

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
Красноярский институт железнодорожного транспорта
– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказ ректора
от «10» июля 2018 г. № 542 – 1

Б1.Б.17 Организационное поведение

рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки – Управление персоналом организации
Программа подготовки – прикладной бакалавриат
Квалификация выпускника – бакалавр
Форма обучения – заочная
Нормативный срок обучения – 5 лет
Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 2
Часов по учебному плану – 72

Форма промежуточной аттестации, курс
зачет – 2

Распределение часов дисциплины по курсам

| Курс | 2 | Итого часов по учебному плану |
|--|-------------------------|-------------------------------|
| Вид занятий | Часов по учебному плану | |
| Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий | 8 | 8 |
| – лекции | 4 | 4 |
| – практические | 4 | 4 |
| Самостоятельная работа | 60 | 60 |
| Итого | 72 | 72 |

КРАСНОЯРСК

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.

00920FD815CE68F8C4CA795540563D259C с 07.02.2024 05:46 по 02.05.2025 05:46 GMT+03:00

Подпись соответствует файлу документа



Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 №1461.

Программу составил:

канд. пед. наук, доцент, доцент

Н.А. Анисимова

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом на заседании кафедры «Управление персоналом».

Протокол от «06» апреля 2018 г. № 7

Зав. кафедрой, канд. техн. наук, доцент

С.А. Яркова

| 1.1 Цели освоения дисциплины | |
|--|--|
| 1 | Формирование у студентов целостной системы знаний в области научных основ объяснения поведения людей в организации и изучение закономерностей поведения личности, современных форм и методов управленческих интервенций, а также привитие теоретических и практических навыков управления поведением личности, групп и организации в целом |
| 1.2 Задачи освоения дисциплины | |
| 1 | систематизированное описание различных форм организационного поведения |
| 2 | объяснение причин и выявление закономерностей возникновения тех или иных типов организационного |
| 3 | прогнозирование тенденций развития организационного поведения |
| 4 | выработке принципов управления организационным поведением |
| 1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины | |
| Культурно-эстетическое воспитание и развитие творческого потенциала обучающихся | |
| Цель культурно-эстетического воспитания и развития творческого потенциала обучающихся – формирование творческой личности, которая может внести творческий элемент в свою теоретическую, практическую деятельность, в межличностное общение, и формирование устойчивой потребности личности в постоянном восприятии и понимании произведений искусства, проявлении интереса ко всему кругу проблем, которые решаются средствами художественного творчества. | |
| Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач: | |
| – раскрытие творческих задатков и способностей обучающихся, содействие в овладении молодыми людьми креативными формами самовыражения в различных сферах деятельности; | |
| – оказание помощи обучающимся в овладении культурой поведения, внешнего вида, речи, пластики, вербального и невербального общения; | |
| – создание новых и развитие уже функционирующих творческих объединений обучающихся; | |
| – развитие художественной самодеятельности Университета, повышение уровня исполнительского мастерства и расширение репертуара творческих коллективов; | |
| – проведение различных конкурсов, фестивалей, тематических вечеров, праздников, театрализованных представлений; | |
| – участие в культурно-досуговой жизни региона, в городских, областных, всероссийских конкурсах, смотрах, фестивалях; | |
| – развитие способности к эмоционально-чувственному восприятию художественных произведений, пониманию их содержания и сущности через приобщение обучающегося к миру искусства; | |
| – умение противостоять влиянию массовой культуры низкого эстетического уровня | |
| Профессионально-трудовое воспитание обучающихся | |
| Цель профессионально-трудового воспитания – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда. | |
| Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач: | |
| – формирование сознательного отношения к выбранной профессии; | |
| – воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность; | |
| – формирование психологи профессионала; | |
| – формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения; | |
| – формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли | |
| Научно-образовательное воспитание обучающихся | |
| Цель научно-образовательного воспитания – создание условий для реализации научно-образовательного потенциала обучающихся в форме наставничества, тьюторства, научного творчества. | |
| Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач: | |
| – формирование системного и критического мышления, мотивации к обучению, развитие интереса к творческой научной деятельности; | |
| – создание в студенческой среде атмосферы взаимной требовательности к овладению знаниями, умениями и навыками; | |
| – популяризация научных знаний среди обучающихся; | |
| – содействие повышению привлекательности науки, поддержка научно-технического творчества; | |
| – создание условий для получения обучающимися достоверной информации о передовых достижениях и открытиях мировой и отечественной науки, повышения заинтересованности в научных познаниях об устройстве мира и общества; | |
| – совершенствование организации и планирования самостоятельной работы обучающихся как образовательной технологии формирования будущего специалиста путем индивидуальной познавательной и исследовательской деятельности | |

| 2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП | |
|---|--|
| 2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося: | |
| 1 | Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология |
| 2 | Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент |
| 3 | Б1.Б.26 Этика деловых отношений |
| 2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: | |
| 1 | Б1.Б.08 Политология |
| 2 | Б1.Б.12 Социология |
| 3 | Б1.Б.15 Основы управления персоналом |
| 4 | Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства |
| 5 | Б1.В.16 Организационная культура |
| 6 | Б1.В.17 Основы управленческого консультирования |
| 7 | Б1.Б.21 Культура речи и деловое общение |
| 8 | Б1.В.01 Регламентация, нормирование и оплата труда |
| 9 | Б1.В.ДВ.07.01 Менеджмент качества в управлении персоналом |
| 10 | Б1.В.ДВ.07.02 Система управления качеством трудовых ресурсов |
| 11 | Б1.В.ДВ.10.01 Кросс-культурные коммуникации |
| 12 | Б1.В.ДВ.10.02 Правовые основы регулирования трудовых отношений с иностранными гражданами и лицами без |
| 13 | Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |

| 3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ПРОГРАММЫ | |
|--|---|
| ОК-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия | |
| Минимальный уровень освоения компетенции | |
| Знать | частично основы работы в коллективе |
| Уметь | работать в коллективе |
| Владеть | навыками работы в коллективе |
| Базовый уровень освоения компетенции | |
| Знать | в основном общие принципы толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий |
| Уметь | в основном применять инструменты толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в рамках выбранного направления подготовки |
| Владеть | способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в рамках выбранного направления подготовки |
| Высокий уровень освоения компетенции | |
| Знать | в полном объеме принципы работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия |
| Уметь | в полной мере применять к себе и другим инструменты толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в рамках выбранного направления подготовки в |
| Владеть | в полной мере способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия |
| ОПК-7: готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других | |
| Минимальный уровень освоения компетенции | |
| Знать | частично базовые принципы кооперации и работы на общий результат |
| Уметь | логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь |
| Владеть | навыками формирования команды |
| Базовый уровень освоения компетенции | |
| Знать | основные законы развития природы, общества и мышления и уметь оперировать этими знаниями в профессиональной деятельности |
| Уметь | анализировать и оценивать события и процессы в их динамике и взаимосвязи |

| | |
|--|---|
| Владеть | культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации |
| Высокий уровень освоения компетенции | |
| Знать | в полном объеме особенности организации работы в малых группах, групповую динамику с учетом требований организационной культуры |
| Уметь | в полной мере отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения |
| Владеть | в полной мере приемами взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других |
| ОПК-9: способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) | |
| Минимальный уровень освоения компетенции | |
| Знать | частично основы нормы этики и делового общения как инструмента управления организационной культурой |
| Уметь | частично применять элементы делового общения (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) |
| Владеть | частично навыками делового общения, направленных на формирование, поддержание и управление организационной культурой |
| Базовый уровень освоения компетенции | |
| Знать | основные инструменты делового общения |
| Уметь | применять основные инструменты делового общения |
| Владеть | основными инструментами делового общения для формирования, поддержания и управления организационной культурой |
| Высокий уровень освоения компетенции | |
| Знать | в полном объеме основные нормы этики и делового общения как инструмента управления организационной культурой |
| Уметь | в рамках данной дисциплины осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) направленные на формирование, поддержание и управление организационной культурой |
| Владеть | в полной мере навыками осуществления делового общения (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации), которые направлены на формирование, поддержание и управление организационной культурой |
| ПК-5: знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике | |
| Минимальный уровень освоения компетенции | |
| Знать | Частично основы научной организации и нормирования труда |
| Уметь | Частично проводить анализ работ и анализ рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности |
| Владеть | Частично навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды |
| Базовый уровень освоения компетенции | |
| Знать | основы научной организации и нормирования труда, |
| Уметь | проводить анализ работ и анализ рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности |
| Владеть | навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды |
| Высокий уровень освоения компетенции | |
| Знать | в полном объеме основы научной организации и нормирования труда |
| Уметь | в полном объеме проводить анализ работ и анализ рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике |
| Владеть | в полном объеме навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике |

| В результате освоения дисциплины обучающийся должен | |
|---|---|
| | Знать: |
| 1 | основы управления поведением персонала |
| 2 | теории поведения личности в организации |
| 3 | принципы и методы организации деловых коммуникаций |
| 4 | принципы возникновения и методы управления групповой работой в организации |
| 5 | основы поведенческого аудита |
| | Уметь: |
| 1 | анализировать и прогнозировать поведение сотрудников в организации |
| 2 | выявлять проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение |
| 3 | уметь адекватно применять модели и подходы теории организационного поведения для решения задач, связанных с управлением организационным поведением |
| 4 | развить навыки современного управления поведением работника и рабочей группы в соответствии с критериями эффективности деятельности организации |
| | Владеть: |
| 1 | современными технологиями управлением поведением персонала (формирования и поддержания морально-психологического климата в организации; управления повышением личной эффективности) |

