

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор, проректор по учебной работе

_____ А.Е. Рудин

«30» 06 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.21	Организационное поведение
<i>(Индекс дисциплины)</i>	<i>(Наименование дисциплины)</i>
Кафедра: 56	Экономической теории
<i>Код</i>	<i>Наименование кафедры</i>
Направление подготовки:	38.03.02 - Менеджмент
Профиль подготовки:	Управление человеческими ресурсами
Уровень образования:	бакалавриат

План учебного процесса

Составляющие учебного процесса		Очное обучение	Очно-заочное обучение	Заочное обучение
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий и самостоятельная работа обучающихся (часы)	Всего	144		144
	Аудиторные занятия	68		14
	Лекции	34		6
	Лабораторные занятия			
	Практические занятия	34		8
	Самостоятельная работа	40		121
	Промежуточная аттестация	36		9
Формы контроля по семестрам (номер семестра)	Экзамен	4		5
	Зачет			
	Контрольная работа			5
	Курсовой проект (работа)			
Общая трудоемкость дисциплины (зачетные единицы)		4		4

Форма обучения:	Распределение зачетных единиц трудоемкости по семестрам											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Очная				4								
Очно-заочная												
Заочная				0,5	3,5							

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования

по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

и на основании учебных планов № 1/1/687; 1/3/688

1. ВВЕДЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Место преподаваемой дисциплины в структуре образовательной программы

Блок 1: Базовая Обязательная Дополнительно является факультативом
 Вариативная По выбору

1.2. Цель дисциплины

Сформировать компетенции обучающегося в области описания, объяснения и предсказания поведения личности, группы и организации, позволяющие применить знания, умения и личные качества в управлении человеческим поведением в организации

1.3. Задачи дисциплины

- Рассмотреть закономерности организационного поведения и возможности применять эти знания на практике
- Раскрыть значение и критерии эффективности деятельности организации
- Показать особенности личностного поведения
- Показать особенности группового поведения
- Показать особенности поведения организации

1.4. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код компетенции	Формулировка компетенции	Этап формирования
ОК-5	Способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Первый
Планируемые результаты обучения Знать: Основные понятия, правила и методологию анализа закономерностей поведения человека в организации Уметь: Выявлять стиль и поведенческую ориентацию руководства, факторы эффективности работы групп, тип поведения работников Владеть: Навыками преобразования негативных ситуаций в благоприятные и оптимальные		
ПК-1	Владением 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	Первый
Планируемые результаты обучения Знать: Основные понятия, правила и методологию анализа закономерностей поведения человека в организации Уметь: Определять стиль и поведенческую ориентацию руководства, факторы эффективности работы групп, тип поведения работников Владеть: Навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти		
ПК-8	Владением навыками документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организаций при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений	Первый
Планируемые результаты обучения Знать: Понятие и основные объекты организационных изменений; Классификацию и основные характеристики стратегий проведения организационных изменений		

Код компетенции	Формулировка компетенции	Этап формирования
<p>Уметь: Выделять факторы, способствующие проведению организационных изменений и препятствующие им;</p> <p>Документально оформить процедуру деятельности по управлению организационными изменениями</p> <p>Владеть: Навыками формирования рабочих групп, реализующих организационные изменения</p>		
ПК-18	Владением навыками бизнес-планирования создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов)	Первый
<p>Планируемые результаты обучения</p> <p>Знать: Основы организационного поведения в условиях создания и развития новых организаций</p> <p>Уметь: Анализировать причины и факторы организационных изменений</p> <p>Владеть: Навыками формирования команды при создании новых организаций</p>		

1.5. Дисциплины (практики) образовательной программы, в которых было начато формирование компетенций, указанных в п.1.4

- История, Социология, психология и педагогика (ОК-5);
- Управление человеческими ресурсами (ПК-1);
- Теория организации (ПК-8)
- Дисциплина начинает формирование компетенции ПК-18.

