

# ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Иркутский государственный университет путей сообщения»

ЗАБАЙКАЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА -  
филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»  
(ЗабИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДАЮ  
Председатель ССОП  
к.т.н., доцент М.И. Коновалова

«23» июня 2017 г.  
протокол № 6

## Б1.Б.11.03 Организационное поведение рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.02 Менеджмент

Профиль подготовки – Логистика и управление цепями поставок

Программа подготовки – прикладной бакалавриат

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения – очная

Нормативный срок обучения – 4 года

Кафедра-разработчик программы – Экономика и управление

Общая трудоемкость в з.е. – 4

Форма промежуточной аттестации в семестре:

Часов по учебному плану – 144

экзамен 3

### Распределение часов дисциплины в семестре

| Семестр  | 3                       | Итого                   |
|--|-------------------------|-------------------------|
| Число недель в семестре                                      | 18                      |                         |
| Вид занятий  | Часов по учебному плану | Часов по учебному плану |
| <b>Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий</b> | <b>54</b>               | <b>54</b>               |
| - лекции   | 18                      | 18                      |
| - практические (семинарские)                                 | 36                      | 36                      |
| <b>Самостоятельная работа</b>                                | <b>54</b>               | <b>54</b>               |
| <b>Экзамен</b>   | <b>36</b>               | <b>36</b>               |
| <b>Итого</b>   | <b>144</b>              | <b>144</b>              |

ЧИТА

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата), утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.01.2016 г. № 7.

Программу составил:

к.г.н., доцент

Н.М. Ковалёва

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент на заседании кафедры «Экономика и управление».

Протокол от «19» июня 2017 г. № 7.

Срок действия программы: 2017-2021 гг.

Зав. кафедрой, к.э.н., доцент

Е.В. Серых

Согласовано

Кафедра «Управление процессами перевозок», протокол от «20» июня 2017 г. № 9.

Зав. кафедрой, к.т.н., доцент

М.И. Коновалова

## 1 ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

### 1.1 Цели освоения дисциплины

- |   |  |
|---|--|
| 1 | изучить основные процессы организационного поведения, проблемы и подходы к их решению; |
| 2 | сформировать базовые представления и отправные точки для управленческой деятельности;  |
| 3 | помочь будущим менеджерам осознать человека в качестве основы организации.             |

### 1.2 Задачи освоения дисциплины

- |    |   |
|----|---|
| 1  | научить студентов принципам и подходам эффективного управления организационным поведением;  |
| 2  | научить принципам участия в разработке и реализации кадровой стратегии организации;   |
| 3  | ориентировать специалиста в сфере социально-психологических основ управления и закономерностей;   |
| 4  | научить принципам участия в разработке и реализации комплекса мероприятий операционного характера в соответствии с кадровой стратегией организации; |
| 5  | планировать деятельности кадровых служб предприятия;  |
| 6  | научить принципам участия в формировании организационной и управленческой структуры предприятия;  |
| 7  | научить принципам организации работы исполнителей (команды исполнителей) для выполнения работ по управлению человеческими ресурсами;                |
| 8  | разрабатывать и реализовывать проекты, направленные на развитие системы кадрового обеспечения организации (подготовка кадров, коучинг и др.);       |
| 9  | мотивировать и стимулировать персонал организации для достижения стратегических и оперативных целей;  |
| 10 | оценивать производительность труда и эффективность использования человеческих ресурсов;   |
| 11 | научить принципам организации предпринимательского труда.   |

## 2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

### 2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося

- |   |  |
|---|--|
| 1 | Дисциплина Б1.Б.11.03 «Организационное поведение» относится к базовой части Блока 1. Изучение дисциплины «Организационное поведение» основывается на знаниях обучающихся, полученных при изучении дисциплин: Б1.Б.07 «Математика», Б1.Б.11 «Теория менеджмента», Б1.Б.11.02 «Теория организации», Б2.В.01 (У) «Учебная – по получению первичных профессиональных умений и навыков (ознакомительная)», ФТД.В.01 «Логика». |
|---|--|

### 2.2 Дисциплины и практики, для которых прохождение данной дисциплины необходимо как предшествующее

- |   |  |
|---|--|
| 1 | Б1.Б.13 «Управление человеческими ресурсами»   |
| 2 | Б1.В.08 «Стратегический менеджмент»  |
| 3 | Б1.В.09 «Производственный менеджмент»  |
| 4 | Б1.В.ДВ.12.01 «Корпоративная социальная ответственность»   |
| 5 | Б1.В.ДВ.12.02 «Социальное управление организацией»   |
| 6 | Б2.В.04(Пд) «Производственная - преддипломная»   |
| 7 | Б3.Б.01 «Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты» |

## 3 ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

### ОК-6-способностью к самоорганизации и самообразованию

#### Минимальный уровень освоения компетенции

- |         |  |
|---------|--|
| Знать   | основные организационные процессы;                             |
| Уметь   | анализировать комплексную информацию об экономике;             |
| Владеть | методикой обработки статистической и экономической информации. |

#### Базовый уровень освоения компетенции

- |         |  |
|---------|--|
| Знать   | основные закономерности территориальной организации общества;                          |
| Уметь   | ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; |
| Владеть | методами исследований: Анализ, балансовый метод и т.д.                                 |

#### Высокий уровень освоения компетенции

- |         |   |
|---------|---|
| Знать   | основные закономерности современных теорий взаимодействия;                  |
| Уметь   | оценивать экономическую эффективность вариантов размещения производства;    |
| Владеть | навыками комплексной экономической оценки факторов размещения производства. |

**ОПК- 3: способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия**

#### Минимальный уровень освоения компетенции

- |         |   |
|---------|---|
| Знать   | основную сущность, методы изучения, основную роль организационного поведения; |
| Уметь   | ориентироваться в предстоящей профессиональной деятельности;                  |
| Владеть | методами исследований.  |

#### Базовый уровень освоения компетенции

- |       |  |
|-------|--|
| Знать | основные организационные процессы;   |
| Уметь | ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; |

|   |   |
|---|---|
| Владеть   | навыками комплексной оценки организационных процессов.  |
| <b>Высокий уровень освоения компетенции</b>   |   |
| Знать   | основные законы и закономерности организаций, научные подходы;  |
| Уметь   | разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия; |
| Владеть   | методикой проектирования организационных структур.  |
| <b>ПК-1: владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</b> |   |
| <b>Минимальный уровень освоения компетенции</b>   |   |
| Знать   | методику количественного и качественного анализа информации;  |
| Уметь   | принимать эффективные управленческие решения;   |
| Владеть   | навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений.  |
| <b>Базовый уровень освоения компетенции</b>   |   |
| Знать   | методику количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений;  |
| Уметь   | строить организационно-управленческие модели;   |
| Владеть   | методами адаптации.   |
| <b>Высокий уровень освоения компетенции</b>   |   |
| Знать   | управленческие модели и пути их адаптации;  |
| Уметь   | проводить количественный и качественный анализ информации;  |
| Владеть   | навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач.   |
| <b>ПК-2: владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</b>  |   |
| <b>Минимальный уровень освоения компетенции</b>   |   |
| Знать   | основные организационные процессы в деятельности организации;   |
| Уметь   | анализировать различные организационные процессы;   |
| Владеть   | методами изучения организационного поведения.   |
| <b>Базовый уровень освоения компетенции</b>   |   |
| Знать   | методологию организационного поведения: законы, закономерности, концепции;  |
| Уметь   | выявлять особенности межличностных, групповых и организационных коммуникаций;   |
| Владеть   | различными способами разрешения конфликтных ситуаций.   |
| <b>Высокий уровень освоения компетенции</b>   |   |
| Знать   | современные технологии управления персоналом в межкультурной среде;   |
| Уметь   | проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации;  |
| Владеть   | методикой проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.                               |

### В результате освоения дисциплины обучающийся должен

|              |  |
|--------------|--|
| <b>Знать</b> |  |
| 1            | основную сущность, методы изучения, основную роль организационного поведения;  |
| 2            | основные организационные процессы их особенности;  |
| 3            | основные законы, закономерности, теории организационного поведения;  |
| 4            | основы научной организации и нормирования труда;   |
| 5            | методологию организационного поведения;  |
| 6            | процессы групповой динамики и принципы формирования команды;   |
| 7            | процессы групповой динамики и принципы формирования команд.  |
| <b>Уметь</b> |  |
| 1            | ориентироваться в предстоящей профессиональной деятельности;   |
| 2            | ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций;   |
| 3            | уметь работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия, эффективно организовывать групповую работу на основе знания групповой динамики и принципов формирования команды; |
| 4            | участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций;   |
| 5            | планировать и осуществлять мероприятия направленные на ее реализацию;  |
| 6            | уметь осуществлять кооперацию с коллегами, к работе на общий результат, эффективно организовывать групповую работу на основе знания групповой динамики и принципов формирования команды;   |
| 7            | участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций;   |
| 8            | планировать и осуществлять мероприятия направленные на ее реализацию;  |
| 9            | выявлять организационные процессы в организациях;  |

|    |   |
|----|---|
| 10 | проводить анализ организационных процессов, проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности персонала; |
| 11 | осуществлять анализ рабочих мест, оптимизацию норм обслуживания и численности и применять их на практике;   |
| 12 | осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации);                |
| 13 | проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры;  |
| 14 | организации групповой работы на основе знания.  |

#### **Владеть**

|   |   |
|---|---|
| 1 | различными способами разрешения конфликтных ситуаций;   |
| 2 | методикой обработки статистической и экономической информацией;   |
| 3 | навыками комплексной оценки информации об организационных процессах;  |
| 4 | навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других;                    |
| 5 | навыками делового общения (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации);       |
| 6 | способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; |
| 7 | навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач.     |

