

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Кабардино-Балкарский государственный университет
им. Х.М. Бербекова» (КБГУ)**

ИНСТИТУТ МЕНЕДЖМЕНТА, ТУРИЗМА И ИНДУСТРИИ ГОСТЕПРИИМСТВА

СОГЛАСОВАНО

Руководитель образовательной
программы _____ **А.Х. Атабиева**

« ____ » _____ 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор института
_____ **Р.М.Лигидов**

« ____ » _____ 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Организационное поведение

Направление подготовки

38.03.02 Менеджмент

Профиль «Маркетинг»

Квалификация (степень) выпускника

Бакалавр

Форма обучения

Очная, очно-заочная, заочная

Нальчик 2024

Рабочая программа дисциплины «Организационное поведение» /сост.
З.А. Мустафаева - Нальчик: КБГУ, 2024. - 48 с.

Рабочая программа предназначена для преподавания дисциплины обязательной части основной образовательной программы студентам очной формы обучения по направлению подготовки 38.03.02 – Менеджмент.

Рабочая программа составлена с учетом федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 – Менеджмент, утвержденного приказом Минобрнауки Российской Федерации от 12.08.2020 N 970(Зарегистрировано в Минюсте России 25.08.2020 N 59449).

Содержание

1. Цель и задачи освоения дисциплины.....	4
2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО	4
3. Требования к результатам освоения дисциплины.....	4
4. Содержание и структура дисциплины	4
Содержание дисциплины	4
Структура дисциплины	8
Лекции.....	10
Практические занятия.....	10
Самостоятельное изучение разделов.....	11
5. Оценочные материалы для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	11
6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности	29
7. Учебно-методическое обеспечение дисциплины	34
7.1 Основная литература	34
7.2 Дополнительная литература	34
7.3 Интернет-ресурсы.....	34
7.4 Методические указания по проведению различных учебных занятий, курсовому проектированию и другим видам самостоятельной работы	35
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	43
9. Приложения.....	45

1. Цель и задачи освоения дисциплины.

Цель изучения дисциплины — ознакомление студентов с основными теоретическими концепциями социальных организаций и организационным поведением как междисциплинарной областью знания, связанной с изучением человеческих установок и трудовой деятельности.

В процессе изучения дисциплины ставятся и решаются следующие задачи:

- ознакомление с опытом деятельности успешных (конкурентоспособных) организаций, достижение студентами понимания предпосылок успешности организаций;
- формирование способности к решению ключевых проблем управленческой деятельности;
- достижение понимания причин и выработка критериев оценки поведения людей в организации;
- приобретение студентами способности к анализу поведения человека в социальной группе.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО.

Дисциплина «Организационное поведение» относится к обязательной части учебного цикла дисциплин. Изучение дисциплины формирует знания по основным видам деятельности квалификационной характеристики по направлению 38.03.02 - Менеджмент. Программа разработана с ориентацией на существующий российский опыт в области управления организацией и ее ресурсов, а также теорию и практику зарубежного опыта. Дисциплина «Организационное поведение» связана с профессиональной подготовкой бакалавров по направлению «Менеджмент».

3. Требования к результатам освоения дисциплины.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП ВО по данному направлению подготовки (специальности):

УК-3.1 Способен работать в команде, проявлять лидерские качества и умения;

УК-3.2 Способен определять свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, учитывая особенности поведения и интересы других участников;

ОПК-3.3 Способен осуществлять оценку ожидаемых результатов и последствий организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости и реализации в условиях сложной и динамической среды.

4. Содержание и структура дисциплины

Таблица 1. Содержание дисциплины «Организационное поведение», перечень оценочных средств и контролируемых компетенций

№ ра зд ел а	Наименование раздела	Содержание раздела	Код контро лируем ой компет енции	Наименование оценочного средства
1	Предмет, методология и задачи курса	Цели и основные задачи дисциплины "Организационное поведение". Предмет ОП. Методы, используемые в исследовании организационного поведения. Использование знаний организационного поведения в практическом управлении организацией.	ОПК- 3.3	Домашнее задание, написание реферата, эссе, коллоквиум, кейс-задачи, тестирование, курсовая