| 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | | | | | |
|--------------------------------------|--|------|-------|----------------------|---------------------------------------|
| Код занятия | Наименование разделов и тем /вид занятия/ | Курс | Часов | Код компетенции | Литература |
| 1.0 | Раздел 1. Актуальные проблемы организационного поведения | | | | |
| 1.1 | Научные основы объяснения поведения людей /Лек/ | 2 | 1 | ОК-6 ОПК-7, ОПК-9 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1, 6.1.2.2 |
| 1.2 | Личность и организация /Лек/ | 2 | 1 | ОК-6 ПК-5 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1, 6.1.2.2 |
| 1.3 | Развитие личности и социализация /Пр/ | 2 | 1 | ОК-6, ОПК-7 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1, 6.1.2.2 |
| 1.4 | Сходства и различия формальных и неформальных групп /Пр/ | 2 | 1 | ОПК-7, ОПК-9 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1, 6.1.2.2 |
| 2.0 | Раздел 2. Управление поведением в организации | | | | |
| 2.1 | Коммуникации в организациях /Лек/ | 2 | 1 | ОК-6, ОПК-7 ОПК-9 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1, 6.1.2.2 |
| 2.2 | Механизм формирования поведения в организации /Лек/ | 2 | 1 | ОПК-7, ПК-5 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1, 6.1.2.2 |
| 2.3 | Просмотр видеофильма-тренинга авторской программы «Пусть говорят». Практическая презентация «Невербальные коммуникации» /Пр/ | 2 | 1 | ОК-6, ОПК-7 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1, 6.1.2.2 |
| 2.4 | Аудит кадрового потенциала /Пр/ | 2 | 1 | ПК-5 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1, 6.1.2.2 |
| 2.5 | Подготовка к практическим занятиям /Ср/ | 2 | 16 | ОК-6 ОПК-7 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1, 6.1.2.2 |
| 2.6 | Проработка лекционного материала /Ср/ | 2 | 16 | ОПК-7, ПК-5 ОПК-9 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1, 6.1.2.2 |
| 2.7 | Изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу /Ср/ | 2 | 14 | ОК-6 ОПК-7 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1, 6.1.2.2 |
| 2.8 | Выполнение контрольной работы /Ср/ | 2 | 14 | ОПК-7, ПК-5 ОПК-9 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1, 6.1.2.2 |

5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине разрабатывается в соответствии с Положением о формировании фондов оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации.

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по данной дисциплине оформляется в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещаются в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**6.1 Учебная литература****6.1.1 Основная литература**

| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год издания | Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн |
|---------|--|--|-----------------------------------|---------------------------------------|
| 6.1.1.1 | Семенов А.К. | Организационное поведение учебник для бакалавров [Электронный ресурс] – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=621937 | Москва : Дашков и К 2021 | 100 % online |
| 6.1.1.2 | Минева О. К. Арутюнян С. А. Белик Е. А. Крюкова Е. В. | Организационное поведение : учебник [Электронный ресурс] – URL: https://znanium.com/read?id=355649 | Москва : Альфа-М : ИНФРА-М, 2020. | 100 % online |

6.1.2 Дополнительная литература

| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год издания | Кол-во экз. в библиотеке / 100% онлайн |
|---------|---------------------|---|---------------------------|--|
| 6.1.2.1 | Згонник Л. В. | Организационное поведение : учебник [Электронный ресурс] – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=684510 | Москва : Дашков и К° 2022 | 100 % online |
| 6.1.2.2 | Лапыгин Ю. Н. | Теория организации и организационное поведение : учебное пособие [Электронный ресурс] – URL: https://znanium.com/read?id=343512 | Москва : ИНФРА-М, 2020 | 100 % online |

6.1.3 Методические разработки

| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося | Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн |
|---------|---------------------|----------|--|---------------------------------------|
| 6.1.3.1 | | | | |

6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

| | | | | |
|---------|----------------|---|--------------------------------|--------------|
| 6.1.4.1 | Анисимова Н.А. | Организационное поведение : методические указания по выполнению самостоятельной работы для студентов всех форм обучения направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом [Электронный ресурс] - URL: http://irbis.krsk.irkups.ru/web_ft/index.php?C21COM=S&S21C OLORTERMS=1&P21DBN=IBIS&I21DBN=IBIS_FULLTEXT&LNG=&Z21ID=2002&S21FMT=briefHTML_ft&USES21ALL=1&S21ALL=%3C%2E%3E%3D005%2FA%2067-910623%3C%2E%3E&FT_PREFIX=KT=&SEARCH_STRING=&S21STN=1&S21REF=10&S21CNR=5&auto_open=4 | Красноярск : КриЖТ ИрГУПС 2020 | 100 % online |
|---------|----------------|---|--------------------------------|--------------|

6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

| | |
|-------|---|
| 6.2.1 | Библиотека КриЖТ ИрГУПС : [сайт] / Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС. – Красноярск. – URL: http://irbis.krsk.irkups.ru/ . – Режим доступа: после авторизации. – Текст : электронный. |
| 6.2.2 | Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013 – 2024. – URL: http://umczdt.ru/books/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный. |

| | |
|--|--|
| 6.2.3 | Znanium : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011 – 2024. – URL: http://znanium.ru . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный. |
| 6.2.4 | Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва, 2020. – URL: https://urait.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный. |
| 6.2.5 | Университетская библиотека онлайн : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001 – 2024. – URL: https://biblioclub.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный. |
| 6.2.6 | Красноярский институт железнодорожного транспорта : [электронная информационно-образовательная среда] / Красноярский институт железнодорожного транспорта. – Красноярск. – URL: http://sdo1.krsk.irkups.ru/ . – Текст : электронный. |
| 6.2.7 | Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2014 – 2024. – URL: https://rusneb.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный. |
| 6.2.8 | Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003 – 2024. – URL: https://company.rzd.ru/ . – Текст : электронный. |
| 6.2.9 | Красноярский центр научно-технической информации и библиотек (КрЦНТИБ) : сайт. – Красноярск. – URL: http://dcnti.krw.rzd . – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный. |
| 6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости) | |
| 6.3.1 Перечень базового программного обеспечения | |
| 6.3.1.1 | Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789. Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дог №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог №0319100020315000013-00 от 07.12.2015 – 87 лицензий). |
| 6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения | |
| 6.3.2.1 | Не используется |
| 6.3.3 Перечень информационных справочных систем | |
| 6.3.3.1 | Гарант : справочно-правовая система : база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный. |
| 6.3.3.2 | Автоматизированная система правовой информации на железнодорожном транспорте (БД АСПИЖТ) : сайт КонсультантПлюс / АО НИИАС. – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный. |
| 6.4 Правовые и нормативные документы | |
| 6.4.1 | Не используется |

| | |
|---|--|
| 7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ | |
| 7.1 | Корпуса А, Т, Н, Л КриЖТ ИрГУПС находятся по адресу г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2И. Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий практического типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), учебно-наглядные пособия (презентации), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Помещения для проведения лабораторных занятий оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС: – компьютерные классы Л-203, А-224, А-409, Т-5, Т-46. |
| 7.2 | Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальный зал библиотеки; – компьютерные классы Л-203, А-224, А-409, Т-46. |
| 7.3 | Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования А-307. |

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

| Вид учебной деятельности | Организация учебной деятельности обучающегося |
|--------------------------|---|
| Лекционные занятия | <p>При написании конспекта лекций необходимо кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки.</p> <p>Особое внимание необходимо уделить обобщению материала и выводам; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины.</p> <p>При проработке материалов лекций обучающимся необходимо самостоятельно осуществить проверку актуального содержания терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников со составлением таблицы толкований, составляя при этом сборник понятий с указанием источников.</p> <p>Обучающемуся необходимо обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим вопросам и понятиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Научные основы объяснения поведения людей – Личность и организация – Группа в организации – Социальное поведение и изменение организации – Сходства и различия формальных и неформальных групп – Деловая игра «Формирование модели организационного поведения» – Коммуникации в организациях – Поведенческий аудит – Механизм формирования поведения в организации – Стили руководства в управленческих ситуациях – Аудит кадрового потенциала – Диагностика поведения сотрудников – Особенности организационного поведения в мультинациональных организациях |
| Практические занятия | <p>Практическое занятие - это форма организации учебного процесса, предполагающая раскрытие студентами на основе изученной литературы сущности вопросов, выносимых на обсуждение.</p> <p>Практические занятия призваны углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции в обобщенной форме и содействовать выработке навыков общекультурной и речевой деятельности. Практические (семинарские) занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся и выступают как средство оперативной обратной связи.</p> <p>Для того чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что они проводятся по вычитанному на лекциях материалу и связаны, как правило, с детальным разбором отдельных вопросов лекционного курса. Только после усвоения лекционного материала с определенной точки зрения он будет закрепляться на практических занятиях как в результате обсуждения и анализа лекционного материала, так и с помощью решения практических ситуаций. При этих условиях студент не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул для активной проработки лекции.</p> <p>Контроль текущей успеваемости студентов осуществляется преподавателем, ведущим практические занятия, по следующим показателям:</p> <ul style="list-style-type: none"> – посещаемость практических занятий; – эффективность работы студента в аудитории; – полнота выполнения домашних заданий; – результаты тестирования по всем разделам дисциплины. |

| | |
|---|---|
| Самостоятельная работа | <p>Целями внеаудиторной самостоятельной работы являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> • стимулирование познавательного интереса; • закрепление и углубление полученных знаний и навыков; • развитие познавательных способностей и активности студентов, самостоятельности, ответственности и организованности; • подготовка к предстоящим занятиям; • формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации; • формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний и умений, и, в том числе, формирование компетенций. <p>Проработка лекционного курса и изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу заключается в повторении ранее изученных и самостоятельное изучение разделов рабочей программы, в результате чего студент должен законспектировать материал.</p> <p>Изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу, включает изучение разделов рабочей программы и выполнение краткого конспекта по рекомендуемой литературе, усвоить основные понятия и сделать выводы. Предусматривает выполнение домашних заданий, которые подразумевают составление таблиц и схем и выполняются в тетради.</p> <p>Предусматривает выполнение домашних заданий, которые подразумевают составление таблиц и схем и выполняются в тетради.</p> <p>Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работа с конспектом лекции, т.е. дополнение конспекта учебным материалом (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы, нормативных документов и материалом электронного ресурса и сети Интернет); - чтение текста (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы); - конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами); - составление плана и тезисов ответа; - подготовка сообщений на семинаре; - ответы на контрольные вопросы; - подготовка к практическому занятию; - подготовка к деловым играм, направленным на решение производственных ситуаций, на проектирование и моделирование профессиональной деятельности; - подготовка к тестированию; - подготовка к контрольной работе; - подготовка к зачету. |
| Зачет | <p>Зачет проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов (не более двух теоретических вопросов) или в форме тестирования. Перечень теоретических вопросов обучающиеся получают в начале курса через электронную информационно-образовательную среду КрИЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося). Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.</p> |
| <p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет и Электронную библиотеку (ЭБ КрИЖТ ИрГУПС) http://irbis.krsk.ircups.ru</p> | |

**Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине
Б1.Б.17 Организационное поведение**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине**

Б1.Б.17 Организационное поведение

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Дисциплина «Организационное поведение» участвует в формировании компетенций:

ОК-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ОПК-7: готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других;

ОПК-9: способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации);

ПК-5: знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике.

Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций ОК-6, ОПК -7, ОПК-9, ПК-5, при освоении образовательной программы (заочное обучение)

| Код компетенции | Наименование компетенции | Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции | Курс изучения дисциплины | Этапы формирования компетенции |
|--|--|--|--------------------------|--------------------------------|
| ОК-6 | способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия | Б1.Б.12 Социология | 2 | 1 |
| | | Б1.Б.08 Политология | 2 | 1 |
| | | Б1.В.16 Организационная культура | 3 | 2 |
| | | Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология | 3 | 2 |
| | | Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент | 3 | 2 |
| | | Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления | 4 | 3 |
| | | Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент | 4 | 3 |
| | | Б1.В.ДВ.10.01 Психодиагностика персонала | 4 | 3 |
| | | Б1.В.ДВ.10.02 Психологическое тестирование | 4 | 3 |
| | | Б1.В.ДВ.12.01 Международные аспекты управления персоналом | 3 | 2 |
| | | Б1.В.ДВ.12.02 Глобализированный подход к управлению персоналом | 3 | 2 |
| | | Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты | 4 | 3 |
| ОПК-7 | готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других | Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология | 1 | 1 |
| | | Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент | 1 | 1 |
| | | Б1.Б.15 Основы управления персоналом | 2 | 2 |
| | | Б1.В.16 Организационная культура | 3 | 3 |
| | | Б1.В.ДВ.02.01 Психофизиология профессиональной деятельности | 3 | 3 |
| | | Б1.В.ДВ.02.02 Стресс-менеджмент | 3 | 3 |
| | | Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства | 4 | 4 |
| | | Б1.В.17 Основы управленческого консультирования | 4 | 4 |
| | | Б1.В.ДВ.07.01 Менеджмент качества в управлении персоналом | 4 | 4 |
| | | Б1.В.ДВ.07.02 Система управления качеством трудовых ресурсов | 4 | 4 |
| | | Б1.В.ДВ.08.01 Мониторинг социально-трудовой сферы | 4 | 4 |
| | | Б1.В.ДВ.08.02 Исследование социальных отношений в коллективе | 4 | 4 |
| Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты | 4 | 4 | | |
| ОПК-9 | способностью осуществлять деловое общение | Б1.Б.26 Этика деловых отношений | 1 | 1 |
| | | Б1.Б.21 Культура речи и деловое общение | 2 | 2 |
| | | Б1.В.04 Управление социальным развитием персонала | 3 | 3 |

| | | | | |
|------|---|--|---|---|
| | (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) | Б1.В.16 Организационная культура | 3 | 3 |
| | | Б1.В.ДВ.12.01 Международные аспекты управления персоналом | 3 | 3 |
| | | Б1.В. Б1.В.ДВ.12.02 Глобализированный подход к управлению персоналом | 3 | 3 |
| | | Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты | 4 | 4 |
| ПК-5 | знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике | Б1.Б.17 Организационное поведение | 2 | 1 |
| | | Б1.Б.24 Основы организации труда | 2 | 1 |
| | | Б1.В.01 Регламентация, нормирование и оплата труда | 2 | 1 |
| | | Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты | 4 | 2 |

**Таблица соответствия уровней освоения компетенций
ОК-6, ОПК -7, ОПК-9, ПК-5,
планируемым результатам обучения**

| Код компетенции | Наименование компетенции | Наименования разделов дисциплины | Уровни освоения компетенций | Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции) |
|-----------------|---|---|-----------------------------|--|
| ОК-6 | способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия | 1 Актуальные проблемы организационного поведения 2 Управление поведением в организации | Минимальный уровень | Знать частично методы работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Уметь частично организовывать и проводить работу в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Владеть частично методами работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия |
| | | | Базовый уровень | Знать в основном объеме методы работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Уметь в основном объеме организовывать и проводить работу в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Владеть в основном объеме методами работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия |
| | | | Высокий уровень | Знать в полном объеме методы работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия |

| | | | | |
|-------|---|--|---------------------|--|
| | | | | <p>культурные различия</p> <p>Уметь в полном объеме организовывать и проводить работу в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p> <p>Владеть в полном объеме методами работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p> |
| ОПК-7 | <p>готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других</p> | <p>1 Актуальные проблемы организационного поведения</p> <p>2 Управление поведением в организации</p> | Минимальный уровень | <p>Знать частично методы кооперации с коллегами, к работе на общий результат</p> <p>Уметь частично организовывать и координировать взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других</p> <p>Владеть частично навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других</p> |
| | | | Базовый уровень | <p>Знать в основном объеме методы кооперации с коллегами, к работе на общий результат</p> <p>Уметь в основном объеме организовывать и координировать взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других</p> <p>Владеть в основном объеме навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других</p> |
| | | | Высокий уровень | <p>Знать в полном объеме методы кооперации с коллегами, к работе на общий результат</p> <p>Уметь в полном объеме организовывать и координировать взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других</p> <p>Владеть в полном объеме навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других</p> |
| ОПК-9 | <p>способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)</p> | <p>1 Актуальные проблемы организационного поведения</p> <p>2 Управление поведением в организации</p> | Минимальный уровень | <p>Знать частично методы организации делового общения (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)</p> <p>Уметь частично применять методы организации делового общения (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)</p> <p>Владеть частично навыками осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)</p> |
| | | | Базовый уровень | <p>Знать в основном объеме методы организации делового общения (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)</p> <p>Уметь в основном объеме применять методы организации делового общения (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)</p> <p>Владеть в основном объеме навыками осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)</p> |

| | | | | |
|------|--|---|---------------------|--|
| | | | Высокий уровень | <p>Знать в полном объеме навыками осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)</p> <p>Уметь в полном объеме применять методы организации делового общения (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)</p> <p>Владеть в полном объеме навыками осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)</p> |
| ПК-5 | <p>знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике</p> | <p>1 Актуальные проблемы организационного поведения 2 Управление поведением в организации</p> | Минимальный уровень | <p>Знать частично основы научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности</p> <p>Уметь частично применять основы научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности</p> <p>Владеть частично навыками эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике</p> |
| | | | Базовый уровень | <p>Знать в основном объеме основы научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности</p> <p>Уметь в основном объеме применять основы научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности</p> <p>Владеть в основном объеме навыками эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике</p> |
| | | | Высокий уровень | <p>Знать в полном объеме основы научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности</p> <p>Уметь в полном объеме применять основы научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности</p> <p>Владеть в полном объеме навыками эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике</p> |

**Программа контрольно-оценочных мероприятий
за период изучения дисциплины**

| № | Курс | Наименование контрольно-оценочного мероприятия | Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.) | Наименование оценочного средства (форма проведения) |
|---|------|--|--|---|
|---|------|--|--|---|

2 курс

Раздел 1 Актуальные проблемы организационного поведения

| | | | | | |
|--|---|----------------------------------|---|---------------------------------|---|
| 1. | 2 | Текущий контроль | Тема 1 «Научные основы объяснения поведения людей». | ОК-6 ОПК-7, ОПК-9 | Собеседование |
| 2. | 2 | Текущий контроль | Тема 2 «Личность и организация» | ОК-6 ПК-5 | Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты |
| 3. | 2 | Текущий контроль | Тема 3 «Группа в организации» | ОК-6, ОПК-7 ОПК-9 | Разбор кейс-стади |
| 4. | 2 | Текущий контроль | Тема 4 «Социальное поведение и изменение организации» | ОПК-7, ПК-5 | Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты |
| Раздел 2 Управление поведением в организации | | | | | |
| 5. | 2 | Текущий контроль | Тема 5 «Официальные средства регулирования организационного поведения» | ОК-6, ОПК-7 ОПК-9 | Собеседование |
| 6. | 2 | Текущий контроль | Тема 6 «Коммуникации в организациях» | ОПК-7, ПК-5 | Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты |
| 7. | 2 | Текущий контроль | Тема 7 «Поведенческий аудит» | ОК-6 ПК-5 | Разбор кейс-стади |
| 8. | 2 | Текущий контроль | Тема 8 «Механизм формирования поведения в организации» | ОК-6, ОПК-7 ОПК-9 | Разбор кейс-стади |
| 9. | 2 | Текущий контроль | Тема 9 «Организационное поведение в перспективе» | ОПК-7, ПК-5 | Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты |
| 10. | 2 | Промежуточная аттестация – зачет | Разделы: 1 Актуальные проблемы организационного поведения 2 Управление поведением в организации | ОК-6 ОПК -7 ОПК-9 ПК-5 | Собеседование (устно) Тестирование (компьютерные технологии) |

2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения используется двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств сформированности компетенций представлен в нижеследующей таблице

| № | Наименование оценочного средства | Краткая характеристика оценочного средства | Представление оценочного средства в ФОС |
|---|----------------------------------|--|---|
| 1 | Собеседование | Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся | Вопросы по темам/разделам дисциплины |
| 2 | Кейс-стади | Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, а также отдельных компетенций (в рамках дисциплины) | Задания для решения кейс-задачи |

| | | | |
|-------------------------------|---|---|--|
| 3 | Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты | Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся | Перечень дискуссионных тем для проведения круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов |
| 4 | Тестирование | Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся | Типовые тестовые задания |
| 5 | Внеаудиторная контрольная работа | Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по дисциплине. Содержит задания для проверки знаний, умений и навыков студентов заочной формы обучения | Тематика внеаудиторной контрольной работы и практические задания для заочной формы размещена в составе Методических указаний по выполнению контрольной работы для студентов заочной формы обучения |
| Промежуточный контроль | | | |
| 6 | Зачет | Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся | Типовые тестовые задания |

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета на 2 курсе для заочной формы обучения, а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций представлена в следующих таблицах.

| Шкалы оценивания | Критерии оценивания | Уровень освоения компетенций |
|------------------|---|------------------------------|
| «зачтено» | Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении кейс-стади в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы | Высокий |
| | Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении кейс-стади в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов | Базовый |
| | Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении кейс-стади в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы | Минимальный |
| «не зачтено» | Обучающийся при ответе на теоретические вопросы продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении кейс-стади в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов | Компетенции не сформированы |

Критерии и шкала оценивания тестовых заданий при промежуточной аттестации в форме зачета

| Шкала оценивания | Критерии оценивания |
|------------------|---|
| «зачтено» | Обучающийся верно ответил на 70 % и более тестовых заданий при прохождении тестирования |
| «не зачтено» | Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования |

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении *текущего контроля* успеваемости.