### **4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

| <b>Код занятия</b> | <b>Наименование разделов и тем /вид занятия/</b>                                  | <b>Семестр</b> | <b>Часы</b> | <b>Код компетенции</b>           | <b>Учебная литература, ресурсы сети «Интернет»</b>   |
|--------------------|---|----------------|-------------|----------------------------------|--|
| <b>1</b>           | <b>Раздел 1. «Сущность организационного поведения, его роль в организации»</b>    |                |             |                                  |  |
| 1.1                | Тема 1 «Сущность организационного поведения, его роль в организации»<br>/Лек/     | 3              | 2           | ОК-6,<br>ОПК-3,<br>ПК-1,<br>ПК-2 | Л.1.1,Л.1.2, Л.1.3, Л.1.4,<br>Л.2.1,Л.2.2, Л.2.3,<br>Э.1,Э.2,Э.3,<br>6.3.3.1,6.3.3.2       |
| 1.2                | Тема 1 «Сущность организационного поведения, его роль в организации»<br>/Пр/      | 3              | 4           | ОК-6,<br>ОПК-3,<br>ПК-1,<br>ПК-2 | Л.1.1,Л.1.2, Л.1.3, Л.1.4,<br>Л.2.1,Л.2.2, Л.2.3, Л.3.1<br>Э.1,Э.2,Э.3,<br>6.3.3.1,6.3.3.2 |
| 1.3                | Тема 1 «Сущность организационного поведения. Его роль в организации»<br>/Ср/      | 3              | 6           | ОК-6,<br>ОПК-3,<br>ПК-1,<br>ПК-2 | Л.1.1,Л.1.2, Л.1.3, Л.1.4,<br>Л.2.1,Л.2.2, Л.2.3, Л.4.1<br>Э.1,Э.2,Э.3,<br>6.3.3.1,6.3.3.2 |
| 1.4                | Тема 2 «Организация как объект организационного поведения»<br>/Лек/               | 3              | 2           | ОК-6,<br>ОПК-3,<br>ПК-1,<br>ПК-2 | Л.1.1,Л.1.2, Л.1.3, Л.1.4,<br>Л.2.1,Л.2.2, Л.2.3,<br>Э.1,Э.2,Э.3,<br>6.3.3.1,6.3.3.2       |
| 1.5                | Тема 2 «Организация как объект организационного поведения»<br>/Пр/                | 3              | 4           | ОК-6,<br>ОПК-3,<br>ПК-1,<br>ПК-2 | Л.1.1,Л.1.2, Л.1.3, Л.1.4,<br>Л.2.1,Л.2.2, Л.2.3, Л.3.1<br>Э.1,Э.2,Э.3,<br>6.3.3.1,6.3.3.2 |
| 1.6                | Тема 2 «Организация как объект организационного поведения»<br>/Ср/                | 3              | 4           | ОК-6,<br>ОПК-3,<br>ПК-1,<br>ПК-2 | Л.1.1,Л.1.2, Л.1.3, Л.1.4,<br>Л.2.1,Л.2.2, Л.2.3, Л.4.1<br>Э.1,Э.2,Э.3,<br>6.3.3.1,6.3.3.2 |
| 1.7                | Тема 3 «Группа в организационном поведении. Команды и работа в командах»<br>/Лек/ | 3              | 2           | ОК-6,<br>ОПК-3,<br>ПК-1,<br>ПК-2 | Л.1.1,Л.1.2, Л.1.3, Л.1.4,<br>Л.2.1,Л.2.2, Л.2.3,<br>Э.1,Э.2,Э.3,<br>6.3.3.1,6.3.3.2       |
| 18                 | Тема 3 «Группа в организационном поведении. Команды и работа в командах»<br>/Пр/  | 3              | 4           | ОК-6,<br>ОПК-3,<br>ПК-1,<br>ПК-2 | Л.1.1,Л.1.2, Л.1.3, Л.1.4,<br>Л.2.1,Л.2.2, Л.2.3, Л.3.1<br>Э.1,Э.2,Э.3,<br>6.3.3.1,6.3.3.2 |
| 1.9                | Тема 3 «Группа в организационном поведении. Команды и работа в командах»<br>/Ср/  | 3              | 6           | ОК-6,<br>ОПК-3,<br>ПК-1,<br>ПК-2 | Л.1.1,Л.1.2, Л.1.3, Л.1.4,<br>Л.2.1,Л.2.2, Л.2.3, Л.4.1<br>Э.1,Э.2,Э.3,<br>6.3.3.1,6.3.3.2 |
| 1.10               | Тема 4 «Личность в организации»<br>/Лек/  | 3              | 2           | ОК-6,<br>ОПК-3,<br>ПК-1,<br>ПК-2 | Л.1.1,Л.1.2, Л.1.3, Л.1.4,<br>Л.2.1,Л.2.2, Л.2.3,<br>Э.1,Э.2,Э.3,<br>6.3.3.1,6.3.3.2       |
| 1.11               | Тема 4 «Личность в организации»   | 3              | 4           | ОК-6,                            | Л.1.1,Л.1.2, Л.1.3, Л.1.4,   |

|          |  |   |   |                                  |  |
|----------|--|---|---|----------------------------------|--|
|          | /Пр/   |   |   | ОПК-3,<br>ПК-1,<br>ПК-2          | Л.2.1,Л.2.2, Л.2.3, Л.3.1<br>Э.1,Э.2,Э.3,<br>6.3.3.1,6.3.3.2                               |
| 1.12     | Тема 4 «Личность в организации»<br>/Ср/  | 3 | 4 | ОК-6,<br>ОПК-3,<br>ПК-1,<br>ПК-2 | Л.1.1,Л.1.2, Л.1.3, Л.1.4,<br>Л.2.1,Л.2.2, Л.2.3, Л.4.1<br>Э.1,Э.2,Э.3,<br>6.3.3.1,6.3.3.2 |
| <b>2</b> | <b>Раздел 2. «Организационные процессы в организации»</b>                        |   |   |                                  |  |
| 2.1      | Тема 5 «Организационные процессы в организациях. Лидерство как процесс»<br>/Лек/ | 3 | 2 | ОК-6,<br>ОПК-3,<br>ПК-1,<br>ПК-2 | Л.1.1,Л.1.2, Л.1.3, Л.1.5,<br>Л.2.1,Л.2.2, Л.2.3,<br>Э.1,Э.2,Э.3,<br>6.3.3.1,6.3.3.2       |
| 2.2      | Тема 5 «Организационные процессы в организациях. Лидерство как процесс»<br>/Пр/  | 3 | 4 | ОК-6,<br>ОПК-3,<br>ПК-1,<br>ПК-2 | Л.1.1,Л.1.2, Л.1.3, Л.1.5,<br>Л.2.1,Л.2.2, Л.2.3, Л.3.1<br>Э.1,Э.2,Э.3,<br>6.3.3.1,6.3.3.2 |
| 2.3      | Тема 5 «Организационные процессы в организациях. Лидерство как процесс»<br>/Ср/  | 3 | 6 | ОК-6,<br>ОПК-3,<br>ПК-1,ПК-2     | Л.1.1,Л.1.2, Л.1.3, Л.1.5,<br>Л.2.1,Л.2.2, Л.2.3, Л.4.1<br>Э.1,Э.2,Э.3,<br>6.3.3.1,6.3.3.2 |
| 2.4      | Тема 6 «Мотивация и результативность организации»<br>/Лек/                       | 3 | 2 | ОК-6,<br>ОПК-3,<br>ПК-1,<br>ПК-2 | Л.1.1,Л.1.2, Л.1.3, Л.1.5,<br>Л.2.1,Л.2.2, Л.2.3,<br>Э.1,Э.2,Э.3,<br>6.3.3.1,6.3.3.2       |
| 2.5      | Тема 6. «Мотивация и результативность организации»<br>/Пр/                       | 3 | 4 | ОК-6,<br>ОПК-3,<br>ПК-1,<br>ПК-2 | Л.1.1,Л.1.2, Л.1.3, Л.1.5,<br>Л.2.1,Л.2.2, Л.2.3,<br>Э.1,Э.2,Э.3,<br>6.3.3.1,6.3.3.2       |
| 2.6      | Тема 6 «Мотивация и результативность организации»<br>/Ср/                        | 3 | 4 | ОК-6,<br>ОПК-3,<br>ПК-1,<br>ПК-2 | Л.1.1,Л.1.2, Л.1.3, Л.1.5,<br>Л.2.1,Л.2.2, Л.2.3,<br>Э.1,Э.2,Э.3,<br>6.3.3.1,6.3.3.2       |
| <b>3</b> | <b>Раздел 3. «Управление поведением в организации»</b>                           |   |   |                                  |  |
| 3.1      | Тема 7 «Управление поведением в организации»<br>/Лек/                            | 3 | 2 | ОК-6,<br>ОПК-3,<br>ПК-1,<br>ПК-2 | Л.1.1,Л.1.2, Л.1.3, Л.1.5,<br>Л.2.1,Л.2.2, Л.2.3,<br>Э.1,Э.2,Э.3,<br>6.3.3.1,6.3.3.2       |
| 3.2      | Тема 7 «Управление поведением в организации»<br>/Пр/                             | 3 | 4 | ОК-6,<br>ОПК-3,<br>ПК-1,<br>ПК-2 | Л.1.1,Л.1.2, Л.1.3, Л.1.5,<br>Л.2.1,Л.2.2, Л.2.3, Л.3.1<br>Э.1,Э.2,Э.3,<br>6.3.3.1,6.3.3.2 |
| 3.3      | Тема 7 «Управление поведением в организации»<br>/Ср/                             | 3 | 4 | ОК-6,<br>ОПК-3,<br>ПК-1,<br>ПК-2 | Л.1.1,Л.1.2, Л.1.3, Л.1.5,<br>Л.2.1,Л.2.2, Л.2.3, Л.4.1<br>Э.1,Э.2,Э.3,<br>6.3.3.1,6.3.3.2 |
| 3.4      | Тема 8 «Управление организационной культурой»<br>/Лек/                           | 3 | 2 | ОК-6,<br>ОПК-3,<br>ПК-1,<br>ПК-2 | Л.1.1,Л.1.2, Л.1.3, Л.1.5,<br>Л.2.1,Л.2.2, Л.2.3,<br>Э.1,Э.2,Э.3,<br>6.3.3.1,6.3.3.2       |
| 3.5      | Тема 8 «Управление организационной культурой»<br>/Пр/                            | 3 | 4 | ОК-6,<br>ОПК-3,<br>ПК-1,<br>ПК-2 | Л.1.1,Л.1.2, Л.1.3, Л.1.5,<br>Л.2.1,Л.2.2, Л.2.3, Л.3.1<br>Э.1,Э.2,Э.3,<br>6.3.3.1,6.3.3.2 |
| 3.6      | Тема 8 «Управление организационной культурой»<br>/Ср/                            | 3 | 6 | ОК-6,<br>ОПК-3,<br>ПК-1,<br>ПК-2 | Л.1.1,Л.1.2, Л.1.3, Л.1.5,<br>Л.2.1,Л.2.2, Л.2.3, Л.4.1<br>Э.1,Э.2,Э.3,<br>6.3.3.1,6.3.3.2 |
| 3.7      | Тема 9 «Управление конфликтами в организации»<br>/Лек/                           | 3 | 2 | ОК-6,<br>ОПК-3,<br>ПК-1,<br>ПК-2 | Л.1.1,Л.1.2, Л.1.3, Л.1.5,<br>Л.2.1,Л.2.2, Л.2.3,<br>Э.1,Э.2,Э.3,<br>6.3.3.1,6.3.3.2       |
| 3.8      | Тема 9 «Управление конфликтами в организации»<br>/Пр/                            | 3 | 4 | ОК-6,<br>ОПК-3,<br>ПК-1,<br>ПК-2 | Л.1.1,Л.1.2, Л.1.3, Л.1.5,<br>Л.2.1,Л.2.2, Л.2.3, Л.3.1<br>Э.1,Э.2,Э.3,<br>6.3.3.1,6.3.3.2 |
| 3.9      | Тема 9 «Управление конфликтами в   | 3 | 4 | ОК-6,                            | Л.1.1,Л.1.2, Л.1.3, Л.1.5,   |