		Структура дисциплины. Значение дисциплины "Организационное поведение" в подготовке современных руководителей и специалистов.		работа
2	Личность и организация	<p>Две модели поведения человека в организации: человек – в центре модели; организация в центре модели. Ожидания и представления человека об организационном окружении. Понятие социализации. Организационные ожидания в отношении индивида. Условия успешной адаптации человека к организационному окружению. Типы адаптации (критерий: принимаемые индивидом нормы и ценности организации)</p> <p>Содержание, сущность и место роли в организации. Условия соответствия роли целям, стратегии и структуре организации: ясность роли и приемлемость роли. Ролевые конфликты: причины, способы разрешения. Понятие статуса роли. Формальный и неформальный статус роли. Восприятие как основополагающее начало поведения человека. Субъективность восприятия. Факторы, влияющие на восприятие человеком окружающей действительности. Индивидуальность восприятия. Понятие критериальной базы поведения человека</p>	УК-3.2	Домашнее задание, написание реферата, эссе, коллоквиум, тестирование, кейс-задачи, курсовая работа
3	Мотивация и результативность	<p>Мотивация личности – основа формирования организационного поведения. Взаимосвязь понятий: потребности, мотивы, стимулы. Классификация потребностей и мотивов. Роль корпоративной культуры в системе мотивации личности. Основные подходы в содержательных теориях мотивации (А. Маслоу, А. Альдерфера, Д. Макклеланда, Ф. Герцберга). Значение содержательных теорий мотивации для организационного поведения. Процессуальные теории мотивации (В. Врума, С. Адамса, Д.</p>	УК-3.2	Домашнее задание, написание реферата, эссе, коллоквиум, кейс-задачи, тестирование, курсовая работа

		Локка). Условия использования процессуальных теорий мотивации. Экономическая и неэкономическая мотивация.		
4	Личность и группы	<p>Понятие и характеристики группы. Задачи и принципы формирования групп. Условия достижения синергетического эффекта в группе. Межгрупповая динамика. Групповые нормы поведения как регулятор поведения личности. Этапы формирования групп. Появление общественного мнения в группе. Зависимость индивида от мнения большинства участников группы. Поведение личности в условиях группового давления. Формальные и неформальные группы. Принципы создания рабочих групп. Команда в условиях современных организаций. Особенности самоуправляемых команд. Современный взгляд на конфликты в организации. Сущность, функции и виды конфликтов. Причины межгрупповых конфликтов. Последствия конфликтов в организации. Управление конфликтами. Переговоры – универсальный метод разрешения конфликтов.</p>	УК-3.1	Домашнее задание, написание реферата, эссе, коллоквиум, тестирование, кейс-задачи, курсовая работа
5	Организационное лидерство	<p>Организационная карьера. Выбор карьеры. Организационная структура и ее влияние на карьерные отношения. Социализация как связующее звено между эффективностью карьеры и организации. Сущность лидерства. Истоки и классические исследования лидерства. Формальное и неформальное лидерство, авторитет. Теории характерных особенностей лидерства. Поведенческие и ситуационные подходы к стилям руководства. Теории личностного поведения. Взаимосвязь понятий власть и влияние. Власть как ресурс руководителя. Власть и полномочия. Баланс власти. Сущность стиля руководства. Классификация стиля</p>	УК-3.1	Домашнее задание, написание реферата, эссе, коллоквиум, тестирование, кейс-задачи, курсовая работа

		руководства, предложенная К. Левиным "Управленческая решетка" Блейка и Моутона. Классификация стиля руководства в рамках ситуационного подхода (Фидлер, Херси, Бланшар). Условия выбора эффективного стиля руководства. Основы наделения властью. Участие работников в управлении. Делегирование полномочий. Условия успешного делегирования полномочий.		
6	Корпоративная культура и поведение организации	Особенности организационного поведения при становлении (создании и росте) организации. Особенности организационного поведения при зрелости организации. Особенности организационного поведения при стагнации и свертывании производства. Формирование репутации фирмы как элемента стратегии организации. Организационная культура. Влияние организационной культуры на организационное поведение личности. Формирование поведения сотрудников в соответствии со стратегией развития организации. Определение наиболее привлекательного поведения работников для повышения эффективности деятельности организации. Организационное поведение как следствие ментальности общества и воспитания личности. Формирование привлекательного организационного поведения в процессе найма работников: собственная подготовка, отбор, подготовка по закону, отбор через кадровые агентства. Условия контракта как фактор формирования организационного поведения. Типы поведенческого маркетинга. Стадии формирования поведенческого маркетинга.	УК-3.1 УК-3.2	Домашнее задание, написание реферата, эссе, коллоквиум, тестирование, кейс-задачи, курсовая работа
7	Организационное развитие	Миссия и философия. Восприятие целей работниками организации. Организация как система, строение организации. Классическая теория строения	УК-3.2 ОПК-3.3	Домашнее задание, написание реферата, эссе, коллоквиум,