Критерии и шкала оценивания собеседования

| Шкала оценивания | Критерий оценки |
|------------------|---|
| «отлично» | «зачтено» Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, |

| Шкала оценивания | | Критерий оценки |
|-----------------------|--------------|--|
| | | последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ |
| «хорошо» | | Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач |
| «удовлетворительно» | | Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ |
| «неудовлетворительно» | «не зачтено» | Не было попытки выполнить задание |

Критерии и шкала оценивания кейс-стади

| Шкала оценивания | | Критерий оценки |
|-----------------------|--------------|--|
| «отлично» | | Правильное решение кейса, подробная аргументация обучающимся своего решение, хорошее знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона |
| «хорошо» | «зачтено» | Правильное решение кейса, достаточная аргументация обучающимся своего решение, определённое знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона |
| «удовлетворительно» | | Частично правильное решение кейса, недостаточная аргументация обучающимся своего решение, со ссылками на норму закона |
| «неудовлетворительно» | «не зачтено» | Неправильное решение кейса, отсутствие у обучающегося необходимых знание теоретических аспектов решения кейса |

Критерии и шкала оценивания – круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты

| Шкала оценивания | | Критерий оценки |
|-----------------------|--------------|---|
| «отлично» | | Выбранная обучающимся тема (проблема) актуальна в данном курсе; представлен подробный план-конспект, в котором отражены вопросы для круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов; временной регламент обсуждения обоснован; даны возможные варианты ответов; использованы примеры из науки и практики |
| «хорошо» | «зачтено» | Выбранная обучающимся тема (проблема) актуальна в данном курсе; представлен сжатый план-конспект, в котором отражены вопросы для круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов; временной регламент обсуждения обоснован; отсутствуют возможные варианты ответов; приведен один пример из практики |
| «удовлетворительно» | | Выбранная обучающимся тема (проблема) недостаточно актуальна в данном курсе; представлен содержательно краткий план-конспект, в котором отражены вопросы для круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов; отсутствует временной регламент обсуждения; отсутствуют возможные варианты ответов; отсутствуют примеры из практики |
| «неудовлетворительно» | «не зачтено» | Выбранная обучающимся тема (проблема) не актуальна для данного курса; частично представлены вопросы для круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов; отсутствует временной регламент обсуждения; отсутствуют возможные варианты ответов; отсутствуют примеры из практики |

Критерии и шкала оценивания внеаудиторной контрольной работы (КР)

| Шкала оценивания | Критерий оценки |
|------------------|---|
| «зачтено» | Задание выполнено в соответствии с выбранным вариантом. Обучающийся полностью и правильно выполнил задание КР. Теоретические вопросы раскрыты. При защите ответил на поставленные вопросы полностью или с частичными неточностями. КР оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями. |
| «не зачтено» | Задание выполнено не в соответствии с выбранным вариантом. Обучающийся при ответе на поставленные вопросы продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений. Не раскрыл или неверно раскрыл поставленный теоретический вопрос. При ответах на вопросы в процессе |

| | |
|--|---|
| | защиты было допущено множество неправильных ответов или ответов, демонстрирующих, что студент не ориентируется в материале. КР оформлена не в соответствии с предъявляемыми требованиями. |
|--|---|

Критерии и шкала оценивания тестирования

| Шкала оценивания | | Критерии оценивания |
|------------------------|--------------|---|
| «отлично» | «зачтено» | Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования |
| «хорошо» | | Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования |
| «удовлетворительно» | | Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования |
| «не удовлетворительно» | «не зачтено» | Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования |

3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

3.1. Перечень теоретических вопросов к зачету (для оценки знаний)

Раздел 1 «Актуальные проблемы организационного поведения»

1. Раскройте основополагающие концепции поведения людей
2. Основные психологические теории поведения.
3. Социальное поведение и его виды, механизм поведения.
4. Формы социального контроля поведения.
5. Основные теоретические модели организационного поведения.
6. Раскройте понятие и его сущность в определении личности.
7. Основные модели личности.
8. Сущность и составляющие процесса организационной адаптации.
9. Мотивация поведения на работе.
10. Управление карьерным ростом.
11. Раскройте понятие группы и ее типологию.
12. Проведите сравнительный анализ формальных и неформальных групп.
13. Влияние неформальных групп на деятельность организации.
14. Целевые группы и их особенности.
15. Особенности групповой динамики.
16. Раскройте понятие социального поведения организации.
17. Сущность корпоративной социальной ответственности.
18. Современная парадигма социального поведения бизнес- организаций.
19. Основные этапы жизненного цикла организации.
20. Основополагающие теории и модели жизненного цикла организации.

Раздел 2 «Управление поведением в организации»

1. Основные виды детерминации организационного поведения.
2. Раскройте понятие власти в организации.
3. Сущность теорий лидерства.
4. Сравнительный анализ классических и современных теорий лидерства.
5. В чем проявляется эффективность лидерства?
6. В чем сущность и роль коммуникаций в управлении организацией? Основные коммуникационные процессы в организации.
7. Раскройте основные теоретические модели организационных коммуникаций.
8. Основные виды коммуникаций в организации.
9. Условия эффективной обратной связи.
10. Построение эффективного коммуникационного процесса.
11. Раскройте понятие и основные этапы поведенческого аудита.

12. Процесс выявления функциональных форм поведения, связанных с трудовой деятельностью.
13. Измерение поведенческих событий.
14. Сущность функционального анализа поведения.
15. Стратегия позитивного подкрепления.
16. Раскройте основные элементы механизма управления поведением.
17. Как связана модель организационного поведения с реализацией стратегии бизнеса?
18. Раскройте преимущества поддерживающей и коллегальной моделей. Что необходимо для построения идеальной модели поведения организации?
19. Особенности создания условий для удовлетворения потребностей более высокого уровня персонала.
20. Основные подходы к совершенствованию деловых взаимодействий.
21. Перспективы развития организационного поведения.
22. Организационная культура в мультинациональных корпорациях.

3.2 Перечень дискуссионных тем для круглого стола (дискуссии, полемики, диспута, дебатов)

Перечень компетенций (части компетенции, элементов компетенции), проверяемых оценочным средством: **ОК-6, ОПК -7, ОПК-9, ПК-5**

| |
|---|
| <p>Раздел 1. Актуальные проблемы организационного поведения</p> <p>1.1 Научные основы объяснения поведения людей Основные понятия: организационное поведение, тейлоризм, функции и принципы управления, хотторнские эксперименты Темы для самостоятельного изучения: <ol style="list-style-type: none"> 1. Бихевиорестический подход. 2. Когнитивный подход. 3. Подход социального научения. </p> |
| <p>1.2 Личность и организация Основные понятия: индивид, личность, самооценка, самовыражение, авторитет личности, конструктивность поведения Темы для самостоятельного изучения: <ol style="list-style-type: none"> 1. Организационная приверженность. 2. Теория «Я-концепция». 3. Теория личностных конструкторов. </p> |
| <p>1.3 Группа в организации Основные понятия: группа, коллектив, команда, групповая динамика, командная деятельность, групповое взаимодействие, командные роли Темы для самостоятельного изучения: <ol style="list-style-type: none"> 1. Модели коммуникаций в группе. 2. Сравнительный анализ формальных и неформальных групп. 3. Социометрия. </p> |
| <p>1.4 Социальное поведение Основные понятия: социальное поведение, социальная ответственность, жизненный цикл организации Темы для самостоятельного изучения: <ol style="list-style-type: none"> 1. Отношения в организации. 2. Формализованные (автократические, бюрократические, технократические) и персонализированные (демократические, инновационные, гуманистические). </p> |
| <p>Раздел 2. Управление поведением в организации</p> <p>2.1 Официальные средства регулирования организационного поведения Основные понятия: детерминация организационного поведения, власть, лидерство, лидер и менеджер, стили лидерства Темы для самостоятельного изучения: <ol style="list-style-type: none"> 1. Лидерские функции. 2. Трансформационное и харизматическое лидерство. 3. Национальные особенности лидерства. </p> |
| <p>2.2 Коммуникации в организациях Основные понятия: информация, сообщение, коммуникация, обратная связь, модели коммуникаций, условия эффективного коммуникационного процесса Темы для самостоятельного изучения: <ol style="list-style-type: none"> 1. Невербальное общение. 2. Семантические барьеры. 3. Макро и микро коммуникационные барьеры и пути их устранения. </p> |

| |
|---|
| <p>2.3 Поведенческий аудит</p> <p>Основные понятия: конструктивное поведение, поведенческое событие, маркетинг поведения,</p> <p>Темы для самостоятельного изучения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Механизм измерения функциональных и дисфункциональных поведенческих событий. 2. Теория подкрепления. |
| <p>2.4. Механизм формирования поведения в организации</p> |
| <p>2.5 Организационное поведение в перспективе</p> <p>Основные понятия: глобализация, мультинациональные корпорации, менеджер-экспатриант, культурная адаптация, мультипликативный эффект обучения, культурная эмпатия</p> <p>Темы для самостоятельного изучения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру компаний. 2. Стратегии управления межкультурными различиями: игнорирование, минимизация, максимальное использование |

3.3 Перечень типовых кейс-стади

Перечень компетенций (части компетенции, элементов компетенции), проверяемых оценочным средством: **ОК-6, ОПК -7, ОПК-9, ПК-5**

Задание (я):

Общая схема разработки кейса:

- 1) краткое изложение событий;
- 2) краткая формулировка проблемы (задачи), стоящей в данный момент перед руководством компании или отдельным менеджером. Формулировка должна иметь вид законченного предложения, содержащего подлежащее и сказуемое. Как правило, это фраза типа: «Кто-либо должен что-либо сделать»;
- 3) характеристика действующих лиц - характеристика участников (описание их достоинств и недостатков);
- 4) хронология событий - изложение происшедших событий так, что наиболее поздние по времени события находятся в начале хронологии, а наиболее ранние - в конце;
- 5) конфликт - ответ на вопрос, обострения какого рода противоречий послужили причиной конфликтной ситуации. Отдельное внимание следует уделить глобальной ситуации в организации, которая скрывается за небольшим, локальным конфликтом;
- 6) варианты решения проблемы - оценка всех возможных вариантов решения проблемы, определение достоинств и недостатков каждого из предложенных вариантов;
- 7) рекомендации - более подробное, чем на шестом этапе, рассмотрение и обоснование целесообразности выбранного варианта действий;
- 8) план по осуществлению выбранного варианта действий - изложение этапов действий, которые необходимо предпринять, чтобы успешно разрешить проблему.