|      |   |   |    |                                  |  |
|------|---|---|----|----------------------------------|--|
|      | организации»<br>/Ср/                        |   |    | ОПК-3,<br>ПК-1,<br>ПК-2          | Л.2.1,Л.2.2, Л.2.3, Л.4.1<br>Э.1,Э.2,Э.3,<br>6.3.3.1,6.3.3.2                               |
| 3.10 | Курсовая работа<br>/Ср/                     | 3 | 10 | ОК-6,<br>ОПК-3,<br>ПК-1,<br>ПК-2 | Л.1.1,Л.1.2, Л.1.3, Л.1.5,<br>Л.2.1,Л.2.2, Л.2.3, Л.4.2<br>Э.1,Э.2,Э.3,<br>6.3.3.1,6.3.3.2 |
|      | Форма промежуточной аттестации -<br>экзамен | 3 | 36 | ОК-6,<br>ОПК-3,<br>ПК-1,<br>ПК-2 | Л.1.1,Л.1.2, Л.1.3, Л.1.5,<br>Л.2.1,Л.2.2, Л.2.3, Л.3.1<br>Э.1,Э.2,Э.3,<br>6.3.3.1,6.3.3.2 |

**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 № П.312000.06.7.188-2017

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по данной дисциплине оформляется в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и может быть размещен в электронной информационно-образовательной среде Института, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

**6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ  
ДИСЦИПЛИНЫ**

**6.1 Учебная литература**

**6.1.1 Основная литература**

|       | Авторы,<br>составители                             | Заглавие   | Издательство,<br>год издания            | Кол-во экз.<br>в<br>библиотеке/<br>100% онлайн |
|-------|--|--|---|--|
| Л.1.1 | Красовский<br>Ю.Д                                  | Организационное поведение<br>[Электронный ресурс]:<br><a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=116632">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=116632</a>      | ЮНИТИ-<br>ДАНА-<br>г.Москва,<br>2015 г. | 100%<br>online                                 |
| Л.1.2 | Згонник<br>Л.В.                                    | Организационное поведение<br>[Электронный ресурс]:<br><a href="http://e.lanbook.com/book/70550">http://e.lanbook.com/book/70550</a>  | Дашков и К.-<br>г. Москва,<br>2015 г.   | 100%<br>online                                 |
| Л.1.3 | Воробьев В.,<br>Горьканова<br>Л.                   | Организационное поведение: практикум<br>[Электронный ресурс]:<br><a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book">http://biblioclub.ru/index.php?page=book</a>                       | МГУ- г.<br>Москва,<br>2013 г.           | 100%<br>online                                 |
| Л.1.4 | Басенко<br>В.П., Жуков<br>Б.М.,<br>Романов<br>А.А. | Организационное поведение: современные аспекты<br>трудовых отношений<br>[Электронный ресурс]:<br><a href="http://e.lanbook.com/book/56258">http://e.lanbook.com/book/56258</a>         | Дашков и К.-<br>г. Москва,<br>2014 г.   | 100%<br>online                                 |
| Л.1.5 | Лапыгин<br>Ю.Н.                                    | Теория организации и организационное поведение<br>[Электронный ресурс]:<br><a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=615081">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=615081</a> | ИНФРА-М-<br>г. Москва,<br>2017 г.       | 100%<br>online                                 |

**6.1.2 Дополнительная литература**

|       | Авторы,<br>составители                     | Заглавие  | Издательство,<br>год издания                     | Кол-во экз.<br>в<br>библиотеке/<br>100% онлайн |
|-------|--|---|--|--|
| Л.2.1 | Хохлова<br>Т.П.                            | Организационное поведение (Теория менеджмента:<br>Организационное поведение). Практикум<br>[Электронный ресурс]:<br><a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=509399">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=509399</a> | Магистр:<br>ИНФРА-М-<br>г. Москва,<br>2015 г     | 100%<br>online                                 |
| Л.2.2 | Козлова<br>А.М.                            | Организационное поведение. Для руководителей<br>[Электронный ресурс]:<br><a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=139768">http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=139768</a>                    | Берлин:<br>Директ-Медиа-<br>г.Москва,<br>2015 г. | 100%<br>online                                 |
| Л.2.3 | Басенко<br>В.П., Жуков<br>Б.М.,<br>Романов | Организационное поведение: современные аспекты<br>трудовых отношений<br>[Электронный ресурс]:<br><a href="http://e.lanbook.com/book/56258">http://e.lanbook.com/book/56258</a>  | Дашков и К.-<br>г.Москва,<br>2014 г.             | 100%<br>online                                 |

|   |   |   |   |  |
|---|---|---|---|--|
|   | А.А.  |   |   |  |
| Л.2.4   | Семенов А.К.,<br>Набоков В.И.   | Организационное поведение   | Издательско-торговая корпорация "Дашков и К"- г.Москва, 2016 г. | 26                                       |
| <b>6.1.3 Методические разработки</b>  |   |   |   |  |
|   | Авторы, составители   | Заглавие  | Издательство, год издания/<br>Личный кабинет обучающегося       | Кол-во экз. в библиотеке/<br>100% онлайн |
| Л.3.1   | Ковалева Н.М.   | Организационное поведение: Методические рекомендации для практических занятий для студентов 2 курса очной формы обучения направления бакалавриата 38.03.02. «Менеджмент», профиля подготовки «Логистика и управление цепями поставок»<br>[Электронный ресурс]:<br><a href="http://lib.zab.megalink.ru/viewer.pl?book_id=23287.pdf">http://lib.zab.megalink.ru/viewer.pl?book_id=23287.pdf</a>                     | Чита: ЗаБИЖТ, 2017 г<br>Личный кабинет обучающегося             | 100% online                              |
| <b>6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине</b>   |   |   |   |  |
|   | Авторы, составители   | Заглавие  | Издательство, год издания/<br>Личный кабинет обучающегося       | Кол-во экз. в библиотеке/<br>100% онлайн |
| Л.4.1   | Ковалева Н.М.   | Организационное поведение: Методические указания по выполнению самостоятельной работы для студентов очной формы обучения направления подготовки 38.03.02«Менеджмент», профиль подготовки «Логистика и управление цепями поставок»<br>[Электронный ресурс]:<br><a href="http://lib.zab.megalink.ru/viewer.pl?book_id=22469.pdf">http://lib.zab.megalink.ru/viewer.pl?book_id=22469.pdf</a>                         | Чита: ЗаБИЖТ, 2017 г<br>Личный кабинет обучающегося             | 100% online                              |
| Л.4.2   | Ковалева Н.М.   | Организационное поведение:<br>Методические указания по выполнению курсовой работы   | Чита: ЗаБИЖТ, 2016 г<br>Личный кабинет обучающегося             | 10                                       |
|   |   | Организационное поведение:<br>Методические указания по выполнению курсовой работы для студентов 2 курса очной формы обучения по направлению подготовки бакалавров 38.03.02. « Менеджмент» профиль подготовки – « Логистика и управление цепями поставок».<br>[Электронный ресурс]:<br><a href="http://lib.zab.megalink.ru/viewer.pl?book_id=20519.pdf">http://lib.zab.megalink.ru/viewer.pl?book_id=20519.pdf</a> |   | 100% online                              |
| <b>6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»</b>   |   |   |   |  |
| Э.1   | HR-портал (сообщество профессионалов) <a href="http://www.hr-portal.ru">http://www.hr-portal.ru</a>   |   |   |  |
| Э.2   | Сайт для HR-менеджеров <a href="http://www.hrm.ru">http://www.hrm.ru</a>  |   |   |  |
| Э.3   | ЭБС "Университетская библиотека Online" <a href="http://biblioclub.ru/">http://biblioclub.ru/</a>   |   |   |  |
| <b>6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем</b> |   |   |   |  |
| <b>6.3.1 Перечень базового программного обеспечения</b>   |   |   |   |  |
| 6.3.1.1   | Microsoft Windows 7 Professional, количество - 137, лицензия №49156201; Microsoft Office 2007 Standard, количество - 225, лицензия №45777622; Microsoft Office 2007 Standard, количество - 200, лицензия №44718393  |   |   |  |
| <b>6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения</b>  |   |   |   |  |
| <b>6.3.3 Перечень информационных справочных систем</b>  |   |   |   |  |
| 6.3.3.1   | Информационно-справочная система «КонсультантПлюс» URL: <a href="http://www.consultant.ru/">http://www.consultant.ru/</a><br>Справочник «Персональный консультант. Кадровое делопроизводство». URL: <a href="http://kd-consultant.ru">http://kd-consultant.ru</a> |   |   |  |
| 6.3.3.2   | Официальный сайт журнала «Управление персоналом»: <a href="http://www.top-personal.ru">http://www.top-personal.ru</a> .   |   |   |  |
| 6.3.3.3   | Маслова, В.М. Управление персоналом: толковый словарь.– Электрон. дан. – М. : Дашков и К, 2014. – 120 с. – Режим доступа: <a href="http://e.lanbook.com/book/50254">http://e.lanbook.com/book/50254</a>   |   |   |  |



## НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

|   |   |
|---|---|
| 1 | Учебная аудитория 318 для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, находящаяся по адресу: 672040 Забайкальский край, г. Чита, Магистральная ул., 11, корп. 1. Оснащенность: мультимедиапроектор (переносной), экран, ноутбук (переносной), учебно-наглядные пособия, учебная мебель   |
| 2 | Учебная аудитория 4.33 для проведения занятий семинарского типа, лабораторных работ, самостоятельной работы, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, находящаяся по адресу: 672040 Забайкальский край, г. Чита, ул. Магистральная, д. 11, корп. 1. Оснащенность: мультимедиапроектор, экран, 13 компьютеров с подключением к сети интернет, обеспеченных доступом в электронную информационно-образовательную среду ЗаБИЖТ ИрГУПС, учебная мебель. |
| 3 | Читальный зал, находящийся по адресу: 672040 Забайкальский край, г. Чита, Магистральная ул., 11, корп. 1. Оснащенность: учебная мебель, компьютеры с выходом в сеть интернет.   |
| 4 | Помещение 3.25 для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования, находящееся по адресу: 672040 Забайкальский край, г. Чита, ул. Магистральная, д. 11, корп. 1. Оснащенность: компьютеры, ручной слесарный инструмент, электротехнический инструмент, принадлежности для пайки, мебель, учебно-наглядные пособия.   |

## 8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

| Вид учебного занятия             | Организация деятельности обучающегося  |
|----------------------------------|--|
| Лекция                           | <p>Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. 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 понятиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Система организационного поведения;</li> <li>• методы управления организационным поведением;</li> <li>• технологии управления организационным поведением.</li> </ul>   |
| Практическое занятие             | <p>Для того чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что занятия 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 проблемных 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>К каждому занятию студенты готовятся заранее, необходимо написать краткий конспект на все вопросы, выносимые для обсуждения на практические занятия. По каждой теме должны быть докладчики с сообщением и презентацией. Докладчику следует подготовить практические примеры и/или ситуационные задачи для слушателей по теме своего сообщения. Создание и решение ситуационных задач оценивается дополнительными баллами.</p> <p>Важный критерий усвоения теоретического материала – умение решать проблемные ситуации и пройти тестирование по пройденному материалу.</p> <p>Если в процессе работы над изучением материала у студента возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Студент должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения.</p> <p>Контроль текущей успеваемости студентов осуществляется преподавателем, ведущим практические занятия, по следующим показателям:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– посещаемость практических занятий;</li> <li>– эффективность работы студента в аудитории;</li> <li>– полнота выполнения домашних заданий;</li> <li>– результаты тестирования по всем разделам дисциплины.</li> </ul> |
| Самостоятельная работа студентов | <p>Цели внеаудиторной самостоятельной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• стимулирование познавательного интереса;</li> <li>• закрепление и углубление полученных знаний и навыков;</li> <li>• развитие познавательных способностей и активности студентов, самостоятельности, ответственности и организованности;</li> </ul> <p>• подготовка к предстоящим занятиям;</p> <p>• формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;</p>  |

|  |  |
|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний и умений, и, в том числе, формирование компетенций.</li> </ul> <p>Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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);</li> <li>- чтение текста (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы);</li> <li>- конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами);</li> <li>- составление плана и тезисов ответа;</li> <li>- подготовка сообщений на семинаре;</li> <li>- ответы на контрольные вопросы;</li> <li>- решение задач;</li> <li>- подготовка к практическому занятию;</li> <li>- подготовка к деловым играм, направленным на решение производственных ситуаций, на проектирование и моделирование профессиональной деятельности;</li> </ul> <p>(Положение «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль» № П.420700.05.4.092-2012 в последней редакции).</p> |
| <p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой практики, размещен в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.</p> |  |

**Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине  
Б1.Б.11.03 «Организационное поведение»**

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

**Б1.Б.11.03 «Организационное поведение»**

## Содержание

- 1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы
- 2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания
- 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
- 4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

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

Дисциплина «Организационное поведение» участвует в формировании компетенций:

**ОК-6:** способностью к самоорганизации и самообразованию;

**ОПК-3:** способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;

**ПК-1:** владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры;

**ПК-2:** владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.

**Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций  
ОК-6, ОПК-3, ПК-1, ПК-2, при освоении образовательной программы**

| Код компетенции | Наименование компетенции   | Индекс и наименование дисциплины, участвующей в формировании компетенции                                   | Семестр изучения дисциплины | Этапы формирования компетенции |
|-----------------|--|--|-----------------------------|--------------------------------|
| ОК-6            | способностью к самоорганизации и самообразованию   | Б1.Б.07 Математика   | 2                           | 1                              |
|                 |  | Б2.В.01 (У) Учебная по получения первичных профессиональных умений и навыков (ознакомительная)             | 2                           | 1                              |
|                 |  | ФТД.В.01 Логика  | 2                           | 1                              |
|                 |  | Б1.Б.06 Психология   | 3                           | 2                              |
|                 |  | Б1.Б.11.03 Организационное поведение   | 3                           | 2                              |
|                 |  | Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты | 8                           | 3                              |
| ОПК-3           | способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, | Б1.Б.11 Теория менеджмента   | 1,2,3                       | 1,2,3                          |
|                 |  | Б1.Б.11.02 Теория организации  | 2                           | 2                              |
|                 |  | Б1.Б.11.03 Организационное поведение   | 3                           | 3                              |
|                 |  | Б1.В.01 Основы менеджмента   | 3                           | 3                              |
|                 |  | Б1.В.09 Производственный менеджмент  | 5                           | 4                              |
|                 |  | Б1.Б.13 Управление человеческими ресурсами   | 7                           | 5                              |
|                 |  | Б1.В.08 Стратегический менеджмент  | 7                           | 5                              |

|      |  |  |       |       |
|------|--|--|-------|-------|
|      | распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия   | Б2.В.04(Пд)<br>Производственная - преддипломная  | 8     | 6     |
|      |  | Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты | 8     | 6     |
| ПК-1 | владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры | Б1.Б.11 Теория менеджмента   | 1,2,3 | 1,2,3 |
|      |  | Б1.Б.11.03 Организационное поведение   | 3     | 3     |
|      |  | Б1.В.01 Основы менеджмента   | 3     | 3     |
|      |  | Б1.Б.13 Управление человеческими ресурсами   | 7     | 4     |
|      |  | Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты | 8     | 5     |
| ПК-2 | владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления  | Б1.Б.11 Теория менеджмента   | 1,2,3 | 1,2,3 |
|      |  | Б1.Б.11.03 Организационное поведение   | 3     | 3     |
|      |  | Б1.Б.13 Управление человеческими ресурсами   | 7     | 4     |
|      |  | Б1.В.ДВ.12.01 Корпоративная социальная ответственность   | 8     | 5     |
|      |  | Б1.В.ДВ.12.02 Социальное управление организацией   | 8     | 5     |
|      |  | Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты | 8     | 5     |

|  |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|
|  | персоналом, в том числе в межкультурной среде | Б1.В.ДВ.12.01 Социальное управление организаций | 8 | 5 |
|--|---|---|---|---|

**Таблица соответствия уровней освоения компетенций  
ОК-6, ОПК-3, ПК-1, ПК-2  
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 к самоорганизации и самообразованию | <p>Раздел 1<br/>«Сущность организационного поведения, его роль в организации»</p> <p>Раздел 2.<br/>«Организационные процессы в организации»</p> <p>Раздел 3<br/>«Управление поведением в организации»</p> | Минимальный уровень освоения | Знать основные организационные процессы   |
|                          |  |   |                              | Уметь анализировать комплексную информацию об экономике                                       |
|                          |  |   |                              | Владеть методикой обработки статистической и экономической информации                         |
|                          |  |   | Базовый уровень освоения     | Знать основные закономерности территориальной организации общества                            |
|                          |  |   |                              | Уметь ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций;  |
|                          |  |   |                              | Владеть методами исследований: Анализ, балансовый метод и т.д.                                |
| Высокий уровень освоения | Знать основные закономерности современных теорий |   |                              |   |

|                          |  |   |                              |  |
|--------------------------|--|---|------------------------------|--|
|                          |  |   |                              | <p>взаимодействия</p> <p>Уметь оценивать экономическую эффективность вариантов размещения производства</p> <p>Владеть навыками комплексной экономической оценки факторов размещения производства</p> |
| ОПК-3                    | <p>способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p> | <p>Раздел 1<br/>«Сущность организационного поведения, его роль в организации»</p> <p>Раздел 2.<br/>«Организационные процессы в организации»</p> <p>Раздел 3<br/>«Управление поведением в организации»</p> | Минимальный уровень освоения | <p>Знать основную сущность, методы изучения, основную роль организационного поведения</p>  |
|                          |  |   |                              | <p>Уметь ориентироваться в предстоящей профессиональной деятельности</p>   |
|                          |  |   |                              | <p>Владеть методами исследований</p>   |
|                          |  |   | Базовый уровень освоения     | <p>Знать основные организационные процессы</p>   |
|                          |  |   |                              | <p>Уметь ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций</p>   |
|                          |  |   |                              | <p>Владеть навыками комплексной оценки организационных процессов</p>   |
| Высокий уровень освоения | <p>Знать основные законы и закономерности организаций, научные подходы</p>   |   |                              |  |
|                          | <p>Уметь разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые</p>  |   |                              |  |



|      |  |   |                              |  |
|------|--|---|------------------------------|--|
|      |  |   |                              | мероприятия  |
|      |  |   |                              | Владеть методикой проектирования организационных структур  |
| ПК-1 | владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры | <p>Раздел 1<br/>«Сущность организационного поведения, его роль в организации»</p> <p>Раздел 2.<br/>«Организационные процессы в организации»</p> <p>Раздел 3<br/>«Управление поведением в организации»</p> | Минимальный уровень освоения | Знать методику количественного и качественного анализа информации  |
|      |  |   |                              | Уметь принимать эффективные управленческие решения   |
|      |  |   |                              | Владеть навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений                                    |
|      |  |   | Базовый уровень освоения     | Знать методику количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений                                      |
|      |  |   |                              | Уметь строить организационно-управленческие модели   |
|      |  |   |                              | Владеть методами адаптации   |
|      |  |   |                              | Знать управленческие модели и пути их адаптации  |
|      |  |   | Высокий уровень освоения     | Уметь проводить количественный и качественный анализ информации  |
|      |  |   |                              | Владеть навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач |
|      |  |   |                              |  |
| ПК-2 | владением различными   | Раздел 1<br>«Сущность   | Минимальный уровень          | Знать основные организационные   |

|  |  |  |                          |  |
|--|--|--|--------------------------|--|
|  | способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде | <p>организационного поведения, его роль в организации»</p> <p>Раздел 2.<br/>«Организационные процессы в организации»</p> <p>Раздел 3<br/>«Управление поведением в организации»</p> | освоения                 | процессы деятельности в организации  |
|  |  |  |                          | Уметь анализировать различные организационные процессы   |
|  |  |  |                          | Владеть методами изучения организационного поведения   |
|  |  |  | Базовый уровень освоения | Знать методологию организационного поведения: законы, закономерности, концепции  |
|  |  |  |                          | Уметь выявлять особенности межличностных, групповых и организационных коммуникаций   |
|  |  |  |                          | Владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций   |
|  |  |  | Высокий уровень освоения | Знать современные технологии управления персоналом в межкультурной среде   |
|  |  |  |                          | Уметь проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации  |
|  |  |  |                          | Владеть методикой проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде |

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

| №                | Неделя | Наименование контрольно-оценочного мероприятия | Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)   | Наименование оценочного средства (форма проведения) |  |
|------------------|--------|--|--|---|--|
| <b>3 семестр</b> |        |  |  |   |  |
| 1                | 2      | 3  | 4  | 5   | 6  |
| 1                | 2      | Текущий контроль                               | Раздел 1 Сущность организационного поведения, его роль в организации<br>Тема 1 Сущность организационного поведения, его роль в организации | ОК-6,<br>ОПК-3,<br>ПК-1,<br>ПК-2                    | Доклад (устно)   |
| 2                | 4      | Текущий контроль                               | Тема 2 Организация как объект организационного поведения   | ОК-6,<br>ОПК-3,<br>ПК-1,<br>ПК-2                    | Индивидуальное творческое задание                          |
| 3                | 6      | Текущий контроль                               | Тема 3 Группа в организационном поведении. Команды и работа в командах   | ОК-6,<br>ОПК-3,<br>ПК-1,<br>ПК-2                    | Решение кейс - задач                                       |
| 4                | 8      | Текущий контроль                               | Тема 4 Лидерство в организации   | ОК-6,<br>ОПК-3,<br>ПК-1,<br>ПК-2                    | Дискуссия  |
| 5                | 10     | Текущий контроль                               | Раздел 2. Организационные процессы в организации<br>Тема 5 «Организационные процессы в организациях. Лидерство как процесс»                | ОК-6,<br>ОПК-3,<br>ПК-1,<br>ПК-2                    | Доклад (устно),<br>Индивидуальное творческое задание       |
| 6                | 11     | Текущий контроль                               | Тема 6 Мотивация и результативность организации  | ОК-6,<br>ОПК-3,<br>ПК-1,<br>ПК-2                    | Индивидуальное творческое задание.<br>Решение кейс - задач |
| 7                | 12     | Текущий контроль                               | Раздел 3 Управление поведением в организации<br>Тема 7 Управление поведением в организации   | ОК-6,<br>ОПК-3,<br>ПК-1,<br>ПК-2                    | Дискуссия  |

|    |       |                                    |  |                         |                             |
|----|-------|------------------------------------|--|-------------------------|-----------------------------|
| 8  | 14    | Текущий контроль                   | Тема 8 Управление организационной культурой  | ОК-6, ОПК-3, ПК-1, ПК-2 | Доклад (устно)              |
| 9  | 15    | Текущий контроль                   | Тема 9 Управление конфликтами в организации  | ОК-6, ОПК-3, ПК-1, ПК-2 | Дискуссия                   |
| 10 | 16    | Текущий контроль                   | Раздел 1 «Сущность организационного поведения, его роль в организации»<br><br>Раздел 2. «Организационные процессы в организации»<br><br>Раздел 3 «Управление поведением в организации» | ОК-6, ОПК-3, ПК-1, ПК-2 | Курсовая работа (письменно) |
| 11 | 18    | Текущий контроль                   | Раздел 1 «Сущность организационного поведения, его роль в организации»<br><br>Раздел 2. «Организационные процессы в организации»<br><br>Раздел 3 «Управление поведением в организации» | ОК-6, ОПК-3, ПК-1, ПК-2 | Тестирование                |
| 12 | 19-21 | Промежуточная аттестация - экзамен | Раздел 1 «Сущность организационного поведения, его роль в организации»<br><br>Раздел 2. «Организационные процессы в организации»<br><br>Раздел 3 «Управление поведением в организации» | ОК-6, ОПК-3, ПК-1, ПК-2 | Собеседование (устно)       |

**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 заносятся преподавателем в журнал и учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Перечень оценочных средств сформированности компетенций представлен в нижеследующей таблице

| №                                    | Наименование оценочного средства  | Краткая характеристика оценочного средства   | Представление оценочного средства в ФОС                |
|--------------------------------------|-----------------------------------|--|--|
| <b>Текущий контроль успеваемости</b> |                                   |  |  |
| 1                                    | Доклад                            | Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы<br>Может быть использовано для оценки знаний, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.  | Темы докладов  |
| 2                                    | Индивидуальное творческое задание | Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. Может быть использовано для оценки знаний, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся. | Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий |
| 3                                    | Кейс-задача                       | Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.<br>Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, а также отдельных компетенций (в рамках дисциплины).   | Задания для решения кейс-задачи                        |
| 4                                    | Дискуссия                         | Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать   | Перечень дискуссионных тем круглого стола              |

|                                 |                 |  |  |
|---------------------------------|-----------------|--|--|
|                                 |                 | собственную точку зрения.<br>Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся.   |  |
| 5                               | Курсовая работа | Конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.<br>Может быть использовано для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся в предметной или межпредметной областях | Темы индивидуальных работ и типовое задание на курсовую работу |
| 6                               | Тестирование    | Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося  | Фонд тестовых заданий  |
| <b>Промежуточная аттестация</b> |                 |  |  |
| 7                               | Экзамен         | Средство, позволяющее оценить знания, умения и владения обучающегося по дисциплине. Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений навыками обучающихся  | Перечень вопросов для экзамена                                 |

**Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена (в конце 3 семестра), а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций**

| Шкалы оценивания | Критерии оценивания  | Уровень освоения компетенций |
|------------------|--|------------------------------|
| «отлично»        | Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы | Высокий                      |
| «хорошо»         | Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие   | Базовый                      |

|                       |  |                             |
|-----------------------|--|-----------------------------|
|                       | умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов   |                             |
| «удовлетворительно»   | Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы | Минимальный                 |
| «неудовлетворительно» | Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов  | Компетенции не сформированы |

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

Доклад

| Шкала оценивания      | Критерии оценивания  |
|-----------------------|--|
| «отлично»             | Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация Power Point, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Использованы дополнительные источники информации. Содержание заданной темы раскрыто в полном объеме. Отражена структура доклада (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры). Оформление работы. Оригинальность выполнения (работа сделана самостоятельно, представлена впервые)   |
| «хорошо»              | Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация Power Point, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Содержание доклада включает в себя информацию из основных источников (методическое пособие), дополнительные источники информации не использовались. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Структура доклада сохранена (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры) |
| «удовлетворительно»   | Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий. Содержание доклада ограничено информацией только из методического пособия. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Отсутствуют выводы и примеры. Оригинальность выполнения низкая  |
| «неудовлетворительно» | Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий и других наглядных материалов. Содержание ограничено информацией только из методического пособия. Заданная тема доклада не раскрыта, основная мысль сообщения не передана   |

### Индивидуальное творческое задание

| Шкала оценивания      | Критерии оценивания  |
|-----------------------|--|
| «отлично»             | <p>Представленная работа демонстрирует точное понимание задания и полное ему соответствие. В работе приводятся конкретные факты и примеры.</p> <p>Материал изложен логично. Работа и форма её представления является авторской, выполнена самостоятельно и содержит большое число оригинальных, изобретательных примеров.</p> <p>Эффективное использование изображений, видео, аудио и других мультимедийных возможностей, чтобы представить свою тему и вызвать интерес. Презентация имеет все необходимые разделы, данные об авторе, ссылки на источники, оформлена в одном стиле. Текст не избыточен на слайде, не имеет орфографических и речевых ошибок</p> |
| «хорошо»              | <p>Представленная работа демонстрирует понимание задания. В работу включаются как материалы, имеющие как непосредственное отношение к теме, так и материалы, не имеющие отношения к ней. Содержание работы соответствует заданию, но не все аспекты задания раскрыты. В работе есть элементы творчества.</p> <p>Используются однотипные мультимедийные возможности, или некоторые из них отвлекают внимание от темы презентации. Основные требования к презентации соблюдены, но отсутствует выполнение требований либо к оформлению, либо к содержанию. Текст на слайде не избыточен, но плохо читается, несколько неудачных речевых выражений.</p>             |
| «удовлетворительно»   | <p>В работу включена собранная обучающимся информация, но она не анализируется и не оценивается. Нарушение логики в изложении материала. Обычная, стандартная работа, элементы творчества отсутствуют.</p> <p>Не используются изображения, видео, аудио и другие мультимедийные возможности, или их использование отвлекает внимание. Не соблюдены требования к оформлению презентации. Слишком много текста, или две и более орфографических ошибок, или речевые и орфографические ошибки</p>   |
| «неудовлетворительно» | <p>Включены материалы, не имеющие непосредственного отношения к теме работы, содержание работы не относится в рассматриваемой проблеме. Отсутствует логики в изложении материала. Не используются изображения, видео, аудио и другие мультимедийные возможности, или их использование отвлекает внимание. Не соблюдены требования к оформлению презентации</p>   |

### Кейс-задача

| Шкала оценивания | Критерии оценивания  |
|------------------|--|
| «отлично»        | <p>Правильное решение кейса, подробная аргументация обучающимся своего решение, хорошее знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона</p> |



|                       |  |
|-----------------------|--|
| «хорошо»              | 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» | Неправильное решение кейса, отсутствие у обучающегося необходимых знание теоретических аспектов решения кейса  |

#### Дискуссия

| Шкала оценивания      | Критерии оценивания   |
|-----------------------|---|
| «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»              | 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» | 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  |