2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование и содержание учебных модулей, тем и форм контроля	Объем (часы)		
	очное обучение	очно-заочное обучение	заочное обучение
Учебный модуль 1. Поведение личности			
Тема 1. Основы организационного поведения. Понятие организационного поведения. Важнейшие концепции, объясняющие организационное поведение.	10		13
Тема 2. Личность и ее развитие в организации. Поведение человека на рабочем месте. Ролевое и статусное поведение как результат взаимовлияния организационного поведения и организационной культуры. Персональное развитие в организации.	10		13
Тема 3. Мотивация трудового поведения. Основные концепции мотивации трудового поведения.	10		14
Текущий контроль 1 (опрос)	2		
Учебный модуль 2. Поведение группы			
Тема 4. Деловое поведение в организации. Сущность делового поведения. Должностное поведение	10		13
Тема 5. Групповое поведение в организации. Группа. Групповая динамика как форма организационного поведения. Специфика группы.	10		13
Тема 6. Лидерство. Руководство и лидерство. Лидерское поведение. Модели лидерства. Власть и влияние. Типы власти. Власть и политика организации. Стилль управления и его влияние на поведение сотрудников.	10		13
Текущий контроль 2 (доклад)	2		
Учебный модуль 3. Поведение организации			
Тема 7. Коммуникации. Природа рабочих отношений. Коммуникационные процессы: их значение и направленность. Коммуникативные потребности людей. Проблемы коммуникации на работе.	10		13
Тема 8. Управление конфликтами и стрессами. Межличностные и организационные конфликты. Факторы возникновения конфликтов: информационные, структурные, ценностные, отношений и поведенческие.	10		13

Наименование и содержание учебных модулей, тем и форм контроля	Объем (часы)		
	очное обучение	очно-заочное обучение	заочное обучение
Модели конфликтного поведения в организации.			
Тема 9. Организационная культура. Культура и организационная культура организации. Субъекты организаторской деятельности. Понятие, характеристика и типы организационной культуры. Функции организационной культуры.	10		13
Тема 10. Организационное поведение и национальная культура. Национальная и международная специфика организационного поведения: конструктивные и деструктивные формы.	10		13
Текущий контроль 3 (тестирование)	4		
Текущий контроль 3 (Контрольная работа)			4
Промежуточная аттестация по дисциплине (экзамен)	36		9
ВСЕГО:	144		144

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

3.1. Лекции

Номера изучаемых тем	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
1	4	2			4	0,5
2	4	4			4	0,5
3	4	4			4	0,5
4	4	2			4	0,5
5	4	4			5	1
6	4	4			5	1
7	4	4			5	0,5
8	4	4			5	0,5
9	4	4			5	0,5
10	4	2			5	0,5
ВСЕГО:		34				6

3.2. Практические и семинарские занятия

Номера изучаемых тем	Наименование и форма занятий	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
		Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
1,2	Личность в организации (дискуссия)	4	4			5	1
3	Сущность процесса и теории мотивации. (семинар)	4	5			5	1
4	Построение модели "Должностного поведения" и ее анализ (групповое задание)	4	4			5	1
5	Построение модели "Групповое поведение" и ее анализ (групповое задание)	4	4			5	1
6	Теории лидерства (семинар)	4	5			5	1
.7	Оценка коммуникационных и организаторских склонностей (групповое задание)	4	4			5	1
8.	Определение стиля	4	4			5	1

Номера изучаемых тем	Наименование и форма занятий	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
		Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
	поведения в конфликте (групповое задание)						
9,10	Диагностика социокультурных позиций (групповое задание)	4	4			5	1
ВСЕГО:			34				8

3.3. Лабораторные занятия - не предусмотрено.

4. КУРСОВОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ - не предусмотрено.

5. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ

Номера учебных модулей, по которым проводится контроль	Форма контроля знаний	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
		Номер семестра	Кол-во	Номер семестра	Кол-во	Номер семестра	Кол-во
1	Опрос	4	1				
2	Доклад	4	1				
3	Тестирование	4	1				
1.2.3	Контрольная работа					5	1

6. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ

Виды самостоятельной работы обучающегося	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
Усвоение теоретического материала	4	20			4	16
Усвоение теоретического материала					5	40
Подготовка к практическим (семинарским) занятиям	4	20			5	61
Выполнение домашних заданий					5	4
Подготовка к экзамену	4	36			5	9
ВСЕГО:		76				130