Результатами обсуждения должны служить ответы на следующие вопросы:

1. кто в данной ситуации действующее лицо;
 2. каковы его (ее) цели (скрытые, явные);
 3. какие решения (скрытые или явные) я должен принять;
 4. каковы проблемы, с которыми я сталкиваюсь;
 5. какие возможности у меня есть и на какой риск я иду, будучи на месте главного действующего лица; .
 6. какими данными для принятия решения я обладаю;
- какие альтернативные подходы к решению проблемы имеются?

Пример кейс-стади 1

В последнее время Олег полностью ушел в работу: уволился его коллега, и часть его заданий поручили выполнять Олегу. Однако Олег перестал успевать выполнять в срок и свои собственные обязанности. В результате у него развилось чувство вины, так как он думал, что причина именно в нем – в его неумении быстро выполнять поставленные задачи. Для того, чтобы избавиться от чувства вины и доказать, что он способен все выполнять в срок, Олег стал часто задерживаться на рабочем месте и работать по выходным. Через некоторое время он заметил, что объем выполненной работы не увеличивается, а иногда даже уменьшается, несмотря на все усилия. Более того, друзья Олега также стали замечать, что он часто занят и не может уделить им время, либо постоянно «зациклен» на работе и не способен отвлечься на что-либо еще. В итоге они просто прекратили с ним общаться. В семье также недовольны постоянным отсутствием Олега, его

круглосуточная работа становится причиной конфликтов внутри семьи. Олег попал в замкнутый круг: он все больше времени уделяет работе, однако это не приносит нужных результатов, а удовлетворенность от рабочего процесса падает.

Вопрос для обсуждения

Все вышеперечисленное относится к последствиям:

- Обструкционизма
- Надролевого поведения
- Социального подрыва
- Перфекционизма
- Трудоголизма

Пример кейс-стади 2

Марина недавно устроилась на работу в крупную компанию. В отделе, где она работает, уже давно устоявшийся коллектив. Каждый раз, когда у кого-нибудь из коллег день рождения или какое-то важное событие, весь отдел остается, чтобы это отметить. Не зная о таких неписаных правилах, однажды Марина отказалась от празднования, ссылаясь на усталость и домашние хлопоты. В следующий раз у нее тоже не получилось присоединиться к своим коллегам. После этих отказов ее больше не приглашали на празднования и даже не сообщали об организации таких встреч. Позже девушка заметила, что ее коллеги обделяют ее важной рабочей информацией или говорят о ней с запозданием, относятся к ней холодно и сдержанно, иногда игнорируют. Марина не понимает, почему ее коллеги так к ней относятся, ведь она довольно дружелюбный человек и не сделала им ничего плохого.

Вопрос для обсуждения

В данной ситуации коллектив проявляет по отношению к Марине такой вид контрпродуктивного поведения, как:

- Буллинг
- Обструкционизм
- Социальный подрыв
- Доносительство
- Саботаж

Пример кейс-стади 3

Михаил – фанат своего дела. Он работает в консалтинговой компании около 15 лет и зарекомендовал себя как ответственный, трудолюбивый и преданный сотрудник. Михаил очень гордится тем, что работает в этой компании. Он постоянно выполняет свою работу раньше поставленных сроков и с энтузиазмом берется за новые проекты. Если руководству необходимо послать представителя из их компании, то этим человеком непременно окажется Михаил.

Вопрос для обсуждения

К какому из видов «поведения гражданина организации», по Д. Органу, относится поведение Михаила?

- «Гражданские добродетели»
- Альтруизм
- «Сознательность»
- «Умение проявлять гибкость в сложных задачах»
- «Вежливость»

Пример кейс-стади 4

Петр работает в преуспевающей компании и уже пять лет занимается разработкой программного обеспечения, приложений и оформлением сайта для данной компании. Несмотря на

то, что он качественно выполняет свои обязанности и регулярно получает премии, его не повышают по службе. Петру кажется, что руководство компании его недооценивает, так как его коллега, работающий на аналогичной позиции всего два года, на днях получил повышение. Петр, обидевшись на руководство, решает навредить компании и остановить работу нескольких важных программ, а также взламывает веб-сайт компании.

Вопрос для обсуждения

Поведение Петра можно охарактеризовать как:

- Абсентеизм**
- Презентеизм
- Саботаж
- Буллинг
- Обструкционизм

Пример кейс-стади 5

Мария и Елена часто задерживаются на работе или приходят на нее в выходные дни. Мария делает это из-за желания активно участвовать в жизни компании и организовывать различные внерабочие мероприятия для своих коллег. Елена своими «сверхурочными» часами стремится компенсировать то, что добровольно берет дополнительные задания, но не успевает все выполнять в стандартное рабочее время. Согласно недавнему опросу сотрудников, Мария очень удовлетворена своей работой, а Елена – нет.

Вопрос для обсуждения

Поведение Марии и Елены можно охарактеризовать следующим образом:

- Поведение Марии и Елены соответствует ролевому
- Мария проявляет презентеизм, Елена – гражданин организации
- Мария и Елена проявляют надролевое поведение
- Мария – гражданин организации, Елена – трудоголик
- Правильный вариант отсутствует

3.4 Типовые тестовые задания

Тестирование проводится по окончании и в течение семестра по завершению изучения дисциплины и раздела (контроль/проверка остаточных знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности). Компьютерное тестирование обучающихся по разделам и дисциплине используется при проведении текущего контроля знаний обучающихся. Результаты тестирования могут быть использованы при проведении промежуточной аттестации.

Тесты формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.

Тест (педагогический тест) – это система заданий – тестовых заданий возрастающей трудности, специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.

Тестовое задание (ТЗ) – варьирующаяся по элементам содержания и по трудности единица контрольного материала, минимальная составляющая единица сложного (составного) педагогического теста, по которой испытуемый в ходе выполнения теста совершает отдельное действие.

Фонд тестовых заданий (ФТЗ) по дисциплине – это совокупность систематизированных диагностических заданий – тестовых заданий (ТЗ), разработанных по всем тематическим разделам (дидактическим единицам) дисциплины (прошедших апробацию, экспертизу, регистрацию и имеющих известные характеристики) специфической формы, позволяющей автоматизировать процедуру контроля.

Типы тестовых заданий:

ЗТЗ – тестовое задание закрытого типа (ТЗ с выбором единственного ответа, ТЗ с множественным выбором нескольких ответов, ТЗ с установлением соответствия между

определенными элементами, действиями, событиями, процессами и т.д., ТЗ с установлением правильной последовательности);

ОТЗ – тестовое задание открытого типа (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентируемым ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме); числовой вопрос).

Структура тестовых материалов по дисциплине «Организационное поведение»

| Компетенция | Тема в соответствии с РПД | Содержательный элемент | Характеристика содержательного элемента | Количество тестовых заданий, типы ТЗ |
|--|--|--|---|--------------------------------------|
| ОПК-9 способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, деловые совещания, деловая переписка, электронные коммуникации) | 1. Научные основы объяснения поведения людей | Основные понятия | Знание | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | Научно обосновать поведение людей | Умение | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | Классификация и модели организационного поведения | Действие | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | 2. Личность и организация | Основные понятия | Знание | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | Восприятие, как фактор поведения человека в организации | Умение | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | Критериальные основы поведения личности | Действие | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | 3. Группа в организации | Основные понятия | Знание | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | Характеристика групп и их эффективность | Умение | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | Преимущества и недостатки работы в командах | Действие | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | 4. Социальное поведение и изменение организации | Основные понятия | Знание | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | Особенности социального поведения организации | Умение | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | Изменение поведения членов организации и мотивация | Действие | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | 5. Актуальные проблемы организационного поведения | Основные понятия | Знание | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | Современные проблемы организационного поведения | Умение | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | Группы проблем | Действие | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | 6. Официальные средства регулирования организационного поведения | Основные понятия | Знание | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | Власть и лидерство в управлении организацией | Умение | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | Детерминации организационного поведения | Действие | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | 7. Коммуникации в организациях | Основные понятия | Знание | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | Виды коммуникаций | Умение | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | Критерии контроля результатов действий | Действие | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | 8. Поведенческий аудит | Основные понятия | Знание | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | Критерии для оценки деятельности кадров | Умение | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | Проведение оценки персонала | Действие | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | 9. Механизм формирования поведения в организации | Основные понятия | Знание | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | Преимущества и недостатки групповой работы в организации | Умение | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |

| | | | | |
|--|---|--|----------|------------------------|
| | 10. Организационное поведение в перспективе | Оценка возможностей формирования команды | Действие | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | Основные понятия | Знание | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | Модели организационного поведения | Умение | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | Традиции и перспективы развития организационного поведения | Действие | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | | Итого | 120 – ОТЗ 120 – ЗТЗ |

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

*Образец типового варианта итогового теста,
предусмотренного рабочей программой дисциплины*

Количество ОТЗ – 9 (50%), ЗТЗ – 9 (50%)
Норма времени – 45 мин.

1. _____, как научная дисциплина, занимается изучением поведения работающих людей и тем, как они осуществляют деятельность в рамках определенных организационных структур или организаций. (Организационное поведение)

2. Организационное поведение – это наука о...
- а) Целях и процессе управления
 - б) Индивидах и рабочих группах в организации
 - в) Технологиях управления персоналом
 - г) Межличностных коммуникациях
 - д) Основных характеристиках организации как системы

3. Поведение, отклоняющееся от норм, требований и ожиданий, связанных со статусом человека в организации, и являющееся нежелательным для организации, называется

- а) Инновационное
- б) Негативное
- в) Антиролевое
- г) Проактивное
- д) Неформальное

4. _____, конфликт, обусловленный противоречиями между различными ролями или компонентами ролей одного или нескольких человек. (Ролевой конфликт)

5. К какому из типов контрпродуктивного поведения в организации относится ситуация, когда сотрудник в рабочее время занимается личными делами?

- а) Девиация в отношении ресурсов организации» (propertydeviance)
- б) «Межличностная агрессия» (personalaggression)
- в) Политическая девиация» (politicaldeviance)
- г) Девиация в отношении производства» (productiondeviance)
- д) Девиация на рабочем месте (workplacedeviance)

6. _____ – это процесс социального влияния, благодаря которому лидер получает поддержку со стороны других членов сообщества для достижения цели. (Лидерство)

7. Соотнесите в правильном порядке основные этапы процедуры модификации организационного поведения.

| Этап | Содержание этапов |
|------------------------------|---|
| Идентификация | Мониторинг результатов внедрения с целью проверки действенности выбранной системы мероприятий и эффективности методики в целом. Вся последовательность этапов повторяется до получения удовлетворительных результатов |
| Измерение | Разработка и внедрение мероприятий, преследующих цель усилить функциональные поведенческие события и ослабить дисфункциональные |
| Анализ | Организация и проведение наблюдений с целью сбора данных, характеризующих наличие и состав ключевых поведенческих событий, важных с точки зрения их влияния на результаты работы |
| Внедрение | Определение частных характеристик однотипных поведенческих событий с фиксацией предпосылок их совершения и последствий |
| Оценка результатов внедрения | Определение предпосылок и последствий каждого типа поведенческого события; сортировка поведенческих событий на функциональные и дисфункциональные |

8. _____ – это взаимодействие двух или более индивидуумов в популяции одного вида, изучением которого занимается социальная психология. (Социальное поведение)

9. _____ – это ситуация, в которой каждая из сторон занимает позицию, несовместимую и противоположную по отношению к интересам другой стороны. (Конфликт)

10. _____ – это способность справляться со стрессорами без вреда для психики и тела. (Стрессоустойчивость)

11. _____ – это поведение, направленное на использование, контроль или иное влияние на других в своих интересах. (Манипуляция)

12. _____ – это действия, направленные на формирование команды и последующее сплочение. Если сотрудники действуют сообща, решая задачи компании, то эффективность бизнес-процессов возрастает, а конкурентоспособность повышается. (Командообразование)

13. _____ – группа лиц, объединённых какой-либо общей деятельностью, работой, учёбой, решением определённой общественной задачи. (Коллектив)

14. Одной из основных функций поведения является:

- а) Следование нормам и правилам
- б) Исполнение рабочих задач
- в) Повышение социального статуса
- г) Удовлетворение потребностей
- д) Получение власти над другими людьми

15. Признаком ролевого поведения в организации является:

- а) Желательность
- б) Недопустимость
- в) Исполнительность
- г) Стандартность
- д) Обязательность

16. Ролевой конфликт в организации связан с...

- а) Одновременным исполнением работником нескольких социальных ролей
- б) Навязыванием человеку социальной роли
- в) Противоречивыми требованиями к работнику со стороны руководителя
- г) Кризисом самоидентификации
- д) Несправедливым распределением ролей внутри рабочей группы

17. Умышленное и скрытое противодействие человека или группы людей внутри организации выполнению задач, стоящих перед компанией, называется...

- а) Обструкционизм
- б) Надроловое поведение
- в) Саботаж
- г) Организационное диссидентство
- д) Организационный цинизм

18. Какой тип руководителя (согласно классификации Т. Коно) наиболее популярен и эффективен в преуспевающих японских фирмах?

- а) консервативно-аналитический
- б) консервативно-интуитивный
- в) новаторско-интуитивный
- г) новаторско-аналитический

3.5 Типовая внеаудиторная контрольная работа

Выбор варианта осуществляется по последней цифре номера зачетной книжки.

Выбор варианта контрольной работы

| | | | | | | | | | | |
|--|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Последняя цифра номера зачетной книжки | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Номер варианта | 10 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |

3.5.1 Варианты заданий (перечень тем) на внеаудиторную контрольную работу (для проверки знаний)

1. Классические теории поведения человека в организации
2. Коммуникативное поведение в организации
3. Современная кадровая политика
4. Управление групповой динамикой в организации
5. Анализ и конструирование организации
6. Персональное развитие в организации
7. Управление нововведениями в организации
8. Современный поведенческий маркетинг
9. Личность менеджера
10. Организационные конфликты
11. Стратегия развития персонала
12. Принципы и методы управления карьерой
13. Современные технологии лидерства
14. Организационное поведение в международном бизнесе
15. Техника коммуникаций и межличностные процессы
16. Культура принятия решений
17. Коммуникативная культура менеджера
18. Управленческая культура
19. Совершенствование организационной культуры
20. Формирование системы организационного поведения
21. Пути совершенствования коммуникаций в организации
22. Социальные роли личности и их значение в формировании организационного поведения
23. Управленческие информационные системы
24. Особенности неформального лидерства
25. Особенности социального поведения
26. Управление нововведениями в организации
27. Управление сопротивлениями в организации

3.5.2 Варианты практических заданий (кейс-стади) к зачету (для оценки умений и навыков)

Раздел 1 Актуальные проблемы организационного поведения

Вариант 1. В последнее время Олег полностью ушел в работу: уволился его коллега, и часть его заданий поручили выполнять Олегу. Однако Олег перестал успевать выполнять в срок и свои собственные обязанности. В результате у него развилось чувство вины, так как он думал, что причина именно в нем – в его неумении быстро выполнять поставленные задачи. Для того, чтобы избавиться от чувства вины и доказать, что он способен все выполнять в срок, Олег стал часто задерживаться на рабочем месте и работать по выходным. Через некоторое время он заметил, что объем выполненной работы не увеличивается, а иногда даже уменьшается, несмотря на все усилия. Более того, друзья Олега также стали замечать, что он часто занят и не может уделить им время, либо постоянно «зациклен» на работе и не способен отвлечься на что-либо еще. В итоге они просто прекратили с ним общаться. В семье также недовольны постоянным отсутствием Олега, его круглосуточная работа становится причиной конфликтов внутри семьи. Олег попал в замкнутый круг: он все больше времени уделяет работе, однако это не приносит нужных результатов, а удовлетворенность от рабочего процесса падает. Все вышеперечисленное относится к последствиям:

- Обструкционизма
- Надролевого поведения
- Социального подрыва
- Перфекционизма
- Трудоголизма

Вариант 2. Марина недавно устроилась на работу в крупную компанию. В отделе, где она работает, уже давно устоявшийся коллектив. Каждый раз, когда у кого-нибудь из коллег день рождения или какое-то важное событие, весь отдел остается, чтобы это отметить. Не зная о таких неписаных правилах, однажды Марина отказалась от празднования, ссылаясь на усталость и домашние хлопоты. В следующий раз у нее тоже не получилось присоединиться к своим коллегам. После этих отказов ее больше не приглашали на празднования и даже не сообщали об организации таких встреч. Позже девушка заметила, что ее коллеги обделяют ее важной рабочей информацией или говорят о ней с запозданием, относятся к ней холодно и сдержанно, иногда игнорируют. Марина не понимает, почему ее коллеги так к ней относятся, ведь она довольно дружелюбный человек и не сделала им ничего плохого. В данной ситуации коллектив проявляет по отношению к Марине такой вид контрпродуктивного поведения, как:

- Буллинг
- Обструкционизм
- Социальный подрыв
- Доносительство
- Саботаж

Вариант 3. Михаил – фанат своего дела. Он работает в консалтинговой компании около 15 лет и зарекомендовал себя как ответственный, трудолюбивый и преданный сотрудник. Михаил очень гордится тем, что работает в этой компании. Он постоянно выполняет свою работу раньше поставленных сроков и с энтузиазмом берется за новые проекты. Если руководству необходимо послать представителя из их компании, то этим человеком непременно окажется Михаил. К

какому из видов «поведения гражданина организации», по Д. Органу, относится поведение Михаила?

- «Гражданские добродетели»
- Альтруизм
- «Сознательность»
- «Умение проявлять гибкость в сложных задачах»
- «Вежливость»

Вариант 4. Петр работает в преуспевающей компании и уже пять лет занимается разработкой программного обеспечения, приложений и оформлением сайта для данной компании. Несмотря на то, что он качественно выполняет свои обязанности и регулярно получает премии, его не повышают по службе. Петру кажется, что руководство компании его недооценивает, так как его коллега, работающий на аналогичной позиции всего два года, на днях получил повышение. Петр, обидевшись на руководство, решает навредить компании и остановить работу нескольких важных программ, а также взламывает веб-сайт компании. Поведение Петра можно охарактеризовать как:

- Абсентеизм
- Презентеизм
- Саботаж
- Буллинг
- Обструкционизм

Вариант 5. Мария и Елена часто задерживаются на работе или приходят на нее в выходные дни. Мария делает это из-за желания активно участвовать в жизни компании и организовывать различные внерабочие мероприятия для своих коллег. Елена своими «сверхурочными» часами стремится компенсировать то, что добровольно берет дополнительные задания, но не успевает все выполнять в стандартное рабочее время. Согласно недавнему опросу сотрудников, Мария очень удовлетворена своей работой, а Елена – нет. Поведение Марии и Елены можно охарактеризовать следующим образом:

- Поведение Марии и Елены соответствует ролевому
- Мария проявляет презентеизм, Елена – гражданин организации
- Мария и Елена проявляют надролевое поведение
- Мария – гражданин организации, Елена – трудоголик
- Правильный вариант отсутствует

Вариант 6. Константин, некогда преподаватель одного из крупных университетов, сейчас – президент компании. Он – очень энергичная личность, весьма упрямый и высокомерный руководитель, всегда нацеленный на результат и требующий такого же отношения к работе и от своих сотрудников. Ему легко найти контакт с любым собеседником – будь то рядовой работник или потенциальный инвестор компании. При общении он не сменит позицию «сильной личности» на ведомого.

Характеристики какого фактора «Большой пятерки» представлены в описании личности Константина?

- Низкий уровень нейротизма
- Высокий уровень сознательности
- Высокий уровень экстраверсии
- Высокий уровень уживчивости
- Низкий уровень открытости

Вариант 7. Иван уже более трех лет работает в должности офис-менеджера. Он очень ответственный и исполнительный сотрудник, но занимается рутинной работой, которая ему уже порядком надоела за все это время. Руководство не предлагает Ивану каких-либо карьерных возможностей и держит его на низкой зарплате. Несмотря на это, Иван продолжает работать на этой должности, считая, что «начальству виднее», на какой позиции он должен быть. Для него руководитель – необсуждаемый авторитет, и он беспрекословно выполняет все его требования.

Какой из рассмотренных нами в лекции психологических характеристик можно объяснить поведение Ивана?

- Вежливость
- Конформность
- Интроверсия
- Сознательность
- Робость

Вариант 8. Мария работает в одном из филиалов крупной брокерской компании. В силу специфики работы очень часто возникают ситуации, когда от скорости принятия ею решения о продаже или покупке ценных бумаг зависит уровень прибыли либо убытка клиента. Успешность проведенных сделок напрямую отражается на уровне дохода Марии. Она работает в компании четыре месяца. Коллеги и друзья отмечают, что она стала хуже выглядеть, часто бывает с ними грубой, перестала проводить с ними время. Уже два месяца Марию беспокоит бессонница, она переживает из-за работы и не может перестать нервничать даже за пределами офиса. В последний раз, когда ей не удалось провести намеченную сделку, она накричала на коллегу и расплакалась.

Какая из личностных характеристик мешает Марии в работе?

- «Незрелость» личности
- Высокий уровень нейротизма
- Принадлежность к «сенсорикам»
- Экстернальный локус контроля
- Высокий уровень реактивности

Вариант 9. На должность директора по развитию компании был назначен молодой специалист. Команда сотрудников с радостью встретила нового руководителя, ожидая нового витка развития компании и инновационных идей. Новый директор действительно ответственно подошел к работе, тщательно изучив все аспекты деятельности компании. Он провел ряд обучающих тренингов и мастер-классов для своих подчиненных. Но вскоре сотрудники начали замечать, что директор очень сильно придирается ко всем деталям, проверяет все отчеты до мелочей, что значительно затягивает процесс работы. К подчиненным он также предъявлял завышенные требования, которые те заведомо не могли успеть выполнить. Все это вызывало недовольство среди сотрудников компании.

Какая психологическая характеристика описывает поведение директора?

- Деспотизм
- Достижительность
- Высокая нормативность поведения
- Деадаптивный перфекционизм
- Иррациональность

Вариант 10. Артем и Кирилл работают в отделе продаж на одинаковых позициях. Недавно у них поменялся руководитель. Весь отдел получил задание повысить прибыльность компании

посредством увеличения личных продаж. Лидеру по этому показателю было обещано повышение. Кирилл решил во что бы то ни стало такое повышение получить. Он сказал Артему, что по распоряжению нового руководителя ВСЕ сотрудники должны перенаправлять данные своих клиентов Кириллу для занесения информации в базу и технического сопровождения сделки. Когда Артем попытался выяснить, чем вызваны такие перемены и кому в итоге будет приписана сделка, Кирилл обвинил его в недоверии новому руководителю и отлынивании от работы. Опасаясь распространения дурной славы, Артем решил поступать, как все, и подчиниться новым правилам.

Какие психологические характеристики повлияли на поведение Кирилла и Артема?

- Креативность (Кирилл), самоконтроль (Артем)
- Эмоциональный интеллект (Кирилл), эмпатия (Артем)
- Макиавеллизм (Кирилл), конформность (Артем)
- Макиавеллизм (Кирилл), конформность (Артем)
- Энтузиазм (Кирилл), саботаж (Артем)

Раздел 2 Управление поведением в организации

Вариант 11. Олеся, Максим и Наталья успешно работают в агентстве, которое реализует различные маркетинговые проекты и исследования. Они уже имеют достаточно постоянных клиентов – средних и крупных компаний. Можно уверенно сказать, что они – сплоченная и дружная команда. При этом характеры у них абсолютно разные. Олеся всегда придумывает интересные, неординарные идеи, с энтузиазмом берется за новые проекты. Максим часто спорит с Олесей, считая ее идеи «воздушными замками», однако именно он в итоге тщательно прорабатывает все мельчайшие детали новых проектов и следит, чтобы они были доведены до конца. Наталья не претендует на лидерство, с юмором относится к ожесточенным спорам Олеси и Максима и претворяет в жизнь задачи, которые сформулировали и выработали ее коллеги.

К каким типам ролей, согласно Р. Белбину, можно отнести каждого сотрудника?

- Олеся – исследователь ресурсов, Максим – специалист, Наталья – аналитик
- Олеся – генератор идей, Максим – контролер, Наталья – реализатор
- Олеся – мотиватор, Максим – координатор, Наталья – исследователь ресурсов
- Олеся – координатор, Максим – командный игрок, Наталья – контролер
- Олеся – специалист, Максим – контролер, Наталья – командный игрок

Вариант 12. Политика крупной инвестиционной фирмы такова, что над каждым новым проектом должна работать команда специалистов из различных отделов, чтобы обеспечить наличие экспертов в каждой области. В прошлом году руководство сформировало проектную команду, куда, в числе прочих, вошли Алексей (экономист по планированию), Георгий (специалист по связям с общественностью) и Дмитрий (маркетолог).

В течение полугода сотрудники вместе работали над проектом, с успехом его завершили и вернулись к текущим обязанностям в своих отделах. Однако за время работы над проектом обнаружилось, что обмен рабочей информацией повышает производительность труда каждого. Маркетинговые данные Дмитрия полезны для бизнес-планирования, которым занимается Алексей, и помогают Георгию четче спланировать коммуникативную политику.

Результаты работы Георгия с инвесторами полезны для корректировки финансовых планов Алексея и маркетинговых исследований Дмитрия. Поэтому сотрудники продолжили активно общаться и после завершения проекта, что постепенно привело к развитию у них дружеских отношений.

На основе чего образовалась неформальная группа Алексея, Георгия и Дмитрия?

- Когнитивных механизмов интеграции
- Социальной фасилитации

- Аффективных механизмов интеграции
- Общих ценностей и установок
- Высокой степени сплоченности

Вариант 13. В отделе кадров промышленного предприятия сложились определенные правила работы, которые строго поддерживаются его начальником – Екатериной Ивановной. От сотрудников ожидается четкое следование инструкциям начальника, выполнение стандартных процедур, использование отработанных методов. Большинство сотрудников с такими правилами согласны, поскольку те позволяют комфортно и спокойно работать.

Однако устаревшие методы снижают результативность работы отдела, и молодой и активный специалист Андрей время от времени выдвигает предложения о возможностях оптимизации деятельности. Его идеи обычно игнорируются начальником отдела, поэтому Андрей решил обратиться со своими предложениями напрямую к вышестоящему руководству.

Узнав об этом, Екатерина Ивановна решила, что ее компетенция и авторитет были подвергнуты сомнению, и в резкой форме отчитала Андрея за самоуправство, пригрозив материальными санкциями, если сотрудник будет продолжать выходить за рамки своих обязанностей. Коллеги тоже были возмущены неуважительным отношением Андрея к Екатерине Ивановне и его желанием «выслужиться» перед начальством.

Как можно охарактеризовать поведение начальника и сотрудников отдела по отношению к Андрею?

- Применение положительных групповых стимулов
- Низкая производительность высокосплоченной рабочей группы, приверженной неэффективным нормам
- Осуществление группового контроля в дополнение к формальным требованиям
- Проявление социальной лени в рабочей группе
- Принуждение к следованию неформальным групповым нормам, противостоящим интересам эффективности труда

Вариант 14. Олег работает руководителем отдела GroupsandEvents в крупном пятизвёздочном отеле. Его управленческая позиция такова: «Ничего не имеет значения, кроме прибыли, которую сотрудники должны приносить отелю». Он гордится тем, что его подчиненные сильно конкурируют между собой, пытаясь взять на себя больше работы. Правда, коллектив находится в постоянном напряжении, присутствует страх перед начальством, люди разобщены и часто конфликтуют. Многие не выдерживают таких условий труда и уходят, в результате чего в отделе высока текучесть кадров.

Обнаружив, что показатели работы отдела перестали расти, Олег решил прибегнуть к современным технологиям командообразования. Для проведения соответствующего тренинга был нанят бизнес-консультант, специализирующийся в этой области.

Удастся ли сформировать в отделе «команду»?

- Да, потому что хорошие бизнес-тренеры способны творить чудеса
- Да, потому что сотрудники энергичны и амбициозны
- Нет, потому что сотрудники заняты однотипной деятельностью
- Нет, потому что для формирования команды нужна атмосфера сотрудничества
- Нет, потому что стоящие перед отделом задачи недостаточно сложны и значимы для сотрудников

Вариант 15. Локальный провайдер Интернета и цифрового телевидения продвигает свои услуги через телефонные переговоры с потенциальными клиентами. Этим занимается call-центр, в котором работает 20 человек под руководством менеджера по продажам.

Перед call-центром стоит задача выполнять групповой план в 200 подключений в месяц. Перевыполнение отделом плана на каждые 20 дополнительно заключенных договоров существенно увеличивает премиальную часть заработной платы. Если же план перевыполнен менее чем на 20 подключений, то бонусы за дополнительно заключенные договора «сгорают».

К 25-му октября продажи отдела достигли отметки в 208 подключений. Анализируя деятельность сотрудников, менеджер по продажам обратил внимание, что некоторые из них, выполнив свой индивидуальный план, практически переставали совершать дополнительные звонки, в то время как другие продолжали интенсивно работать, чтобы отдел смог получить премиальные.

Поскольку за оставшиеся дни месяца надо было подключить еще как минимум 12 клиентов, менеджер решил жестко привязать долю премиальных выплат к количеству дополнительно заключенных договоров каждым сотрудником. Благодаря этому активизировались те сотрудники call-центра, которые в течение месяца показывали низкие результаты, и в итоге необходимый для получения премиальных показатель был достигнут.

С какими эффектами групповой деятельности столкнулся менеджер до и после изменения принципа разделения премиальных выплат между сотрудниками?

- Социальная фасилитация до, социальная лень после
- Саботаж до, социальная фасилитация после
- Социальная лень до, социальная фасилитация после
- Социальная лень до, командная работа после
- Социальная ингибция до, синергетический эффект после

Вариант 16. Александр относительно недавно устроился на новую работу, но уже смог значительно продвинуться по карьерной лестнице, несмотря на то, что многие его коллеги, работающие в компании значительно дольше, остаются на прежних позициях. Александр – очень наблюдательный человек и способен предугадывать намерения своих руководителей. Он умеет «повернуть» ситуацию в свою пользу и спрогнозировать развитие событий. Коллег поражает его способность оказываться в нужном месте в нужное время.

Каким «политическим умением» обладает Александр?

- «Видимая искренность» (apparent genuineness)
- Межличностное влияние (interpersonal influence)
- Межличностное влияние (interpersonal influence)
- Достиженческая мотивация (achievement motivation)
- «Сетевые» умения (networkingability)

Вариант 17. Ольга – сотрудник небольшой фирмы. Однажды она по невнимательности неправильно оформила документы, в результате чего фирма была вынуждена выплатить клиенту 250 тыс. рублей неустойки. Ольга не была уволена или оштрафована, отделавшись выговором. После этого она безропотно выполняла любую сверхурочную работу, поддерживала все решения своих руководителей, даже когда внутренне не была с ними согласна. О том, чтобы ей попросить повышение или прибавку к зарплате, теперь не могло быть и речи.

Какой цели достигло руководство фирмы, «простив» Ольге ее ошибку?

- Формирование моральных обязательств работника перед фирмой, снизивших уровень его притязаний
- Работнику был продемонстрирован «позитивный» тип власти

- Расширение властных ресурсов работника
- Усиление контрпродуктивного поведения работника, снижение его усилий
- Усиление у работника «голоса», ориентированного на изменения

Вариант 18. Анастасия работает в сфере выездного туризма в течение 10 лет и стала за это время хорошим специалистом. Она всегда ответственно подходила к работе и считала себя истинным патриотом своей компании, достижениями которой очень гордится.

Однако в связи с экономическим кризисом компания стала нести значительные убытки. Ее директор стал очень нервным, начал оскорблять и унижать сотрудников. Анастасию очень расстраивает происходящее в организации, но она, будучи по характеру нерешительной и не видя, куда бы ей можно было уйти, не решается спорить с начальником. При всем своем желании ей не удается придумать новых идей для улучшения ситуации. Она продолжает, как и раньше, добросовестно работать, надеяться на лучшее и убеждать клиентов, что дела у компании идут прекрасно, в отличие от конкурентов. Это все, что она может сделать для своей организации.

Какую из поведенческих стратегий, согласно схеме EVLN, выбрала Анастасия?

- «Выход»
- «Голос, выражающий поддержку»
- «Голос, ориентированный на изменения»
- «Лояльность»
- «Пренебрежение»

Вариант 19. «Однажды мне довелось присутствовать на совещании этого Биг-босса с высшим менеджментом компании.(...) Непосредственный подчиненный Биг-босса действительно допустил серьезную ошибку, приведшую к финансовым потерям. За это в самом начале совещания он в присутствии коллег был буквально смешан с грязью.(...) После публичной порки от провинившегося менеджера потребовали извинений. Когда извинения были получены, виновному так же публично объявили о его увольнении.(...)»

Но самый замечательный пример публичной порки мне довелось наблюдать на складе одной компании. Биг-босс этой фирмы требовал от своего заместителя по логистике поддержания идеального порядка и чистоты на складе. Придя на склад (...), Биг-босс провел пальцем по полке стеллажа. На пальце осталась пыль. Биг-босс поинтересовался, есть ли на складе обычная щетка, и попросил ее принести.

Как только щетка оказалась в его руках, он резко развернулся и попытался ткнуть ею своему заму в лицо, после чего еще некоторое время все присутствовавшие на складе могли наблюдать за тем, как разъяренный топ-менеджер преследует провинившегося работника со словами: «Я научу тебя щеткой пыль вытирать, а ты научишь этому всех своих подчиненных!»» (Алексеев Н.С. Мотивация страхом, или практическое приложение «Теории Х» для отечественного среднего класса // Управление развитием персонала, 2006. № 3).

Описание какого феномена приведено в тексте?

- «Враждебное» поведение руководителя (abusivesupervision)
- Трансформационное лидерство
- Организационное диссидентство
- «Позитивный» тип власти
- «Препятствующий» (prohibitive) «голос» руководителя

Вариант 20. Борис и Дмитрий работают руководителями крупных подразделений в коммерческой организации.

Борис – очень требовательный, всегда нацеленный на результат. Он считает, что метод «кнута и пряника» – единственно эффективный способ управления людьми. В случае если кто-то из его сотрудников недостаточно хорошо выполняет свои обязанности или пытается спорить, его «вызывают на ковер», после чего обязательно следуют санкции – сокращение зарплаты, ухудшение условий труда, негативный отзыв в характеристике, затрудняющий работнику уход из компании. Если же работник эффективен и лоялен, то ему достаются выгодные задания, перспективные проекты, предоставляются возможности для профессионального обучения.

Дмитрий всегда доброжелателен и открыт для своих подчиненных. Он вызывает у них уважение своим трудолюбием и профессионализмом. В случае возникновения разногласий Дмитрий старается убедить сотрудников в своей правоте, и обычно ему это удается. Если сотрудник не справляется с заданием, Дмитрий обсуждает с ним причины неудач и готов прислушаться к предложениям по лучшей организации работы. Он буквально заражает сотрудников своим энтузиазмом и верой в успех, так что, по их признанию, рядом с Дмитрием просто невозможно работать «спустя рукава».

- Поведение Бориса и Дмитрия – это проявление...

- Поведение Бориса – трансформационного лидерства, поведение Дмитрия – транзакционного лидерства

- Поведение Бориса – власти-«принуждения», поведение Дмитрия – власти-«торга»

- Поведение Бориса – власти, поведение Дмитрия – влияния

- Поведение Бориса – «негативного» типа власти, поведение Дмитрия – «позитивного» типа власти

- Поведение Бориса – «политической воли», поведение Дмитрия – «политических умений»

4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

В таблице дано описание процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий, соответствующих рабочей программе дисциплины, и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств.

| Наименование оценочного средства | Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения |
|---------------------------------------|---|
| Внеаудиторная контрольная работа (КР) | Контрольная работа для студентов заочной формы обучения, предусмотренная рабочей программой дисциплины, выполняется студентом самостоятельно согласно выбранному варианту. По итогам выполнения КР, после ее проверки, обучающийся защищает КР. Преподаватель задает не менее 3-х вопросов в рамках заданий, содержащихся в контрольной работе. Варианты контрольных работ обучающиеся получают в начале курса через электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося). |
| Собеседование | Собеседование проводится по темам дисциплины в соответствии с рабочей программой на практическом занятии. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения собеседования, доводит до обучающихся вопросы для собеседования по теме занятия и дает перечень литературных источников для подготовки к собеседованию. На занятии- собеседовании преподаватель может самостоятельно выбрать вопрос для собеседования с конкретным студентом или группой студентов из предложенного перечня. В ходе собеседования обучающийся должен показать степень владения темой, знания основных терминов, формул, умение пользоваться категориальным аппаратом и формулами, продемонстрировать навыки владения методами и средствами решения практических задач по теме. |
| Тестирование | Тестирования, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов тестовых заданий по теме не менее пяти. Тестирование по разделу и по дисциплине проводится с использованием компьютерных технологий. В этом случае варианты тестовых заданий формируются рандомно из базы ТЗ. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено |

| | |
|--|--|
| <p>Кейс-стади</p> | <p>Метод является универсальным – пригодным для применения как на лекциях, так на семинарских (практических) занятиях, а также при проведении лабораторных работ. Достоинство метода состоит в том, что на его основе слушатели могут научиться выделять проблемы, обнаруживать в них противоречия, всесторонне анализировать их, находить оптимальные пути решения. Овладение всеми названными операциями приводит к формированию диалектического мышления, к развитию творческих способностей. Решение отдельных практических проблемных задач может использоваться как прием активизации познавательной деятельности в ходе лекций, семинарских занятий, самостоятельной работы слушателей, индивидуального собеседования. В ходе занятия слушатели сталкиваются с необходимостью самостоятельно решить ряд проблем научно-технического характера, с которыми они не сталкивались до занятия. Все это определяет поисковый характер занятия, заставляет его провести в тесном научном сотрудничестве преподавателя и слушателей.</p> <p>В основе ситуации должно быть рассмотрение актуальной управленческой проблемы. Студент на основе теоретического обзора и анализа информации по выбранной проблеме, а также с использованием практического опыта разрабатывает кейс с учетом требований.</p> |
| <p>Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты</p> | <p>Всестороннее обсуждение спорного вопроса в публичном собрании, в частной беседе, споре. Другими словами, дискуссия заключается в коллективном обсуждении какого-либо вопроса, проблемы или сопоставлении информации, идей, мнений, предложений. Цели проведения дискуссии могут быть очень разнообразными: обучение, тренинг, диагностика, преобразование, изменение установок, стимулирование творчества и др.</p> <p>В проведении дискуссии используются различные организационные методики.</p> <p>Также применяется методика «вопрос – ответ». Данная методика – это разновидность простого собеседования; отличие состоит в том, что применяется определённая форма постановки вопросов для собеседования с участниками дискуссии-диалога.</p> <p>Эффективность проведения дискуссии зависит от таких факторов, как:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. подготовка (информированность и компетентность) студента по предложенной проблеме; 2. семантическое однообразие (все термины, дефиниции, понятия и т.д. должны быть одинаково поняты всеми учащимися); 3. корректность поведения участников; 4. умение преподавателя проводить дискуссию. |
| <p>Зачет</p> | <p>Зачет для студентов заочной формы обучения проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и практических задач или в форме тестирования (при этом могут учитываться результаты итогового тестирования по дисциплине)</p> <p>Перечень теоретических вопросов и перечень практических заданий получают в начале курса через электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося). Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ</p> |

Задания, по которым проводятся контрольно-оценочные мероприятия, оформляются в соответствии с положением о формировании фонда оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации, не выставляются в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС, а хранятся на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по дисциплине.