#### Курсовая работа

| Шкала оценивания | Критерии оценивания  |
|------------------|--|
| «отлично»        | Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию. Представлены результаты обзора литературных и иных источников. Структура курсовой работы логически и методически выдержана. Все выводы и предложения убедительно аргументированы. Оформление курсовой работы и полученные результаты полностью отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. При защите курсовой работы обучающийся правильно и уверенно отвечает на вопросы преподавателя, демонстрирует глубокое знание теоретического материала, способен аргументировать собственные утверждения и выводы |
| «хорошо»         | Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию. Представлены результаты обзора литературных и иных источников. Структура курсовой работы логически и   |

|                       |   |
|-----------------------|---|
|                       | <p>методически выдержана. Большинство выводов и предложений аргументировано. Оформление курсовой работы и полученные результаты в целом отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. Имеются одна-две несущественные ошибки в использовании терминов, в построенных диаграммах и схемах. Наличествует незначительное количество грамматических и/или стилистических ошибок.</p> <p>При защите курсовой работы обучающийся правильно и уверенно отвечает на большинство вопросов преподавателя, демонстрирует хорошее знание теоретического материала, но не всегда способен аргументировать собственные утверждения и выводы. При наводящих вопросах преподавателя исправляет ошибки в ответе.</p>  |
| «удовлетворительно»   | <p>Содержание курсовой работы частично не соответствует заданию. Результаты обзора литературных и иных источников представлены недостаточно полно. Есть нарушения в логике изложения материала. Аргументация выводов и предложений слабая или отсутствует. Имеются одно-два существенных отклонений от требований в оформлении курсовой работы. Полученные результаты в целом отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. Имеются одна-две существенных ошибки в использовании терминов, в построенных диаграммах и схемах. Много грамматических и/или стилистических ошибок.</p> <p>При защите курсовой работы обучающийся допускает грубые ошибки при ответах на вопросы преподавателя и /или не дал ответ более чем на 30% вопросов, демонстрирует слабое знание теоретического материала, в большинстве случаев не способен уверенно аргументировать собственные утверждения и выводы.</p> |
| «неудовлетворительно» | <p>Содержание курсовой работы в целом не соответствует заданию. Имеются более двух существенных отклонений от требований в оформлении курсовой работы. Большое количество существенных ошибок по сути работы, много грамматических и стилистических ошибок и др. Полученные результаты не отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. При защите курсовой работы обучающийся демонстрирует слабое понимание программного материала.</p> <p>Курсовая работа не представлена преподавателю. Обучающийся не явился на защиту курсовой работы.</p>   |

#### Критерии и шкала оценивания тестирования

| Оценка                | Критерий оценки                                   | Уровень освоения компетенции |
|-----------------------|---|------------------------------|
| «отлично»             | Обучающийся при тестировании набрал 91-100 баллов | Высокий                      |
| «хорошо»              | Обучающийся при тестировании набрал 76-90 баллов  | Базовый                      |
| «удовлетворительно»   | Обучающийся при тестировании набрал 60-75 баллов  | Минимальный                  |
| «неудовлетворительно» | Обучающийся при тестировании набрал 0-59 баллов   | Компетенция не сформирована  |

### **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 докладов**

Варианты докладов выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов докладов по темам, предусмотренным рабочей программой.

Образец типового варианта докладов

по теме **«Организационное поведение: сущность и содержание»**

1. Организационное поведение в системе менеджмента организации
2. основополагающие концепции
3. Принципы построения системы организационного поведения, взаимосвязь с другими науками
4. Исторические аспекты организационного поведения
5. Методы изучения организационного поведения
- 6.

по теме **«Организация как объект организационного поведения»**

1. Организация – как система менеджмента. Общие характеристики. Признаки организации. Элементы организации
2. Закономерности организации
3. Факторы, влияющие на формирование организации
4. Функциональные процессы организации
5. Виды организаций
6. Миссия и философия организации

по теме **«Группа в организационном поведении»**

1. Понятие группы и группового поведения в организации. Факторы группового поведения
2. Этапы развития группы
3. Типы команд
4. Групповые нормы и нормативное поведение
5. Факторы неэффективности групповой работы
6. Общие правила управления групповым поведением

по теме **«Личность в организации»**

1. Индивидуальные особенности как качественная характеристика личности
2. Структура и свойства личности
3. Теории поведения личности
4. Процесс восприятия. Установки личности
5. Ролевое поведение личности
6. Методы изучения личности

по теме **«Организационные процессы в организациях: Лидерство как процесс».**

1. Природа и определение понятия лидерства

2. Теории лидерства
3. Виды лидерства
4. Менеджер и лидерство

по теме «**Мотивация**»

1. Сущность мотивации. Функции мотивации
2. Виды мотивации
3. Методы изучения мотивации

по теме «**Управление организационной культурой**»

1. Организационная культура как элемент организационного поведения. Понятие и ее признаки
2. Факторы, определяющие организационную культуру
3. Виды организационной культуры
4. Компоненты организационной культуры
5. Репутация организации и корпоративная культура
6. Изменение культуры организации

по теме «**Особенности управления организационным поведением в организации**»

1. Сущность управления организационным поведением.
2. Основные факторы, влияющие на формирование управления в организациях
3. Теоретические аспекты управления организационным поведением
3. Принципы управления организационным поведением
4. Организационный контроль как обязательное условие в управлении организацией

по теме «**Управление конфликтами в организации**»

1. Конфликт, виды конфликтов, причины
2. Конфликты в организациях, типы, источники, профилактика, управление и разрешение конфликтов в организациях
3. Факторы, влияющие на ход конфликта
4. Типы конфликтов
5. Жизненный цикл конфликта
6. Характеристики конфликтов
7. Последствия конфликтов
8. Управление конфликтами в организации

### **3.2 Типовые контрольные задания для выполнения индивидуальных творческих заданий**

Варианты индивидуальных творческих заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта индивидуального творческого задания по теме «Управление поведением в организации»

В отстающее отделение совхоза-завода ПАО «Массандра» пришел с другого хозяйства управляющий – Е. В. Рудаков. Его отличали высокой работоспособностью, хорошие знания по всем отраслям. По типу руководителя Е. В. Рудаков относился к авторитарному. С первых дней он работал от зари до зари. Вникал в дела бригад и ферм. Много подсказывал, принимал решения за бригадиров и заведующих фермами. Его часто не устраивало, как выполняли управленческие функции отдельные работники. На месте он

выполнял эти работы значительно быстрее, показывая образцы труда. Работники при Е. В. Рудакове стали работать энергичнее.

В результате отделение в числе первых провело посевную кампанию. По возвращении из отпуска Е. В. Рудаков обнаружил, что дела на отделении опять идут плохо.

- В чем проблема? Какое решение приняли бы Вы в этой ситуации?
- определите 5 аспектов проблемы?
- в чем главная ошибка Е. В. Рудакова
- сформулируйте принятое Вами решение.

### **3.3 Перечень кейс-задач**

Варианты кейс-задач выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типового варианта кейс-задачи по теме, предусмотренной рабочей программой.

#### **Образец типового варианта кейс-задачи По теме «Управление организационной культурой»**

Задание:

1. Охарактеризуйте этапы формирования корпоративной культуры Студии Артемия Лебедева
2. Выявите основные элементы корпоративной культуры организации
3. Как позиционируется студия в стране
4. Какой сформировался имидж у организации, дайте свою оценку.

#### **Формирование корпоративной культуры на примере Студии Артемия Лебедева**

Студия Артемия Лебедева - крупнейшая в России компания, профессионально занимающаяся дизайном, основанная Артемием Лебедевым в 1995 году. Занимается и промышленным, и графическим дизайном, знаменита своими работами в области веб-дизайна. Девиз компании: «Дизайн спасёт мир».

Корпоративную культуру этой компании можно отнести к сильным, с эффективными инструментами PR, сильной командой и ориентацией на личность руководителей и основных топ-менеджеров.

Проанализируем Корпоративный кодекс Студии - так называемый «Основной закон»:

Основной закон (конституция) Студии Лебедева

Студия Лебедева является Центром Вселенной со своим флагом, гимном и логотипом. Внутренняя политика Студии направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие сотрудников.

Суверенитет Студии Лебедева распространяется на всю ее территорию, включая столовую и коврик перед входом.

Студия Лебедева - светское предприятие. Никакая религия не может устанавливаться в качестве официальной или обязательной. Запрещается издеваться над постящимся Соловьевым.

Запрещается любая деятельность, направленная на насильственное нарушение целостности Студии Лебедева, подрыв ее безопасности, создание вооруженных формирований, разжигание социальной, расовой, национальной и религиозной розни.

Студия гарантирует равенство прав и свобод сотрудника независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, используемой операционной системы, длины волос, мнения о последнем альбоме Земфиры, пирсинга различных частей тела, а также других обстоятельств.

В Студии Лебедева мужчины, женщины, кошки и менеджеры имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации. Никто из сотрудников Студии Лебедева

не должен подвергаться пыткам, насилию, дефрагментированию, архивированию, подвешиванию за ребро, другому жестокому или унижающему человеческое достоинство обращению или наказанию. Никто не может быть без добровольного согласия подвергнут медицинским, научным или иным опытам.

Сотрудники Студии Лебедева имеют право собираться мирно, без оружия, проводить собрания, тусовки, сейшны, попойки, мозговые штурмы, митинги и демонстрации, шествия и пикетирование.

Сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни сотрудника Студии Лебедева без его согласия не допускаются. Со своей стороны, Студия Лебедева рассчитывает на лояльность сотрудников и настоятельно просит не собирать, не хранить, не использовать и не распространять информацию о частной жизни Студии за ее пределами. Если сотрудника что-то не устраивает, он может рассказать все руководству, и оно постарается помочь.

Каждый сотрудник Студии Лебедева имеет право на персональный компьютер, подключенный к всемирной международной глобальной компьютерной сети «Internet». К компьютеру дополнительно прилагаются стул, настольная лампа и коробочка со скрепками.

Каждый сотрудник Студии Лебедева имеет право на еду. Право на еду включает в себя право на бесплатные ежедневные обеды, право на бесплатный кофе, право на кипяток из чайника, право на столовые принадлежности, право на холодильник и право на добавку.

Каждый сотрудник Студии Лебедева имеет право на сон в Студии Лебедева - для этих целей существует специализированный диванчик. Никто из сотрудников Студии Лебедева не может быть измазан зубной пастой во время сна.

Каждый сотрудник Студии Лебедева имеет право на 12-, 14- и 16-часовой рабочий день.

Каждый сотрудник Студии Лебедева имеет право на шестидневную рабочую неделю.

Каждый сотрудник Студии Лебедева имеет право оставаться работать на ночь.

Каждый сотрудник Студии Лебедева имеет право на высокую заработную плату, выплачиваемую полностью и в срок. Каждый сотрудник имеет право сообщить размер своей заработной платы третьим лицам, но сделать это можно только один раз, так как после этого у Студии Лебедева автоматически становится одним сотрудником меньше.

Каждый сотрудник Студии Лебедева имеет право принимать непосредственное участие в воспитании кошки Студии Лебедева.

Каждый сотрудник имеет право на обустройство своего рабочего пространства в соответствии со своими профессиональными, религиозными и вкусовыми пристрастиями. Если вам нужен Zip, эргономичная клавиатура, зеленые дискеты, матричный принтер, плакат с Леонардо диКаприо, противорадиационный кактус и тому подобное, следует составить соответствующий запрос. Все необходимое оборудование приобретается за счет Студии Лебедева.

Сотрудники Студии уважительно относятся к собственности компании и собственности коллег. Не допускается конфискация в безраздельное личное пользование чужих пепельниц, кофе, табачных изделий, чайных ложек, конных заводов, казенного и частного племенного скотоводства и птицеводства и прочего. Если вам нужно одолжить компакт-диск или зубочистку - подойдите к владельцу и обратитесь с устным запросом. Отказывают редко.

Сотрудники Студии, независимо от физиологического возраста, профессионального опыта и прочих отличительных особенностей, ходят по офису как братья и сестры и обращаются друг с другом уважительно, но без пафоса. Поощряются короткие волосы, пирсинг, банданы, майки с вызывающими надписями, тапочки с помпонами, длинные волосы и все такое.

Сотрудник Студии Лебедева - это звучит гордо. Сотрудник Студии Лебедева - всем ребятам пример. Студия вправе требовать от каждого сотрудника профессионализма всегда, везде и во всем.

Данный Кодекс выражает взгляды основателя студии - как творческой команды и успешной бизнес-единицы, а также привлекает сотрудников и партнеров, по принципу «подобное притягивает подобное», и решает одновременно непростой для любого руководства вопрос совместимости, социально-психологических установок и профессиональных требований.

Несмотря на достаточно эпатажную форму подачи информации - тем не менее - психологический расчет здесь полностью оправдан

Студия славится своими демократическими традициями, но одновременно и жесткими требованиями к профессионализму и бережным и внимательным отношением к своим сотрудникам.

Каждый сотрудник Студии с момента приема на работу чувствует свою принадлежность к организации, испытывает дух сплоченности и разделяет корпоративные ценности, поскольку они четко обозначены, приемлемы и обсуждаются с первого момента знакомства соискателя на вакансию в Студию.

### **Тема 1 «Сущность организационного поведения, его роль в организации в системе менеджмента»**

Проанализируйте нижеследующую ситуацию и ответьте на вопросы.

Татьяна С. хочет стать менеджером. Она поступила учиться в бизнес-школу, где ей очень нравится. Она многое узнала на занятиях по управлению финансами, маркетингу, микроэкономике. Каждый из этих курсов даёт чёткие ответы на определённые вопросы. Теперь она начала изучать курс организационного поведения. Преподаватель сказал, что, когда речь идёт об управлении людьми, нет чётких ответов на вопросы, многое говорится в вероятностном плане, одна и та же проблема рассматривается с разных точек зрения. Татьяна в недоумении и растерянности. Она хочет получить конкретные знания по управлению людьми, ей кажется, что этот предмет мало поможет в достижении данной цели.

1. Как бы вы успокоили Татьяну?
2. Как вы думаете, организационное поведение помогает профессиональному становлению менеджера?
3. Чем курс организационного поведения отличается от курсов финансового менеджмента, маркетинга или микроэкономики? С какими курсами и научными дисциплинами он связан?

### **3.4 Типовые контрольные задания для проведения, дискуссии**

Варианты заданий для проведения дискуссий выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для дискуссий, предусмотренных рабочей программой.

#### **Раздел 1 - Сущность организационного поведения, его роль в организации».**

1. Организационное поведение в системе менеджмента организации
2. Основополагающие концепции
3. Принципы построения системы организационного поведения, взаимосвязь с другими науками
4. Исторические аспекты организационного поведения
5. Методы изучения организационного поведения

#### **Организация как элемент организационного поведения».**

1. Организация – как система менеджмента. Общие характеристики. Признаки организации. Элементы организации
2. Закономерности организации
3. Факторы, влияющие на формирование организации

4.Функциональные процессы организации

5.Виды организаций

6.Миссия и философия организации

### **Группа в организационном поведении»**

1. Понятие группы и группового поведения в организации. Факторы группового поведения

2.Этапы развития группы

3. Типы команд

4. Групповые нормы и нормативное поведение

5.Факторы неэффективности групповой работы

6.Общие правила управления групповым поведением

### **Личность в организации**

Индивидуальные особенности как качественная характеристика личности

2. Структура и свойства личности

3. Теории поведения личности

4. Процесс восприятия. Установки личности

5. Ролевое поведение личности

6. Методы изучения личности

## **Раздел 2 - Организационные процессы в организации**

**Организационные процессы в организациях, их роль в деятельности организации.**

**Лидерство как процесс».**

1. Природа и определение понятия лидерства

2. Теории лидерства

3. Виды лидерства

4. Менеджер и лидерство

### **Мотивация и результативность организации»**

1.Сущность мотивации. Функции мотивации

2. Виды мотивации

3. Методы изучения мотивации

## **Раздел 3. «Управление поведением в организации**

### **Управление поведением в организации»**

Сущность управления организационным поведением.

2. Основные факторы, влияющие на формирование управления в организациях

3. Теоретические аспекты управления организационным управлением

3. Принципы управления организационным поведением

4. Организационный контроль как обязательное условие в управлении организацией

### **Управление организационной культурой»**

1. Организационная культура как элемент организационного поведения. Понятие и ее признаки

2.Факторы,определяющие организационную культуру

3. Виды организационной культуры

4. Компоненты организационной культуры

5. Репутация организации и корпоративная культура

6. Изменение культуры организации

### **Управление конфликтами в организации».**

1. Конфликт, виды конфликтов, причины

2. Конфликты в организациях, типы, источники, профилактика, управление и разрешение конфликтов в организациях

3. Факторы, влияющие на ход конфликта

4. Типы конфликтов

5. Жизненный цикл конфликта

6. Характеристики конфликтов



7. Последствия конфликтов
8. Управление конфликтами в организации

### 3.5 Типовые темы курсовой работы

Варианты тем курсовой работы выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов тем курсовых работ, предусмотренных в методических указаниях.

Тематика курсовых работ определяется программой дисциплины «Организационное поведение».

1. Организационное поведение – научная дисциплина о поведении людей в организации.
2. Национальная культура страны и поведение людей в организации.
3. Сущность современной концепции организационного поведения.
4. Актуальность и практическая значимость концепции организационного поведения.
5. Человеческие ресурсы как ключевой фактор организационного поведения XXI века.
6. Предпосылки становления концепции организационного поведения.
7. Современное состояние и перспективы развития организационного поведения.
8. Проблемы управления поведением личности в организации.
9. Ролевой аспект взаимодействия личности в организации.
10. Управление карьерой менеджера в организации.
11. Возникновение и становление современных теорий на процессе формирования человека как личности.
12. Связь характеристик личности работника с факторами его деятельности.
13. Формирование и изменение ценностей, расположения, удовлетворённости работой.
14. Рабочие группы и их место в проблеме группового поведения.
15. Хоторонские исследования – новый подход в теории человеческих отношений.
16. Команда как способ построения организации.
17. Преимущества и недостатки основных поведенческих и ситуационных теорий лидерства.
18. Практическое применение теории лидерства к проблемам организационного поведения.
19. Лидерские качества руководителя и его управленческий стиль.
20. Лидерство и власть: различия и взаимосвязь.
21. Власть и влияние: сущность, динамика, современные подходы.
22. Механизмы власти как способы достижения целей организации.
23. Работа с кадровым резервом как способ обеспечения современного поведения лидера.
24. Адаптация – социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации.
25. Адаптация и модификация поведения личности в организации.
26. Влияние проектирование рабочего места на поведение человека в организации.
27. Место конфликтов в управлении персоналом на различных этапах развития организации.
28. Особенности поведения должностного лица в зависимости от типа акцентуации.
29. Выбор менеджером стратегии разрешения конфликта, его последствия.
30. Переговоры как эффективный способ разрешения конфликтов.
31. Управление организационным поведением персонала в условиях стресса.
32. Стрессоустойчивость и социальная поддержка менеджера.
33. Влияние организационных структур на поведение человека на рабочем месте.
34. Современная концепция высокоэффективных организаций: поведенческий аспект.
35. Мотивация как реализация трудового персонала каждым работником.

36. Применение содержательных теорий мотивации для управления поведением работника.
37. Поведение процессуальных теорий мотивации для управления поведением работника.
38. Материальное вознаграждение как фактор поведения человека на рабочем месте.
39. Степень влияния организационной культуры на поведение сотрудников фирмы.
40. Коммуникации в системе управления коммуникативным поведением персонала современной организации.
41. Организационное общение как механизм взаимодействия личности.
42. Влияние современных технических средств на эффективность коммуникативных процессов.
43. Изменение и нововведение в организационном поведении – процесс преобразования организации.
44. Управление поведением организации на основе принципов маркетинга.
45. Моделирование поведения организации по отношению к клиентам.
46. Маркетинговая поведенческая культура организации и её составляющие.
47. Влияние глобализации бизнеса на организационное поведение.
48. Национальный менталитет и особенности организационного поведения.
49. Организационное поведение с учётом межнационального аспекта.
50. Основные теории личности как инструмент в решение организационных проблем.