7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

7.1. Характеристика видов и используемых инновационных форм учебных занятий

Наименование видов учебных занятий	Используемые инновационные формы	Объем занятий в инновационных формах (часы)		
		очное обучение	очно-заочное обучение	заочное обучение
Лекции	Проблемная лекция, лекция-диалог	6		2
Практические и семинарские занятия	Поиск вариантов решения проблемных ситуаций, опрос, соревнование малых групп обучающихся	6		2
Лабораторные занятия	Не предусмотрено.			
ВСЕГО:		12		4

7.2. Балльно-рейтинговая система оценивания успеваемости и достижений обучающихся Перечень и параметры оценивания видов деятельности обучающегося

№ п/п	Вид деятельности обучающегося	Весовой коэффициент значимости, %	Критерии (условия) начисления баллов
1	Аудиторная активность: посещение лекций и практических занятий, прохождение промежуточного контроля	20	<ul style="list-style-type: none"> 0,6 балла за каждое занятие (всего 34 занятия в семестре), максимум 20 баллов; 2 балла за каждый правильный ответ на вопрос опроса (всего 40 вопросов), максимум 80 баллов
2	Выполнение всех заданий на практических занятиях	10	20 баллов за каждое практическое задание (всего 5 заданий), всего 100 баллов
3	Доклад	10	Максимальное количество баллов – 100
4	Тестирование	20	4 балла за каждый правильный ответ (всего 25 тестовых вопросов), всего 100 баллов
5	Сдача экзамена	40	<ul style="list-style-type: none"> • Ответ на теоретический вопрос (полнота, владение терминологией, затраченное время) – максимум 40 баллов; • Выполнение практического задания – максимум 60 баллов
Итого (%):		100	

Перевод балльной шкалы в традиционную систему оценивания

Баллы	Оценка по нормативной шкале	
86 - 100	5 (отлично)	Зачтено
75 – 85	4 (хорошо)	
61 – 74		
51 - 60	3 (удовлетворительно)	
40 – 50		
17 – 39	2 (неудовлетворительно)	Не зачтено
1 – 16		
0		

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Учебная литература

а) основная учебная литература

- 1) Басенко В. П. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие / В.П. Басенко, Б.М. Жуков, А.А. Романов. — Электрон. текстовые данные. — М.: Дашков и К, 2016. — 381 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/60459.html>. - ЭБС «IPRbooks», по паролю.
- 2) Згонник Л. В. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник / Л. В. Згонник.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2019.— 232 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/85261.html>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.
- 3) Красовский Ю. Д. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению «Менеджмент» и специальности «Социология» / Ю.Д. Красовский. — 4-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 487 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71032.html>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

б) дополнительная учебная литература

- 4) Семенов А.К. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник для бакалавров / А.К. Семенов, В.И. Набоков. — Электрон. текстовые данные. — М.: Дашков и К, 2018. — 272 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/85663.html>.— ЭБС «IPRbooks»
- 5) Шамис А.Л. Модели поведения, восприятия и мышления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Шамис А.Л.— Электрон. текстовые данные.— Москва, Саратов: Интернет-

- Университет Информационных Технологий (ИНТУИТ), Ай Пи Ар Медиа, 2020.— 276 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/89447.html>.— ЭБС «IPRbooks»
- 6) Петрова И. Е. Организационное поведение. Практикум [Электронный ресурс]: учебное пособие / Петрова И. Е. — СПб.: СПбГУПТД, 2017.— 79 с.— Режим доступа: http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=2017504, по паролю.
 - 7) Фролов Ю. В. Теория организации и организационное поведение. Ч.1. Методология организации [Электронный ресурс]: учеб. пособие/ Ю. В. Фролов.— Электрон. текстовые данные.— М.: Моск. городск. пед. ун-т, 2017.— 124 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/26631>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

- 1) Организационное поведение. Интерактивные формы занятий. Практические занятия. Контрольная работа [Электронный ресурс]: методические указания / Сост. Щербакова Д. В. — СПб.: СПбГУПТД, 2016. — 31 с.— Режим доступа: http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=3556, по паролю.
- 2) Эффективная аудиторная и самостоятельная работа обучающихся [Электронный ресурс]: методические указания / сост. С. В. Спицкий. — СПб.: СПбГУПТД, 2015. – Режим доступа: http://publish.sutd.ru/tp_get_file.php?id=2015811, по паролю.
- 3) Организация самостоятельной работы обучающихся [Электронный ресурс]: методические указания / сост. И. Б. Караулова, Г. И. Мелешкова, Г. А. Новоселов. – СПб.: СПГУТД, 2014. – 26 с. – Режим доступ http://publish.sutd.ru/tp_get_file.php?id=2014550, по паролю.

8.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины

1. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» (Электронный ресурс). [URL:http://window.edu.ru/](http://window.edu.ru/).
2. *Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»*. <http://ecsocman.hse.ru/>
3. Материалы Информационно-образовательной среды заочной формы обучения СПбГУПТД [Электронный ресурс]. [URL:http://sutd.ru/studentam/extramural_student](http://sutd.ru/studentam/extramural_student)
4. Электронно-библиотечная система IPRbooks. [URL:http://iprbookshop.ru/](http://iprbookshop.ru/)
5. Электронная библиотека учебных изданий СПбГУПТД. [URL:http://publish.sutd.ru/](http://publish.sutd.ru/)

8.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

- 1.Офисный пакет Microsoft Office
2. OfficeStd 2016 RUS OLP NL Acdmc,
 1. Windows 10,;
 2. Office 2016 (Наименование продукта: Microsoft Office Standart 2016 Russian Open No Level Academic)
 3. Windows 10 Pro. (Наименование продукта: Microsoft Windows 10 Home Russian Open No Level Academic Legalization Get Genuine (GGK) + Microsoft Windows 10 Professional (Pro – профессиональная) Russian Upgrade Open No Level Academic
 4. Windows 10 Pro. (Наименование продукта: Microsoft Windows 10 Home Russian Open No Level Academic Legalization Get Genuine (GGK) + Microsoft Windows 10 Professional (Pro – профессиональная) Russian Upgrade Open No Level Academic)
 5. Windows 10 Pro. (Наименование продукта: Microsoft Windows 10 Home Russian Open No Level Academic Legalization Get Genuine (GGK) + Microsoft Windows 10 Professional (Pro – профессиональная) Russian Upgrade Open No Level Academic

8.5. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

1. Стандартно-оборудованная аудитория.
2. Видеопроектор с экраном.
3. Компьютер/ноутбук.

8.6. Иные сведения и (или) материалы – не предусмотрены.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Виды учебных занятий и самостоятельная работа обучающихся	Организация деятельности обучающегося
Лекции	<p>Лекции обеспечивают теоретическое изучение дисциплины. На лекциях излагается основное содержание курса, иллюстрируемое конкретными примерами, широко используется зарубежный и отечественный опыт по соответствующей тематике.</p> <p>Освоение лекционного материала обучающимся предполагает следующие виды работ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • проработка рабочей программы в соответствии с целями и задачами, структурой и содержанием дисциплины; • конспект лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы и формулировки; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. • Проверка терминов, понятий: осуществлять с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь; • работа с теоретическим материалом (конспектирование источников): найти ответ на вопросы в рекомендуемой литературе. <p>Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации или на практическом занятии.</p>
Практические занятия	На практических занятиях (семинарах) разъясняются теоретические положения курса, обучающиеся работают с конкретными ситуациями, овладевают навыками сбора, анализа и обработки информации для принятия самостоятельных решений, навыками подготовки информационных обзоров и аналитических отчетов по соответствующей тематике
Лабораторные занятия	Не предусмотрены.
Самостоятельная работа	Данный вид работы предполагает расширение и закрепление знаний, умений и навыков, усвоенных на аудиторных занятиях путем самостоятельной проработки учебно-методических материалов по дисциплине и другим источникам информации

10. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

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

10.1.1. Показатели оценивания компетенций на этапах их формирования

Код компетенции / этап освоения	Показатели оценивания компетенций	Наименование оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
ОК-5/первый	<p>Дает определение ключевых понятий, различает основные сегменты, модели и ракурсы должностного поведения сотрудников;</p> <p>Корректно формулирует и обосновывает существующую управленческую ориентацию руководителя, представляет поведение профессиональных групп, используя квадрограммы;</p> <p>Разрешает конфликтные, трудные, неблагоприятные стрессовые ситуации в коллективе, использует системы мотивации и контроля персонала</p>	<p>Вопросы для устного собеседования</p> <p>Практическое задание</p> <p>Практическое задание</p>	Перечень вопросов для устного собеседования (10 вопросов)
ПК-1/первый	Дает определение основных понятий; различает основные сегменты, модели и	Вопросы для устного	Перечень вопросов для