		<p>организации: бюрократическая модель М. Вебера. Современный взгляд на бюрократию. Организационная структура как фактор организационного поведения. Влияние структуры на индивидуальное и групповое поведение.</p> <p>Необходимость изменений для развития организаций. Проблемы организационного развития.</p> <p>Необходимые меры по осуществлению эффективного руководства процессом преобразований. Подготовка работников к необходимости изменений.</p> <p>Инновационный процесс и поведение личности. Успешное осуществление изменений. Стресс как результат нововведений. Сущность стресса.</p> <p>Причины стрессов в организации.</p> <p>Влияние стресса на эффективность деятельности организации.</p> <p>Стиль управления и его влияние на поведение личности. Специфика мультинациональной организации.</p> <p>Социальные условия. Индивидуальные особенности: индивидуализм – коллективизм. Юридические и этические условия. Экономические и политические условия. Дистанция власти. Поведение в различных национальных культурах.</p> <p>Препятствия на пути культурной адаптации: узость взглядов, этноцентризм, культурные различия, отсутствие культурной эмпатии. Преодоление препятствующих адаптации барьеров: отбор сотрудников, учет совместимости наций, ориентация и поддержка в новой стране, обучение.</p> <p>Коммуникации и взаимодействие представителей различных культур.</p>		<p>тестирование, кейс-задачи, курсовая работа</p>
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------------------------------------------

Структура дисциплины «Организационное поведение»

Таблица 2. Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы (144 часа) **ОФО**

Вид работы	Трудоемкость, часов/з.ед.
Общая трудоемкость	144/4
Аудиторная работа:	51
<i>Лекции (Л)</i>	17
<i>Практические занятия (ПЗ)</i>	34
Самостоятельная работа:	66
Реферат (Р)	8
Эссе	4
Курсовая работа	40
Самостоятельное изучение разделов	14
Подготовка и сдача экзамена	27
Вид итогового контроля (экзамен)	экзамен

ЗФО

Вид работы	Трудоемкость, часов/з.ед.
Общая трудоемкость	144/4
Аудиторная работа:	10
<i>Лекции (Л)</i>	2
<i>Практические занятия (ПЗ)</i>	8
Самостоятельная работа:	125
Реферат (Р)	15
Эссе	10
Курсовая работа	40
Самостоятельное изучение разделов	60
Подготовка и сдача экзамена	9
Вид итогового контроля (экзамен)	экзамен

ОЗФО

Вид работы	Трудоемкость, часов/з.ед.
Общая трудоемкость	144/4
Аудиторная работа:	54
<i>Лекции (Л)</i>	18
<i>Практические занятия (ПЗ)</i>	36
Самостоятельная работа:	63
Реферат (Р)	8
Эссе	4
Курсовая работа	40
Самостоятельное изучение разделов	11
Подготовка и сдача экзамена	27
Вид итогового контроля (экзамен)	экзамен

Таблица 3. Лекционные занятия

№	Наименование темы
1	1. Введение в дисциплину
2	1 Теории для моделирования организационного поведения. 2 Личностный подход к взаимодействию человека и организации. 3 Рольевой аспект взаимодействия человека и организации. 4 Восприятие и атрибуция. 5 Научение поведению в организации.
3	1. Мотивация и результативность.
4	1 Формирование группового поведения в организации.
5	1 Персональное развитие в организации. 2 Лидерство в организации.
6	1 Управление поведением организации. 2 Поведенческий маркетинг.
7	1 Анализ и конструирование организации. 2 Изменения в организации. 3 Организационное поведение в системе международного бизнеса.

