике Наталья придерживается принципов лидерского управления, вовлекающего и развивающего творческих и активных членов команды. Такой подход особенно важен в кризисные времена, поскольку позволяет эффективнее справляться с объективными сложностями и решать стратегические задачи развития компании в условиях неопределенности и повышенного риска.

Один из принципов лидерского подхода – это отказ от иерархических и функциональных барьеров в пользу скорости реагирования. Для успеха используется командная работа, особенно когда под каждый проект собирается новая группа, в которой вчерашний подчиненный может стать руководителем проекта.

Типовые ситуационные задачи

Задание 1. Предмет и содержание дисциплины «организационное поведение».

Крупный отечественный мебельный комбинат, успешно производящий и реализующий значительные объемы относительно недорогих комплектов и отдельных предметов собственной продукции, выработал устойчивую социальную ориентацию, направленную на сохранение кадрового состава и общего числа рабочих мест. Это позволило не только обеспечивать стабильное повышение качества производимой мебели, формировать систему постоянных заказчиков, но и реализовывать в городе стратегию социального партнерства.

Задание 2. Формирование группового поведения.

Когда Ли Якокка согласился возглавить компанию «Крайслер», он и представить не мог истинного положения дел: компания была на грани краха. Основная причина этого, по его мнению, состояла в отсутствии единой команды. И первое, с чего начал Ли Якокка свою работу в корпорации, было формирование новой управленческой команды. Он определил основные направления деятельности корпорации, которые находились в катастрофическом положении и нуждались в кардинальном изменении. Это были система финансового контроля, качество продукции, планирование новой продукции, производственные операции, система материально-технического снабжения, маркетинг.

Задание 3. Коммуникация в организации.

Все наши сотрудники, должностные лица и члены органов управления компаний группы «ВымпелКом» (далее – Компания) должны внимательно ознакомиться с Кодексом делового поведения и этики и использовать его так, чтобы каждое деловое решение свидетельствовало о нашей приверженности высшим этическим нормам и законам. Соблюдение данного Кодекса и других принятых Компанией правил и процедур исключительно важно для поддержания и укрепления репутации нашей Компании в целях соблюдения добросовестной практики и этики среди клиентов, акционеров, сотрудников и общественности.

Типовые тесты

1. К методам исследования ОП относится

- а) наблюдение;
- б) сбор фиксированной информации;
- в) все вышеперечисленное.

2. Характеристика административного менеджмента:

- а) сосредоточен на руководителях и функциях, которые они выполняют;
- б) сосредоточен на организационной системе в целом и основывается на правилах фирмы, ее политике и процедурах, установленной иерархии и четком разделении труда;
- в) основан на работах ряда менеджеров, консультантов и исследователей, которые

разработали ряд концепций и идей, имеющих много общего.

3. Наиболее тесно связан с бюрократическим менеджментом

- а) Фредерик У. Тейлор;
- б) Макс Вебер;
- в) Анри Файоль.

4. Термин «поведение» ввел

- а) **И.П. Павлов;**
- б) А.А. Богданов;
- в) Ф. Лютенс.

5. Модель, успех которой зависит от экономических ресурсов

- а) авторитарная модель;
- б) поддерживающая модель;
- в) модель опеки.

6. Черта личности, состоящая в способности сохранять эмоциональную дистанцию с другими людьми и исходить в своих действиях из того, что цель оправдывает средства

- а) макиавеллизм;
- б) самооценка;
- в) авторитаризм.

7. Свойство личности, выражающееся в постоянном стремлении использовать открывающиеся возможности – это

- а) догматизм;
- б) самомониторинг;
- в) склонность к риску.

8. К представителям гуманизма не относится

- а) А. Адлер;
- б) А. Маслоу;
- в) Р. Мэй.

9. Предположения о том, что личность человека представляет собой компендиум черт или характерных способов поведения, мышления, чувства, реагирования и т.д., относится к

- а) теории типов;
- б) теории черт;
- в) бихевиоризму.

10. К компетентности не относится

- а) склонность;
- б) способность;
- в) характер.

11. Изучение документов, существующих в организации и регламентирующих деятельность работников и групп – это

- а) сбор фиксированной информации;
- б) эксперимент;
- в) наблюдения.

12. Представитель Школы «человеческих отношений»

- а) Макс Вебер;
- б) Элтон Мейо;
- в) Фредерик У. Тейлор.

13. Авторитаризм – это

- а) модель поведения, основанная на убеждении, что в организации существуют статусные и властные различия;
- б) черта личности, состоящая в способности сохранять эмоциональную дистанцию с другими людьми;
- в) уровень, которым личность оценивает свою значимость, удачливость и результативность.

14. Конкуренспособными индивидами являются представители типов

- а) «волчьи стаи»;
- б) «ястребы»;
- в) «ослы».

15. Верным является высказывание

- а) Нормы – это общепринятые стандарты поведения.
- б) Нормы – принимаются и выполняются правила поведения
- в) Девиантное поведение подразумевает выполнение групповых норм.

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания индикаторов достижения компетенций

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 стандартизированной 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;
-

ERROR: syntaxerror
OFFENDING COMMAND: ----nostringval----

STACK: