

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 «31» мая 2024 г. № 425-1

Б1.О.25 Организационное поведение
рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Профиль – Кадровая безопасность организации и государственной службы

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма и срок обучения – 4 года очная форма;

Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 3

Формы промежуточной аттестации в семестрах

Часов по учебному плану (УП) – 108 очная форма обучения: зачет 3

Очная форма обучения Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	3	Итого
Число недель в семестре	17	
Вид занятий	Часов по УП	Часов по УП
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/в форме ПП*	51	51
– лекции	17	17
– практические (семинарские)	34	34
Самостоятельная работа	57	57
Итого	108	108

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 федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным Приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955.

Программу составил:

канд. пед. наук, доцент, доцент

Н.А. Анисимова

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Управление персоналом», протокол от «18» апреля 2024 г. № 10.

Заведующий кафедрой, канд. техн. наук, доцент

В.О. Колмаков

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цели 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 дисциплины	
1	сформировать у обучающихся умение прогнозировать тенденции развития организационного поведения
2	сформировать у обучающихся навыки выявления причин и закономерностей возникновения тех или иных типов организационного поведения
3	сформировать у обучающихся навыки систематизированного описания различных форм организационного поведения
1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины	
Профессионально-трудовое воспитание обучающихся	
Цель профессионально-трудового – 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 воспитания 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 психологии профессионала;	
– формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения;	
– формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли	

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося	
1	Б1.О.21 Менеджмент
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б2.О.01(У) Учебная - ознакомительная практика
2	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
3	Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы

3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ		
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении	ОПК-1.2 Применяет знания (на промежуточном уровне) организационной и управленческой теории в части работы с персоналом при решении профессиональны	Знать: основы управления поведением персонала; принципы и методы организации деловых коммуникаций; методы управления групповой работой в организации Уметь: анализировать и прогнозировать поведение сотрудников в организации; выявлять проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение; применять модели и подходы теории организационного поведения для решения задач, связанных с управлением организационным поведением Владеть: навыками современного управления поведением работника и рабочей группы в соответствии с критериями эффективности деятельности организации; современными

профессиональных задач	x задач	технологиями управления поведением персонала в организации; современными технологиями формирования и поддержания морально-психологического климата в организации
------------------------	---------	--

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очная форма				*Код индикатора достижения компетенции	
		Семестр	Часы				
			Лек	Пр	Лаб		СР
	Раздел 1. Актуальные проблемы организационного поведения						
1.1	Основные понятия и термины теоретического базиса организационного поведения	3	2	4	–	7	ОПК-1.2
1.2	Актуальные проблемы организационного поведения	3	2	4	–	7	ОПК-1.2
1.3	Кооперация и координация в работе на общую цель	3	2	4	–	7	ОПК-1.2
	Раздел 2. Управление поведением в организации						
2.1	Общая цель и распределение задач внутри команды	3	2	4	–	7	ОПК-1.2
2.2	Текущий контроль и оценка эффективности деятельности работников в команде	3	2	4	–	7	ОПК-1.2
2.3	Теория и практика разрешения конфликтов	3	2	4	–	7	ОПК-1.2
2.4	Управление поведением в организации	3	2	4	–	7	ОПК-1.2
2.5	Коллектив как структура. Виды связей и основные структурные единицы	3	2	4	–	7	ОПК-1.2
2.6	Групповая динамика и командообразование. Формирование команды	3	1	2	–	1	ОПК-1.2
	Итого	3	17	34	–	57	ОПК-1.2

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: оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещен в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет

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] – https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_re d&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] – 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] –	Москва : Дашков и К°	100 % online

		https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_re&d&book_id=684510	2022	
6.1.2.2	Лапыгин Ю. Н.	Теория организации и организационное поведение : учебное пособие [Электронный ресурс] – https://znanium.com/read?id=343512	Москва : ИНФРА-М, 2020	100 % online
6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.3.1	Анисимова Н.А.	Методические материалы и указания по изучению дисциплины	Личный кабинет обучающегося, ЭИОС	100% онлайн
6.1.3.2	Анисимова Н. А.	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] – http://irbis.krsk.irkups.ru/web_ft/index.php?C21COM=S&S21COLORTERMS=1&P21DBN=IBIS&I21DBN=IBIS_FULLTEXT&LNG=&Z21ID=4444&S21FMT=briefHTML_ft&USES21ALL=1&S21ALL=%28%3C%2E%3E%3D005%2F%D0%90%2067%2D910623%3C%2E%3E%29&FT_PREFIX=KT=&SEARCH_STRING=&S21STN=1&S21REF=10&S21CNR=5&auto_open=4	Красноярск : КрИЖТ ИрГУПС, 2020	100 % online
6.2 Ресурсы 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://denti.krw.rzd . – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.			
6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы				
6.3.1 Базовое программное обеспечение				
6.3.1.1	Microsoft Windows VistaBusinessRussian, 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 Специализированное программное обеспечение				
6.3.2.1	Не используется			
6.3.3 Информационные справочные системы				
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 УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
1	Корпуса А, Л, Т, Н КриЖТ ИрГУПС находятся по адресу г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2И
2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых проектов, работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины.
3	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 А-224, А-409, А-414, Л-203, Л-204, Л-214, Л-404, Л-410, Н-204, Н-207, Т-46, Т-5.

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	<p>Лекция (от латинского «lection» – чтение) – вид аудиторных учебных занятий. Лекция: закладывает основы научных знаний в систематизированной, последовательной, обобщенной форме; раскрывает состояние и перспективы развития соответствующей области науки и техники; концентрирует внимание обучающихся на наиболее сложных, узловых вопросах; стимулирует познавательную активность обучающихся.</p> <p>Во время лекционных занятий обучающийся должен уметь сконцентрировать внимание на изучаемых проблемах и включить в работу все виды памяти: словесную, образную и моторно-двигательную. Для этого весь материал, излагаемый преподавателем, обучающемуся необходимо конспектировать. В конспект рекомендуется выписывать определения, формулировки и доказательства теорем, формулы и т.п. На полях конспекта следует пометить вопросы, выделенные обучающимся для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в виде формул, рекомендуется в конспекте подчеркивать или обводить рамкой, чтобы лучше запомнились. Полезно составить краткий справочник, содержащий определения важнейших понятий и наиболее часто употребляемые формулы дисциплины. К каждой лекции следует разобрать материал предыдущей лекции. Изучая материал по учебнику или конспекту лекций, следует переходить к следующему вопросу только в том случае, когда хорошо усвоен предыдущий вопрос. При этом необходимо воспроизводить на бумаге все рассуждения, как имеющиеся в учебнике или конспекте, так и пропущенные в силу их простоты. Ряд вопросов дисциплины может быть вынесен на самостоятельное изучение. Такое задание требует оперативного выполнения. В конспекте лекций необходимо оставить место для освещения упомянутых вопросов. 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</p>
Практическое занятие	<p>Практическое занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма организации учебного процесса, при реализации которой обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют практические задания. Практические задания направлены на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения тех или иных учебных действий в данной сфере науки. Практические занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся, выступают как средства оперативной обратной связи; цель практических занятий – углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции, в обобщенной форме и содействовать</p>

	<p>выработке навыков профессиональной деятельности.</p> <p>На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, разбираются основные типы задач. К каждому практическому занятию следует заранее самостоятельно выполнить домашнее задание и выучить лекционный материал к следующей теме. Систематическое выполнение домашних заданий обязательно и является важным фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины.</p> <p>Особое внимание следует обращать на определение основных понятий дисциплины. Обучающийся должен подробно разбирать примеры, которые поясняют понятия</p>
<p>Самостоятельная работа</p>	<p>Обучение по дисциплине «Организационное поведение» предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. На самостоятельную работу отводится 57 час по очной форме обучения. В разделе 4 рабочей программы, который называется «Структура и содержание дисциплины», все часы самостоятельной работы расписаны по темам и вопросам, а также указана необходимая учебная литература: обучающийся изучает учебный материал, разбирает примеры и решает разноуровневые задачи в рамках выполнения как общих домашних заданий, так и индивидуальных домашних заданий (ИДЗ). При выполнении домашних заданий обучающемуся следует обратиться к задачам, решенным на предыдущих практических занятиях, решенным домашним работам, а также к примерам, приводимым лектором. Если этого будет недостаточно для выполнения всей работы можно дополнительно воспользоваться учебными пособиями, приведенными в разделе 6.1 «Учебная литература». Если, несмотря на изученный материал, задание выполнить не удастся, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия, и/или консультацию лектора.</p> <p>ИДЗ должны быть выполнены обучающимся в установленные преподавателем сроки в соответствии с требованиями к оформлению (текстовой и графической частей), сформулированным в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль».</p> <p>Обучающийся очной формы обучения выполняет:</p> <p>3 семестр</p> <p>ИДЗ 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.</p> <p>Задания и материал самостоятельной работы студентов размещены в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.</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.</p>	

**Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине
Б1.О.25 Организационное поведение**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

**для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине**

Б1.О.25 Организационное поведение

1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися образовательной программы.

Фонд оценочных средств предназначен для использования обучающимися, преподавателями, администрацией КриЖТ ИрГУПС, а также сторонними образовательными организациями для оценивания качества освоения образовательной программы и уровня сформированности компетенций у обучающихся.

Задачами ФОС являются:

– оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины;

– обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;

– самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

Фонд оценочных средств сформирован на основе ключевых принципов оценивания: валидность, надежность, объективность, эффективность.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

– минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения образовательной программы; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;

– базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;

– высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

2. Перечень компетенций, в формировании которых участвует дисциплина.

Программа контрольно-оценочных мероприятий.

Показатели оценивания компетенций, критерии оценки

Дисциплина «Организационное поведение» участвует в формировании компетенций:

ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

Программа контрольно-оценочных мероприятий – очная форма обучения

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
3 семестр					
			Раздел 1. Актуальные проблемы организационного поведения		
1	1-2	Текущий контроль	1.1 Основные понятия и термины теоретического базиса организационного поведения	ОПК-1.2	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
2	3-4	Текущий	1.2 Актуальные проблемы	ОПК-1.2	Собеседование (устно)

		контроль	организационного поведения		Задания реконструктивного уровня (письменно)
3	5-6	Текущий контроль	1.3 Кооперация и координация в работе на общую цель	ОПК-1.2	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
4	6	Текущий контроль	Раздел 1. Актуальные проблемы организационного поведения	ОПК-1.2	Тестирование по разделу (компьютерные технологии)
			Раздел 2. Управление поведением в организации		
5	7-8	Текущий контроль	2.1 Общая цель и распределение задач внутри команды	ОПК-1.2	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
6	9-10	Текущий контроль	2.2 Текущий контроль и оценка эффективности деятельности работников в команде	ОПК-1.2	Собеседование (устно) Задания творческого уровня (письменно)
7	11	Текущий контроль	2.3 Теория и практика разрешения конфликтов	ОПК-1.2	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
8	12	Текущий контроль	2.4 Управление поведением в организации	ОПК-1.2	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
9	13-14	Текущий контроль	2.5 Коллектив как структура. Виды связей и основные структурные единицы	ОПК-1.2	Собеседование (устно) Задания творческого уровня (письменно)
10	15-16	Текущий контроль	2.6 Групповая динамика и командообразование. Формирование команды	ОПК-1.2	Собеседование (устно) Задания творческого уровня (письменно)
11	16	Текущий контроль	Раздел 2. Управление поведением в организации	ОПК-1.2	Тестирование по разделу (компьютерные технологии)
12	17	Промежуточная аттестация - зачет	Раздел 1. Актуальные проблемы организационного поведения Раздел 2. Управление поведением в организации	ОПК-1.2	Тестирование по дисциплине (компьютерные технологии)

*Форма проведения контрольно-оценочного мероприятия: устно, письменно, компьютерные технологии.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций.

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» и четырехбалльная шкала («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»).

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций, а также краткая характеристика этих средств приведены в 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	Задания реконструктивно го уровня	Задачи и задания реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей	Комплект типовых задач по темам
3	Задания творческого уровня	Задачи и задания творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Комплект типовых задач по темам
4	Тест	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 по разделам
5	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки 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.
Шкала оценивания уровня освоения компетенций**

Критерии и шкала оценивания зачета

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

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Критерии и шкала оценивания при собеседовании

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	зачтено	Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, 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

Задания реконструктивного уровня

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	зачтено	Обучающийся полностью и правильно выполнил задания. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями
«хорошо»		Обучающийся выполнил задания с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы
«удовлетворительно»		Обучающийся выполнил задания с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Качество оформления работы имеет недостаточный уровень
«неудовлетворительно»	не зачтено	При выполнении заданий обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

Задания творческого уровня

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	зачтено	Обучающийся демонстрирует очень высокий/высокий уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены.
«хорошо»		Обучающийся демонстрирует достаточно высокий/выше среднего уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены.
«удовлетворительно»		Обучающийся демонстрирует средний уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.
«неудовлетворительно»	не зачтено	Обучающийся демонстрирует очень низкий уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Нет ответа. Не было попытки выполнить задания.

Критерии и шкала оценивания тестов по разделам

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

3.1 Типовые вопросы для собеседования

Образец типовых вопросов для собеседования

по теме 1.1 «Основные понятия и термины теоретического базиса организационного поведения»

- 1 Организационное поведение
- 2 История становления организационного поведения
- 3 Важнейшие подходы и концепции, объясняющие специфику организационного поведения
- 4 Цели организационного поведения
- 5 Черты и свойства организаций
- 6 Структура организации

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме 1.2 «Актуальные проблемы организационного поведения»

- 1 Лидерство
- 2 Конфликты
- 3 Стресс
- 4 Роль конфликтов в развитии организации
- 5 Стратегия управления стрессом

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме 1.3 «Кооперация и координация в работе на общую цель»

- 1 Кооперация в работе на общую цель
- 2 Координация в работе на общую цель
- 3 Психологические механизмы в процессе кооперации и координации в работе на общую цель
- 4 Команда и командообразование
- 5 Правила команды в работе на общую цель

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме 2.1 «Общая цель и распределение задач внутри команды»

- 1 Общая цель для достижения поставленных задач внутри команды
- 2 Организация работы в команде
- 3 Распределение задач внутри команды
- 4 Коммуникативные навыки при решении задач внутри команды
- 5 Мониторинг и промежуточная оценка эффективности работы команды

по теме 2.2 «Текущий контроль и оценка эффективности деятельности работников в команде»

- 1 Стили и уровни делового общения
- 2 Основные приемы манипуляции в деловом общении
- 3 Способы манипуляции
- 4 Текущий контроль деятельности работников в команде
- 5 Оценка эффективности деятельности работников в команде

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме 2.3 «Теория и практика разрешения конфликтов»

- 1 Понятие конфликта и его социальная роль
- 2 Классификация конфликтов
- 3 Типы поведения людей в конфликтной ситуации
- 4 Причины конфликтов
- 5 Разрешение конфликтов и стратегии поведения в конфликтных ситуациях

Образец типовых вопросов для собеседования

по теме 2.4 «Управление поведением в организации»

- 1 Изучение поведения организации
- 2 Конфигурация системы управления персоналом - организационная структура
- 3 Методика конструирования организации (стадии)
- 4 Модель организационного развития Л. Грейнера
- 5 Формирование социально–ответственного поведения персонала и привлекательного имиджа.

Образец типовых вопросов для собеседования

по теме 2.5 «Коллектив как структура. Виды связей и основные структурные единицы»

- 1 Коллектив. Виды делового общения
- 2 Формы делового общения
- 3 Организационные структуры
- 4 Виды связей в коллективе
- 5 Основные структурные единицы

Образец типовых вопросов для собеседования

по теме 2.5 «Групповая динамика и командообразование. Формирование команды»

- 1 Групповая динамика
- 2 Командообразование
- 3 Лидерство
- 4 Руководство
- 5 Формирование команды

3.2 Типовые контрольные задания реконструктивного уровня

Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов заданий реконструктивного уровня, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня

по теме 1.1 «Основные понятия и термины теоретического базиса организационного поведения»

Задание: 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

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня
по теме 1.2 «Актуальные проблемы организационного поведения»

Задание: 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

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня
по теме 1.3 «Кооперация и координация в работе на общую цель»

Задание: 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»

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня
по теме 2.1 «Общая цель и распределение задач внутри команды»

Задание: 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

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня
по теме 2.3 «Теория и практика разрешения конфликтов»

Задание: 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

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня
по теме 2.4 «Управление поведением в организации»

Задание: 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

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня по теме 2.6 «Групповая динамика и командообразование. Формирование команды»

Задание 4. 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

3.2 Типовые контрольные задания творческого уровня

Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде КРИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов заданий творческого уровня, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта заданий творческого уровня по теме 2.2 «Теория и практика разрешения конфликтов»

Задание: 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

Образец типового варианта заданий творческого уровня
по теме 2.5 «Коллектив как структура. Виды связей и основные структурные единицы»

Задание: 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

3.2 Типовые тестовые задания

Компьютерное тестирование обучающихся по разделам и дисциплине используется при проведении текущего и промежуточного контроля знаний обучающихся.

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 закрытой формы (ТЗ с выбором одного или нескольких правильных ответов);

ОТЗ – тестовое задание открытой формы (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентируемым ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме)).

3.2.1 Типовые тестовые задания по разделам

Ниже приведены образцы типовых вариантов тестовых заданий, предусмотренных рабочей программой.

Образец типовых тестовых вопросов для собеседования по разделу 1 «Актуальные проблемы организационного поведения»

1. Организационное поведение – это наука о...
 - Целях и процессе управления
 - Индивидах и рабочих группах в организации
 - Технологиях управления персоналом
 - Межличностных коммуникациях
 - Основных характеристиках организации как системы

2. Одной из основных функций поведения является:
 - Следование нормам и правилам
 - Исполнение рабочих задач
 - Повышение социального статуса
 - Удовлетворение потребностей
 - Получение власти над другими людьми

3. Признаком ролевого поведения в организации является:
 - Желательность
 - Недопустимость
 - Исполнительность
 - Стандартность
 - Обязательность

4. Ролевой конфликт в организации связан с...
 - Одновременным исполнением работником нескольких социальных ролей
 - Навязыванием человеку социальной роли
 - Противоречивыми требованиями к работнику со стороны руководителя
 - Кризисом самоидентификации
 - Несправедливым распределением ролей внутри рабочей группы

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

- Инновационное
- Негативное
- Антиролевое
- Проактивное
- Неформальное

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

- Обструкционизм
- Надрольное поведение
- Саботаж
- Организационное диссидентство
- Организационный цинизм

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

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

8. Какое из утверждений относительно презентеизма является неверным?

- Презентеизм – это присутствие сотрудника на рабочем месте в период болезни
- Презентеизм – синоним трудоголизма
- Презентеизм связан с неэффективной работой сотрудника
- Презентеизм характерен для очень ответственных сотрудников
- Презентеизм может быть результатом принуждения со стороны руководства

9. В соответствии с определением, к «поведению организационного гражданина» относится:

- Выполнение плана
- Доброжелательность по отношению к коллегам
- Участие в обязательных корпоративных мероприятиях
- Достижение наибольшей производительности в рамках должностных обязанностей
- Отстаивание своих интересов перед руководителем

Образец типовых тестовых вопросов для собеседования
по разделу 2 «Управление поведением в организации»

1. В рамках какого подхода «лидер» противопоставляется «менеджеру-администратору»?

- Контекстуальный (ситуационный)
- Компетентностный (профессиональный)
- Предпринимательский (управленческий)
- Поведенческий (индивидуально-личностный)

Универсалистский (нормативный)

2. Попустительский стиль руководства (по модели К. Левина – стили руководства) характеризуется тем, что:

- Похвала и порицания со стороны руководителя субъективны
- Руководитель самоустраняется от решения проблем
- При принятии решения голос руководителя является решающим
- Все дела группы планируются и обсуждаются
- Инструкции даются в виде формальных предписаний

3. В каких из перечисленных условий, в соответствии с моделью Ф. Фидлера, эффективно использовать стиль лидерства, ориентированный на задачу?

- Наличие опыта у руководителя
- Внешний локус контроля у подчиненных
- Уникальная, неструктурированная задача
- Высокий уровень доверия к подчиненным
- Способность подчиненных работать в команде

4. Результаты эмпирических исследований выявляют стабильные позитивные связи стилей руководства, ориентированных на человеческие отношения, с...

- Индивидуальной эффективностью сотрудников
- Экономическими результатами компании
- Психологическим благополучием сотрудников
- Дисциплинированностью сотрудников
- Реактивным поведением сотрудников

5. Какое из предложенных утверждений не относится к понятию «транзакционного лидерства»?

- Нацелено на контроль работы подчиненных
- Включает в себя индивидуальный подход к подчиненным
- Нацелено на предотвращение и разрешение проблемных ситуаций
- Включает в себя частичное делегирование полномочий подчиненным
- Предусматривает вознаграждение на основе результатов труда

6. Какое из предложенных утверждений соответствует понятию «трансформационного лидерства»?

- Нацелено на сохранение statusquo
- Противопоставляется «харизматическому» и «псевдо-лидерству»
- Включает в себя «вдохновляющую мотивацию» подчиненных
- Наиболее эффективно в индивидуалистических культурах

- Включает в себя «ситуационное вознаграждение»

7. При каких условиях более эффективным считается транзакционный стиль лидерства?

- Кризисные ситуации
- Хорошие отношения в коллективе
- Высококвалифицированные подчиненные
- Эмоциональная стабильность подчиненных
- Индивидуалистическая культура

8. При каких условиях более эффективным считается трансформационный стиль лидерства?

- Подчиненные – мужчины
- Нестандартные рабочие задачи
- Высокий уровень сплоченности в рабочей группе
- Культура с преобладанием материалистических ценностей
- Стабильные условия функционирования организации

9. В чем заключается сущность «теории обмена между лидером и подчиненным» (leader-memberexchange, LMX)?

- Подчиненные, принадлежащие к «in-группе» руководителя, являются более эффективными работниками
- Число работников в «out-группе» руководителя всегда больше, чем в «in-группе»
- Руководитель по-разному относится к подчиненным в зависимости от их принадлежности к его «in-группе» или «out-группе»
- Лояльность подчиненного – главное условие попадания в «in-группу» своего руководителя
- Руководитель игнорирует инициативы и чаще применяет принуждение по отношению к подчиненным, находящимся в его «in-группе»

10. Какое из утверждений относительно женщин лидеров является неверным?

- Женщины чаще используют стиль руководства, ориентированный на задачу, чем на отношения
- Гендерные стереотипы в отношении лидерства связаны с традиционными социальными ролями женщины
- Большинству людей все равно, под чьим руководством работать – женщины или мужчины
- Женщины чаще воспринимаются своими подчиненными как «трансформационные лидеры»
- Женщины-руководители в среднем ниже оценивают собственные компетенции, чем мужчины-руководители

11. 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

12. «Подвижность» границ между ролевым, антиролевым и надролевым поведением сотрудников обусловлена:

- Ценностями и нормами работника
- Ценностями и нормами организации
- Индивидуальными ресурсами работника
- Ценностями и нормами национальной культуры
- Материальными и организационными ресурсами компании

13. Наиболее эффективным, хотя и трудно реализуемым стилем поведения руководителя, в конфликтной ситуации является ...

- доминирование
- сотрудничество
- избегание
- уступчивость
- компромисс

14. В преуспевающих японских фирмах наиболее популярен и эффективен ... тип руководителя (согласно классификации Т. Коно)

- консервативно-аналитический
- консервативно-интуитивный
- новаторско-интуитивный
- новаторско-аналитический

15. Согласно распределению лидерских полномочий между участниками команды (модель Р.М. Белбина), функциональное назначение переговорщиков составляет ...

- функция лидерства
- креативная функция
- коммуникативная функция
- деятельность по основному бизнес-процессу

16. Процесс смены управленческих стереотипов, кардинального переосмысления, перестройки восприятия, смены социальных ожиданий и поведенческих установок, в результате чего персональная ответственность формального руководителя сменяется коллективной ответственностью для каждого из участников команды, – это ...

17. Сущность феномена групповой поляризации проявляется в том, что ...

- обсуждение актуальных проблем в группе зачастую усиливает изначальные установки ее членов, как положительные, так и отрицательные
- люди прилагают меньше усилий в том случае, когда они объединяют свои анонимные усилия ради общей цели, нежели в случае индивидуальной ответственности, когда виден вклад каждого отдельно в общее дело
- меньшинство группы наиболее влиятельно при условиях последовательности в своих взглядах, уверенности в своей правоте и способности привлекать сторонников из числа большинства
- для группы интересы групповой гармонии часто важнее принятия реалистических решений
- происходит смещение средней тенденции к своему полюсу вместо раскола мнений внутри группы

18. Если при анализе делегирования лидерских полномочий в команде использовать метафору о пастухе, управляющем процессом движения овечьей отары, то при модели «пастух позади» можно констатировать ...

- высокую степень делегирования при крайне низком контроле над ситуацией и над людьми
- высокую степень делегирования при сохранении высокого контроля и над людьми, и над ситуацией
- крайне низкий контроль над людьми и столь же низкую степень делегирования
- высокий контроль над людьми, но делегирование лидерских полномочий в данном случае не практикуется

3.2.2 Типовые тестовые задания по дисциплине

Тестирование по дисциплине проводится в рамках промежуточного контроля по дисциплине. Тест по дисциплине формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.

Структура тестовых материалов по дисциплине «Организационное поведение»

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ОПК-1.2 Применяет знания (на промежуточном уровне) организационной и управленческой теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	1.1 Основные понятия и термины теоретического базиса организационного поведения	Основные понятия	Знание	13 – ОТЗ 13 – ЗТЗ
		Организационное поведение в системе наук об управлении	Умения	13 – ОТЗ 13 – ЗТЗ
		Классификация и модели организационного поведения	Действия	13 – ОТЗ 13 – ЗТЗ
	1.2 Актуальные проблемы организационного поведения	Основные понятия	Знание	13 – ОТЗ 13 – ЗТЗ
		Восприятие, как фактор поведения человека в организации	Умения	13 – ОТЗ 13 – ЗТЗ
		Критериальные основы поведения личности	Действия	13 – ОТЗ 13 – ЗТЗ
	1.3 Кооперация и координация в работе на общую цель	Основные понятия	Знание	13 – ОТЗ 13 – ЗТЗ
		Группы в организации и их типы	Умения	13 – ОТЗ 13 – ЗТЗ
		Групповые процессы.	Действия	13 – ОТЗ

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
		Создание команд и управление ими		13 – ЗТЗ
	2.1 Общая цель и распределение задач внутри команды	Основные понятия	Знание	13 – ОТЗ 13 – ЗТЗ
		Оптимальное распределение задач, контроль их решения и последующая оценка эффективности персонала	Умения	13 – ОТЗ 13 – ЗТЗ
		Организация работы в команде	Действия	13 – ОТЗ 13 – ЗТЗ
	2.2 Текущий контроль и оценка эффективности деятельности работников в команде	Основные понятия	Знание	13 – ОТЗ 13 – ЗТЗ
		Текущий контроль и оценка эффективности деятельности работников в команде	Умения	13 – ОТЗ 13 – ЗТЗ
		Система учёта рабочего времени и контроля сотрудников	Действия	13 – ОТЗ 13 – ЗТЗ
	2.3 Теория и практика разрешения конфликтов	Основные понятия	Знание	13 – ОТЗ 13 – ЗТЗ
		Формы, исходы и критерии разрешения конфликтов	Умения	13 – ОТЗ 13 – ЗТЗ
		Логика, стратегии и способы разрешения конфликтов	Действия	13 – ОТЗ 13 – ЗТЗ
	2.4 Управление поведением в организации	Основные понятия	Знание	13 – ОТЗ 13 – ЗТЗ
		Анализ поведения организации	Умения	13 – ОТЗ 13 – ЗТЗ
		Особенности организационного поведения на различных этапах жизненного цикла	Действия	13 – ОТЗ 13 – ЗТЗ
	2.5 Коллектив как структура. Виды связей и основные структурные единицы	Основные понятия	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Коллектив как структура	Умения	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Виды связей и основные структурные единицы	Действия	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
	2.6 Групповая динамика и командообразование. Формирование команды	Основные понятия	Знание	13 – ОТЗ 13 – ЗТЗ
		Групповая динамика и командообразование	Умения	13 – ОТЗ 13 – ЗТЗ
		Формирование команды	Действия	13 – ОТЗ 13 – 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*

Тест содержит 18 вопросов, в том числе 9 – ОТЗ, 9 – ЗТЗ.

Норма времени – 40 мин.

1. Организационное поведение – это наука о...

- Целях и процессе управления
- Индивидах и рабочих группах в организации
- Технологиях управления персоналом
- Межличностных коммуникациях
- Основных характеристиках организации как системы

2. Одной из основных функций поведения является:

- Следование нормам и правилам
- Исполнение рабочих задач
- Повышение социального статуса
- Удовлетворение потребностей
- Получение власти над другими людьми

3. Признаком ролевого поведения в организации является:

- Желательность
- Недопустимость
- Исполнительность
- Стандартность
- Обязательность

4. Ролевой конфликт в организации связан с...

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

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

- Инновационное
- Негативное
- Антиролевое
- Проактивное
- Неформальное

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

- Обструкционизм
- Надроловое поведение
- Саботаж
- Организационное диссидентство
- Организационный цинизм

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

- Девиация в отношении ресурсов организации» (propertydeviance)

- «Межличностная агрессия» (personalaggression)
- Политическая девиация» (politicaldeviance)
- Девиация в отношении производства» (productiondeviance)
- Девиация на рабочем месте (workplacedeviance)

8. 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 последствия каждого типа поведенческого события; сортировка поведенческих события на функциональные и дисфункциональные

9. В соответствии с определением, к «поведению организационного гражданина» относится:

- Выполнение плана
- Доброжелательность по отношению к коллегам
- Участие в обязательных корпоративных мероприятиях
- Достижение наибольшей производительности в рамках должностных обязанностей
- Отстаивание своих интересов перед руководителем

10. Вставить пропущенное слово.

Само понятие «_____ поведение» можно формально определить, как понимание, предвидение и управление человеческим поведением в рамках организаций.

11. Вставьте пропущенное слово

_____ – это совокупность индивидуальных, социальных и психологических факторов характеризующих человека.

12. Вставьте пропущенное слово

_____ – это стадия ориентации и знакомства. Члены группы оценивают способности друг друга, умение достигать поставленных целей, возможность установления дружеских отношений, приемлемые для остальных типы поведения. Это стадия высокой неопределенности, и участники группы обычно принимают на себя любые полномочия, предложенные формальными или неформальными лидерами. На стадии формирования лидер команды должен дать участникам время познакомиться и поощрять неформальное общение.

13. Вставьте пропущенное слово

Социальное поведение _____ – в социологической науке это качественная характеристика социального действия и социального взаимодействия, которые неразрывно связаны друг с другом.

14. Вставьте пропущенное слово.

_____ – это обусловленность поведения человека и животных какой-либо причиной. Непроизвольное поведение животных, как и произвольные реакции человека, детерминированы, т.е. обусловлены какой-либо причиной (чаще всего – внешним сигналом, раздражителем). При произвольном поведении конечная причина действия, поступка находится в самом человеке. Именно он принимает решение реагировать или нет на тот или иной внешний или внутренний сигнал.

15. Вставьте пропущенное слово.

_____ стиль руководства - данный стиль управления характерен для лидеров, которые при принятии решений не советуются с членами команды, даже несмотря на то, что их вклад может быть действительно ценным. Такой метод и стиль управления эффективны в ситуациях, когда необходимо быстро принять решения, но мнение команды не нужно.

16. Вставьте пропущенное слово

_____ аудита персонала является весь трудовой коллектив предприятия, система управления кадрами, ее принципы и методы. Основной целью аудита кадров есть оценка фактора, который обеспечивает получение прибыли, то есть эффективность деятельности персонала.

17. Вставьте пропущенное слово

Выявление форм поведения, связанных с трудовой деятельностью и необходимых для реализации принято _____ деятельности организации.

18. Вставьте пропущенное слово

Существующие модели ОП группируются в четыре основных типа: авторитарный, опекающий, поддерживающий и _____.

4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины/практики.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Задания реконструктивного уровня	Выполнение заданий реконструктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий
Задания творческого уровня	Выполнение заданий творческого уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля,

	доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий
Собеседование	Собеседование проводится на практическом занятии по теме, изученной на лекции. Во время собеседования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на лекции, предшествующей занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему и примерные вопросы
Тест	Тестирования, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Тестирование проводится с использованием компьютерных технологий. Варианты тестовых заданий формируются случайно из базы ТЗ. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме зачета) составляются тестовые задания разного уровня сложности.

База тестовых заданий разного уровня сложности размещена в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме зачета и оценивания результатов обучения

Промежуточная аттестация в форме зачета проводится с использованием компьютерных технологий (тестовые вопросы, формируются случайно).

При проведении промежуточной аттестации в форме зачета преподаватель может воспользоваться результатами текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценочные средства и типовые контрольные задания, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает среднюю оценку уровня сформированности компетенций обучающегося (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число оценок).

Шкала и критерии оценивания уровня сформированности компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля (без дополнительного аттестационного испытания)

Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация в форме зачета проводится в форме тестирования проходит на последнем занятии по дисциплине. Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания в форме тестирования проходит на последнем занятии по дисциплине.