Таблица 4. Практические занятия (семинары)

№	Тема
1	Введение в дисциплину
2.	Теории для моделирования ОП
3.	Личностный подход к взаимодействию человека и организации.
4.	Рольевой аспект взаимодействия человека и организации
5.	Восприятие и атрибуция
6.	Научение поведению в организации
7.	Мотивация и результативность
8.	Формирование группового поведения в организации.
9.	Персональное развитие в организации
10.	Лидерство в организации

№	Тема
11.	Управление поведением организации
12.	Поведенческий маркетинг
13.	Анализ и конструирование организации
14.	Изменения в организации
15.	Организационное поведение в системе международного бизнеса.

Таблица 5.Лабораторные работы по дисциплине (не предусмотрены)

Таблица 6.Самостоятельное изучение разделов дисциплины

№ занятия	Тема
1.	Теории психоанализа для моделирования организационного поведения.
2.	Теории бихевиоризма для моделирования организационного поведения.
3.	Гуманистический подход к моделированию организационного поведения.
4.	Исследования типов адаптации индивида к организации.
5.	Феномен конформизма как типа адаптации.
6.	Природа ролевых конфликтов.
7.	Исследование проблемного поля неопределенности роли.
8.	Типичные искажения восприятия
9.	Управление процессом восприятия
10.	Концепция научения поведению.
11.	Мотивация в различных культурах.
12.	Концепция малых групп.
13.	Новое лидерство.
14.	Исследование моделей национального в организационной культуре.
15.	Исследование типов поведенческого маркетинга.
16.	Концепция культурного шока

5. Оценочные материалы для текущего и рубежного контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Конечными результатами освоения программы дисциплины являются сформированные когнитивные дескрипторы «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным компетенциям. Формирование этих дескрипторов происходит в течение всего семестра по этапам в рамках различного вида занятий и самостоятельной работы.

В ходе изучения дисциплины предусматриваются *текущий, рубежный контроль и промежуточная аттестация.*

5.1. Оценочные материалы для текущего контроля. Цель текущего контроля – оценка результатов работы в семестре и обеспечение своевременной обратной связи, для коррекции обучения, активизации самостоятельной работы обучающегося. Объектом текущего контроля являются конкретизированные результаты обучения (учебные достижения) по дисциплине

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины «Организационное поведение» и включает: ответы на теоретические вопросы на практическом занятии, решение практических задач и выполнение заданий на практическом занятии, самостоятельное выполнение индивидуальных домашних заданий с отчетом (защитой) в установленный срок, написание рефератов, эссе.

Оценка качества подготовки на основании выполненных заданий ведется преподавателем (с обсуждением результатов), баллы начисляются в зависимости от сложности задания.

5.1.1. Оценочные материалы для самостоятельной работы обучающегося (кейс-задачи) (контролируемые компетенции УК-3.1; УК-3.2; ОПК-3.3).

Перечень типовых задач для самостоятельной работы сформирован в соответствии с тематикой практических занятий по дисциплине «Организационное поведение».

Кейс-задача №1 (Темы: «Личностный подход к взаимодействию человека и организации», «Научение поведению в организации», «Ролевой аспект взаимодействия человека и организации», «Лидерство в организации», «Управление поведением организации»).

В одной финансово-кредитной организации начальником юридического отдела был назначен молодой (25 лет) человек с незаконченным на тот момент финансово-экономическим образованием. В его подчинении оказались трое специалистов высочайшей юридической квалификации с высоким стажем и большим опытом работы. Приняли его спокойно и нейтрально.

В первый же день в отдел поступил заказ на юридическое обслуживание от очень крупного клиента. Финансово-кредитная организация очень любила своих клиентов, поэтому молодой начальник отдела принял заказ в устной форме и пообещал выполнить его в кратчайшие сроки – к 16 часам этого же дня. И официальным тоном поручил работу ведущему специалисту отдела, женщине 36 лет. Назовем ее Мария Ивановна. Она кивнула головой и погрузилась в работу.

16.00, затем прошел еще час. Клиент уже оборвал все телефоны. Но на раздраженный вопрос руководителя: "Сколько же можно?" Мария Ивановна спокойно ответила: "Мне на эту работу по инструкции положено 12 часов. Конечно, если вы не хотите получить халтуру. Поэтому завтра в 10.00 она будет у вас на столе". И не было в ее голосе ни тени раздражения.

Попытки поручить работу двум другим сотрудникам вообще успехом не увенчались: одна сотрудница сослалась на более низкую квалификацию, а второй коллега заявил, что кроме Марии Ивановны никто не сделает работу для столь крупного клиента на должном уровне. Начальник отдела сорвался и позволил себе гневные высказывания в адрес сотрудницы. После чего отлучился на время. На коллектив отдела его вспышка не оказала никакого воздействия, только вызвала улыбки/

Вопросы:

1. Как можно охарактеризовать данную ситуацию с точки зрения отношений нового руководителя с подчиненными ему сотрудниками?
2. Можно ли назвать поведение молодого руководителя "грамотным"? Если да, то почему?

3. Как можно оценить отношение руководителей этой организации к сотрудникам описанного подразделения? В чем ошибка высшего руководства? 4. Укажите на ошибки начальника юридического отдела.

Кейс-задача №2 (Темы: «Теории для моделирования ОП», «Восприятие и атрибуция», «Персональное развитие в организации», «Лидерство в организации»).

С помощью полярной модели основного управленческого отношения показать, где скрываются и где блокируются поведенческие ресурсы управления. Разработать полярную модель для следующей ситуации: есть 2 типа руководителей, один из которых дает понять, что каждый в коллективе способен на многое, а другой считает, что мало кто на что способен. Что приобретает первый руководитель, заинтересовывая работников? И что теряет второй, заставляя их работать?

В этой модели продемонстрируйте "обратную связь" основного управленческого отношения, т.е. как руководитель может раскрывать поведенческий ресурс организации и как может его загубить. Оцените приобретения одного руководителя и потери другого. Результаты оценки представьте в виде таблицы.

Используя полученные данные, сформулируйте такую же таблицу в зеркальном отражении: что теряет руководитель, развивающий своих людей и, что приобретает его авторитарный коллега.

Кейс-задача №3 (Темы: «Восприятие и атрибуция», «Мотивация и результативность», «Формирование группового поведения в организации», «Персональное развитие в организации»).

Лида Смирнова пристально смотрела на свой кофе и пирожок. После трудного рабочего дня она пыталась расслабиться в кафе, часто посещаемом деловыми людьми. Подняв взгляд, она заметила свою давнюю подругу по университету, входящую в кафе. Прошло уже два года, как она последний раз виделась с Анной Яблоковой. В то время они были в одной группе на занятиях по курсу "Организационное поведение".

"Анна! — воскликнула Лида, пытаясь привлечь ее внимание. — Присаживайся. Я не видела тебя целую вечность. Я не знала, что ты осталась в городе".

"Я проходила вводное обучение в страховой компании, где работаю последние 18 месяцев, — ответила Анна. — А как у тебя дела?"

"Я работаю в рекламном агентстве "Альбатрос". Я там почти уже год", — сказала
Лида.

"Интересно, что это за организация? — спросила Анна. — Я слышала, что это достаточно жесткая контора".

"Я не знаю, откуда у тебя такая информация, — ответила Лида, — но ты права. Платят действительно хорошо, но ежедневно выжимают из нас каждый выплаченный нам рубль. Люди, с которыми я работаю, очень хорошие, но сильно конкурируют друг с другом. Я думаю, что наша компания проводит некую неписаную политику. Новых людей пытаются столкнуть друг с другом, а «победитель» получает продвижение. Не получившие продвижение долго не задерживаются в компании. Они ищут что-нибудь на стороне или их просят подыскать себе что-нибудь другое. Я надеюсь, ты понимаешь, что я имею в виду".

Анна сочувственно взглянула на подругу. "У нас в страховой компании тоже идет своя борьба, но все это выглядит несколько иначе. У меня относительно низкая заработная плата, но мне кажется, что меня скоро повысят. Как бы этого хотелось. Когда я начала работать, мне сказали, что повысят через 9 месяцев ученичества, но они превратились сначала в 12, затем в 15, а сейчас это уже составляет 18 месяцев, и никого из моей группы еще не повысили. Двое, занимавшие

должности выше меня, уже уволились. Поэтому нас, двоих оставшихся, скоро повысят. Я надеюсь, что это коснется и меня. Политика компании заключается в продвижении людей, но в медленном продвижении. Можно конечно было бы обратиться к ряду официальных кадровых документов. Я уже подобрала много таких материалов, но как-то беспокоюсь, стоит ли мне на них ссылаться. У меня прекрасная начальница.