### **3.7 Перечень вопросов для тестирования**

Образец типового варианта тестового задания

#### **Тестовые задания для оценки знаний**

- 1. Подход, основанный на анализе личностного роста и развития индивидов:**
  - a) ситуационный;
  - b) ориентированный на человеческие ресурсы ;
  - c) системный;
  - d) ориентированный на результаты;
- 2. Автор модели организационного поведения, опирающейся на два типа людей "X" и "Y"**
  - a) Д. МакГрегор ;
  - b) А. Маслоу;
  - c) Ф. Герцберг;
  - d) М. Вебер;
- 3. Модель организационного поведения, направленная на обеспечение необходимых средств для выплаты зарплаты и предоставления льгот:**
  - a) поддерживающая;
  - b) авторитарная;
  - c) опеки ;
  - d) коллегиальная;

**4. Направления исследований хотторнских экспериментов Э. Мэйо и Ч. Барнарда, на заводе "Вестерн электрик":**

- a) *человеческий, социальный фактор в организации ;*
- b) психологическая зависимость;
- c) экономические ресурсы;
- d) технологические особенности производства;

**5. Вид поведения, которое определяет действия человека по отношению к обществу, другим людям, окружающим его природе и вещам:**

- a) девиантное
- b) *социальное ;*
- c) традиционное
- d) аффективное

**6. Основополагающий фактор социального поведения:**

- a) *ценности ;*
- b) ритуалы;
- c) традиции;
- d) установки;

**7. Совокупность устойчивых психологических качеств человека, составляющих его индивидуальность:**

- a) человек;
- b) индивид;
- c) *личность ;*
- d) *особь;*

**8. Свойство личности, определяющее динамику психической деятельности человека:**

- a) психика;
- b) психология;
- c) *темперамент ;*
- d) характер;

### Тестовые задания для оценки умений

**1. Выберите фактор, от степени которого зависит сила влияния группы на поведение ее членов:**

- a) зависимости;
- b) развития;
- c) руководства;
- d) *сплоченности ;*

**2. Определите совокупность ожиданий, связанных с положением в команде:**

- a) *роль ;*
- b) статус;
- c) лидерство;
- d) групповая норма;

**3. Выберите тип команды, представляющий собой совокупность ее членов, объединенных электронными средствами связи:**

- a) самоуправляемая;
- b) *виртуальная ;*
- c) функциональная;
- d) кросс-функциональная;

**4. Теория групп, рассматривающая последствия взаимодействия в процессе групповой деятельности в виде вознаграждения и затрат:**

- a) формирования групп;

- b) *обмена* ;
- c) близости;
- d) равновесия;

**5. Выберите организационный элемент, отражающий формальную сторону группового взаимодействия:**

- a) групповые нормы;
- b) *функциональная структура* ;
- c) групповые процессы;
- d) неформальная структура;

**6. Перечень функций, которые заданы личности группой и определяются спецификой совместной групповой деятельности:**

- a) групповые нормы;
- b) *роль* ;
- d) групповые процессы;

### Тестовые задания для оценки навыков и (или) опыта деятельности

**1. Этап, с которого начинается групповое развитие:**

- a) бурление;
- b) становление норм;
- c) *формирование* ;
- d) функционирование;
- e) распад

**2. Проблемы, решаемые на стадии формирования команды:**

- a) привязанности;
- b) похожести;
- c) *совместимости* ;
- d) равной значимости;

**3. Основное преимущество неформальной организации:**

- a) снижение формального контроля за работниками;
- b) неформальное общение между сотрудниками;
- c) *повышение эффективности формальной организации;*
- d) *быстрое развитие организационной культуры*

**4. Меры, применяемые коллективом к нарушителям неформальных правил:**

- a) денежное взыскание;
- b) административное влияние;
- c) *психологическое воздействие*
- d) самобичевание;

### 3.7 Перечень теоретических вопросов к экзамену

(для оценки знаний)

**Раздел 1 Сущность организационного поведения, его роль в организации».**

1. Организационное поведение как область научных знаний. Понятие и направление развития.
2. Модели организационного поведения.
3. Исторические аспекты организационного поведения
4. Формы управления организационным поведением.
5. Этапы управления организационным поведением.
6. Факторы, влияющие на организационное поведение.
7. Организационное поведение как категория эффективности организации.
8. Эволюция взглядов на проблемы организационного поведения.
9. Вхождение человека в организацию. Условия адаптации

10. Понятие трудового потенциала человека.
11. Взаимодействие человека и организации. Организационное окружение.
12. Виды коммуникаций в организации. Классификация коммуникаций. Барьеры коммуникаций.
13. Роль внешней и внутренней среды в деятельности организации
14. Научение поведению в организации. Типы поведения
15. Источники власти в организации.
16. Лидерство и власть.
17. Условия и факторы эффективности групповой работы. Условия деятельности в организации.
18. Роли менеджера в организации.
19. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие в организации.
20. Личностные характеристики сотрудников.
21. Особенности процесса формирования и развития личности. Личность и работа. Ценности и установки.
22. Социальная среда организации
23. Модели и стадии развития личности.
24. Самоорганизация индивида. Особенности развития. Стадии самоорганизации.
25. Понятие и виды организаций. Признаки организаций.
26. Управление в организации. Особенности и основные механизмы.
27. . Роль аспекты взаимодействия человека и организации
28. Адаптация организаций в межкультурной среде. Интернализация и мультикультуризация.

### **3.8 Перечень теоретических вопросов к экзамену (для оценки умений)**

#### **Раздел 2. Организационные процессы в организации**

1. Механизмы и типологии мотивации и работника.
2. Виды власти и их характеристика.
3. Общее понятие власти.
4. Методики диагностики организационной культуры.
5. Модели управления сценариями.
6. Теории мотивации. Теория обогащения труда
7. Индивидуальный стресс – сущность, факторы. Управление стрессом.
8. Понятие мотивации, ее место в формировании поведения.
9. Содержание организационной культуры. Функции организационной культуры.
10. Виды корпоративной культуры.
11. Содержание работы менеджера.
12. Конфликты в организации. Причины их возникновения. Особенности управления конфликтами.
13. Культурные различия.
14. .Роль корпоративной культуры в организационном поведении. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры.
15. . Лидерство как процесс.
16. Формирование группового поведения в организации.
17. Мотивация и результативность организации.
18. Сущность группового поведения.

#### **Раздел 3 «Управление поведением в организации**

1. Управление поведением в организации.
2. Управление организационной культурой.
3. Управление конфликтами в организации.
4. Содержание организационной культуры. Функции организационной культуры.

5. .Виды корпоративной культуры.
6. Методики диагностики организационной культуры.

### 3.9 Перечень типовых простых практических заданий к экзамену (для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

#### Раздел 1«Сущность организационного поведения, его роль в организации»

#### Тема 1 «Организационное поведение: сущность и содержание».

##### Задание 1

Приведите примеры исторического развития организационного поведения» оформите ответ в виде таблицы

| Этап развития науки | Вклад ученых в развитие науки |
|---------------------|-------------------------------|
|                     |                               |
|                     |                               |

##### Задание 2

Перечислите основополагающие концепции науки, ответ обоснуйте в таблице

| Концепции | Основные характерные черты |
|-----------|----------------------------|
|           |                            |
|           |                            |

##### Задание 3

Перечислите основные методы изучения науки их основную сущность

| Метод | Сущность |
|-------|----------|
|       |          |
|       |          |

### 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   |
|-----------------------------------|---|
| Доклад                            | Защита докладов предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводится во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему докладов и требования, предъявляемые к их выполнению и защите.   |
| Индивидуальное творческое задание | Индивидуальные творческие задания выдаются на практических занятиях, предшествующих изучению предлагаемой темы. Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Индивидуальные задания должны быть выполнены в установленный преподавателем срок и в соответствии с требованиями к оформлению (текстовой и графической частей), сформулированными в Положении |

|                 |  |
|-----------------|--|
|                 | «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль» № П.420700.05.4.092-2012 в последней редакции. Выполненные задания в назначенный срок сдаются на проверку.   |
| Кейс-задача     | Преподаватель не менее, чем за неделю до срока решения кейс-задач должен довести до сведения обучающихся предлагаемые кейс-задачи. Решенные кейс-задачи в назначенный срок сдаются на проверку преподавателю.  |
| Дискуссия       | Дискуссии проводятся во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения круглого стола, доводит до обучающихся тему круглого стола, количество заданий.   |
| Курсовая работа | Курсовая работа выполняется письменно. Курсовая работа должна быть выполнена в установленный преподавателем срок и в соответствии с требованиями к оформлению (текстовой и графической частей), сформулированными в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль» № П.420700.05.4.092-2012 в последней редакции. Выполненная курсовая работа в назначенный срок сдается на проверку.   |
| Тестирование    | Компьютерное тестирование проводится по результатам освоения разделов дисциплины во время практических занятий. Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: темы, количество заданий в тесте, время выполнения.  |
| Экзамен         | Проведение промежуточной аттестации в форме экзамена позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля. Так как оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Для чего преподаватель находит среднюю оценку уровня сформированности компетенций у обучающегося, как сумму всех полученных оценок, деленную на число этих оценок. |

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме экзамена) составляются 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:

– перечень теоретических вопросов к экзамену для оценки знаний.

Перечень теоретических вопросов и перечни типовых практических заданий разного уровня сложности к экзамену обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду ЗаБИЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

### **Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме экзамена и оценивания результатов обучения**

Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится путем устного собеседования по билетам. Билеты составлены таким образом, что в каждый из них включал в себя теоретические вопросы и практические задания.

Билет содержит: 2 теоретических вопроса для оценки знаний. Теоретические вопросы выбираются из перечня вопросов к экзамену.


Распределение теоретических вопросов по экзаменационным билетам находится в

закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект билетов (25 билетов) не выставляется в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по дисциплине.

На экзамене обучающийся берет билет, для подготовки ответа на экзаменационный билет обучающемуся отводится время в пределах 45 минут. В процессе ответа обучающегося на вопросы и задания билета, преподаватель может задавать дополнительные вопросы.

Каждый вопрос/задание билета оценивается по четырехбалльной системе, а далее вычисляется среднее арифметическое оценок, полученных за каждый вопрос/задание. Среднее арифметическое оценок округляется до целого по правилам округления.

### Образец экзаменационного билета

|  |  |   |
|--|--|---|
| <br>ЗаБИЖТ ИрГУПС<br>2017/2018<br>уч. год | <b>Экзаменационный билет № 1</b><br>по дисциплине «Организационное поведение»<br>3 семестр | УТВЕРЖДАЮ<br>Зав. кафедрой<br>«Управление<br>процессами перевозок»<br>ЗаБИЖТ<br><br>М.И. Коновалова |
| 1. Организационное поведение как область научных знаний. Понятие и направление развития                                    |  |   |
| 2. Ролевые аспекты взаимодействия человека и организации..   |  |   |
| 3. Привести пример конфликтной ситуации и пути ее разрешения   |  |   |
| <i>Составил: Ковалева Н.М.</i>   |  |   |

### Шкала и критерии оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена по результатам текущего контроля

| Шкала оценивания    | Критерии оценивания   | Уровень освоения компетенций |
|---------------------|---|------------------------------|
| «отлично»           | Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Ответил на все дополнительные вопросы   | Высокий                      |
| «хорошо»            | Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Ответил на большинство дополнительных вопросов                                   | Базовый                      |
| «удовлетворительно» | Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы | Минимальный                  |



|                       |   |                             |
|-----------------------|---|-----------------------------|
| «неудовлетворительно» | Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов | Компетенции не сформированы |
|-----------------------|---|-----------------------------|