Код компетенции / этап освоения	Показатели оценивания компетенций	Наименование оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
	<p>ракурсы должностного поведения сотрудников; Корректно формулирует и обосновывает существующую управленческую ориентацию руководителя; представляет поведение профессиональных групп, используя квадрограммы;</p> <p>Использует мотивационные ресурсы власти для повышения эффективности группового взаимодействия; диагностирует субкультурные позиции</p>	<p>собеседования</p> <p>Практическое задание</p> <p>Практическое задание</p>	<p>устного собеседования (10 вопросов)</p> <p>Комплект практических заданий (2 задания)</p> <p>Комплект практических заданий (2 задания)</p>
ПК-8/первый	<p>Характеризует основные объекты организационных изменений; Описывает преимущества и недостатки стратегий проведения организационных изменений; Формулирует причины, приводящие к необходимости реализации организационных изменений; Описывает основные стадии процедуры управления организационными изменениями; Использует стандартные методы диагностики профессиональной пригодности персонала</p>	<p>Вопросы для устного собеседования</p> <p>Практическое задание</p> <p>Практическое задание</p>	<p>Перечень вопросов для устного собеседования (10 вопросов)</p> <p>Комплект практических заданий (2 задания)</p> <p>Комплект практических заданий (2 задания)</p>
ПК-18/первый	<p>Характеризует теории и концепции организационного поведения фирмы;</p> <p>Выявляет причины и факторы, приводящие к организационным изменениям;</p> <p>Использует различные методы формирования команды и создания организационной культуры</p>	<p>Вопросы для устного собеседования</p> <p>Практическое задание</p> <p>Практическое задание</p>	<p>Перечень вопросов для устного собеседования (10 вопросов)</p> <p>Комплект практических заданий (2 задания)</p>

10.1.2. Описание шкал и критериев оценивания сформированности компетенций

Критерии оценивания сформированности компетенций

Баллы	Оценка по традиционной шкале	Критерии оценивания сформированности компетенций
		Устное собеседование
86 - 100	5 (отлично)	<p>Полный ответ, явно демонстрирующий целостное представление о предмете макроэкономической теории, раскрывающий ее проблематику и логику. Оригинальный подход к решению проблемных макроэкономических ситуаций.</p> <p>Учитываются баллы, накопленные в течении семестра.</p>
75 – 85	4 (хорошо)	<p>Ответы на вопросы полные, основанные на проработке всех обязательных источников информации. Ответ стандартный, не отличающийся оригинальностью мышления.</p> <p>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</p>
61 – 74		<p>Ответ не отличается оригинальностью, в целом качественный, основан на</p>

		обязательных источниках информации. Отмечаются незначительные пробелы в знаниях. Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.
51 - 60	3 (удовлетворительно)	При ответе на вопрос используются только лекционные материалы. Демонстрируется общее понимание предмета без углубления в детали. Отмечаются существенные ошибки или пробелы знаний по некоторым темам. Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.
40 – 50		Ответ неполный, базирующийся только на лекционных материалах. Понимается сущность предмета, но по некоторым темам отмечаются пробелы в знаниях. Незнание основных терминов. Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.
17 – 39	2 (неудовлетворительно)	Неспособность ответить на вопрос без помощи экзаменатора. Незнание значительной части основных элементов дисциплины. Многочисленные грубые ошибки. Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.
1 – 16		Непонимание заданного вопроса. Неспособность сформулировать отдельные концепции дисциплины. Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.
0		Попытка списывания, использования неразрешенных технических устройств или пользования подсказкой другого человека. Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.

10.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

10.2.1. Перечень вопросов (тестовых заданий), разработанный в соответствии с установленными этапами формирования компетенций

Перечень вопросов, разработанный в соответствии с установленными этапами формирования компетенций

№ п/п	Формулировка вопросов	№ темы
1	Понятие и уровни формирования организационного поведения	1
2	Условия формирования организационного поведения	1
3	Теории поведения человека в организации	1
4	Личность как субъект организационного поведения	2
5	Факторы, влияющие на поведение личности	2
6	Взаимосвязь понятий человек – индивид – индивидуальность – личность.	2
7	Мотивация личности как основа формирования организационного поведения	3
8	Теории мотивации и возможности их использования в управлении. Содержательные теории мотивации	3
9	Теории мотивации и возможности их использования в управлении. Процессуальные теории мотивации	3
10	Мотивирование и стимулирование. Система вознаграждений в организации	3
11	Понятие и свойства делового поведения. Двойственность поведения в организации	4
12	Характеристика типов должностного поведения	4
13	Понятие, характеристика и типология малых профессиональных групп.	5
14	Факторы группового поведения. Групповая сплоченность	5
15	Формальные и неформальные группы	5
16	Этапы развития малых профессиональных групп	5
17	Рабочие группы и команды. Формирование команды	5
18	Различия между работой в группе и в команде	5
19	Характеристика ролей в управленческой команде	5
20	Понятие лидерства, его особенности и формы в организациях	6
21	Традиционные концепции лидерства	6
22	Ситуационные концепции лидерства	6
23	Современные подходы к эффективному лидерству. Факторы, влияющие на выбор	6

	стиля лидерства	
24	Лидерство и власть. Различия в позициях между лидером и менеджером	6
25	Стили лидерства, используемые менеджерами для оказания влияния на подчиненных	6
26	Сущность и виды коммуникаций	7
27	Коммуникативные процессы	7
28	Коммуникативные барьеры и способы их преодоления	7
29	Деловое общение как основа коммуникативного поведения	7
30	Сущность и функции конфликтов в организации	8
31	Виды, причины и последствия конфликтов в организации	8
32	Управление конфликтами в организации	8
33	Переговоры – как метод разрешения конфликтов	8
34	Стратегии поведения менеджера в конфликтах	8
35	Понятие и содержание организационной культуры	9
36	Функции и факторы организационной культуры	
37	Типы организационной культуры	9
38	Формирование и развитие организационной культуры	9
39	Организационное поведение в мультинациональной организации	10
40	Поведение в различных национальных культурах	10

Вариант тестовых заданий, разработанных в соответствии с установленными этапами формирования компетенций

10.2.2. Вариант типовых заданий (задач, кейсов), разработанных в соответствии с установленными этапами формирования компетенций

№ п/п	Условия типовых заданий	Ответ																		
1	<p>Проанализируйте предложенные варианты поведения руководителя и определите, для какого этапа развития группы они характерны, заполнив таблицу.</p> <p>Таблица - Поведение руководителя на различных этапах развития группы</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>№</th> <th>Этапы развития группы</th> <th>Поведение руководителя</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Формирование</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Бурление</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Нормирование</td> <td></td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Выполнение работ</td> <td></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>Расформирование</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Варианты поведения руководителя.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> Обеспечивает координацию деятельности специализированных членов группы. Отстаивает свои позиции, утверждает свой авторитет. Принимает участие в выработке правил взаимодействия в группе. Организует работу группы, обеспечивает ее ресурсами. Поощряет или наказывает членов группы по результатам трудовой деятельности. Отстаивает точку зрения группы при взаимодействии с другими группами. Подводит итоги деятельности группы по выполнению целевого задания и вносит предложения о нецелесообразности дальнейшего существования группы. Организует групповые дискуссии для решения сложных групповых проблем. Устраняет внутригрупповые конфликты. 	№	Этапы развития группы	Поведение руководителя	1	Формирование		2	Бурление		3	Нормирование		4	Выполнение работ		5	Расформирование		<ol style="list-style-type: none"> Формирование: 2, 4. Бурление: 2, 9. Нормирование: 3. Выполнение работ: 1, 4, 5, 6, 8, 9. Расформирование: 7.
№	Этапы развития группы	Поведение руководителя																		
1	Формирование																			
2	Бурление																			
3	Нормирование																			
4	Выполнение работ																			
5	Расформирование																			

10.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, владений (навыков и (или) практического опыта деятельности), характеризующих этапы формирования компетенций

10.3.1. Условия допуска обучающегося к сдаче (экзамена и зачета) и порядок ликвидации академической задолженности

Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся (принято на заседании Ученого совета 31.08.2013г., протокол № 1)

10.3.2. Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине

устная письменная компьютерное тестирование иная*

10.3.3. Особенности проведения экзамена

Экзамен проводится в письменной форме. На подготовку студенту отводится 40 мин. При подготовке к ответу студент не может пользоваться конспектом лекций.