Когда я разуверилась во всем, она отвела меня в сторону и сказала, что у меня все идет хорошо. Она показала планы компании по продвижению сотрудников и сказала, что она будет настойчиво рекомендовать меня на открывающиеся вакансии. Мне кажется, я просто нетерпеливая".

Лида отставила свой кофе. "Мой начальник просто дурак, но он хитрый дурак. Он окружил себя людьми, делающими так, что он выглядит хорошо. Они делают свою работу, а он получает все результаты. Я научилась больше от коллег, чем от него. Не понимаю, как такие, как он выживают в нашей компании. Ты, наверное, сейчас думаешь, что его подчиненные надеются на свое продвижение. Он, должно быть, лучший артист, чем я о нем думала".

"Тебе нравится то, что ты делаешь?" — спросила Анна.

"Да, это очень интересное дело, — ответила Лида. — Это более сложно, чем то, чему нас учили в университете. Было бы лучше, если бы наши профессора рассказывали нам о политике в компаниях. Я хотела бы знать что-нибудь о том, как сделать так, чтобы увидеть в своем начальнике что-то хорошее. Ты видишь, мне это очень необходимо".

Обе некоторое время сидели тихо. В заключение Анна сказала: "В пятницу в театре будут показывать новую пьесу. У меня есть лишний билет. Хочешь пойти со мной?"

"Я бы пошла, Анна, — сказала Лида, — но взяла домой много работы. Может быть, мы сходим куда-нибудь вместе в следующий раз, ладно?"

"Да, конечно, — ответила Анна, — после того, как нас обеих повысят". Они обе засмеялись, и Анна потянулась за своим пальто.

Вопросы:

1. Как бы вы могли охарактеризовать каждую из героинь ситуации как личность?
2. Что можно сказать о каждой из девушек с позиции того, как они относятся к фактам и событиям, изложенным в ситуации, как они описывают свою работу и отношения по работе?
3. Как бы вы оценили удовлетворенность работой Лиды и Анны?
4. Кто из них больше доволен своей работой в целом и почему?
5. Что можно сказать о том, как их менеджеры управляют сложившейся в компаниях ситуацией, а также об этическом поведении этих менеджеров?
6. Не кажется ли вам, что эти две девушки приписывают разную степень важности различным аспектам своей работы? Если это так, то какие из этих аспектов воспринимаются ими как более важные и для кого?

Кейс-задача №4 (Темы: «Роль аспекта взаимодействия человека и организации», «Научение поведению в организации», «Управление поведением организации», «Поведенческий маркетинг»).

Руководство магазина считает, что отдел кадров подобрал в свое время не тех людей на должности, описание которых приводится ниже.

Определить, что нужно сделать для заполнения этих должностей в будущем с большей эффективностью. Необходимо разработать модель личности для кандидата

на каждую из должностей. Эта модель должна описывать наиболее важные черты личности, которые приведут к успеху в работе. Затем следует подготовить список вопросов к кандидату на должность, ответы на которые помогут совместить требования к работе с личностной характеристикой.

Заведующий секцией мужской и женской одежды. Менеджер в данной должности несет полную ответственность за поддержание соответствующего ассортимента товаров в секции; должен управлять продажей, координировать работу и обеспечивать развитие подчиненных ему продавцов. Он обязан играть активную роль в выявлении слабых сторон в работе каждого продавца и помогать ему (ей) в преодолении недостатков. Приблизительно половину своего рабочего времени менеджер проводит в зале секции, работая с покупателями.

Заведующий складом. Менеджер несет полную ответственность за получение прибывающих товаров, их правильное складирование в помещениях склада, а также за своевременную доставку в торговые залы по требованию заведующих секциями. Менеджер должен работать с персоналом, доставляющим товары, так, чтобы обеспечить в этом деле порядок и систематичность. Кроме того, менеджер должен работать с продавцами, чтобы избежать затоваривания на складе.

Кейс-задача №5 (Темы: «Научение поведению в организации», «Мотивация и результативность», «Организационное поведение в системе международного бизнеса.»).

"Орион" — это крупная многонациональная компания по производству товаров бытовой химии. Она осуществляет операции в десяти странах СНГ. В России она производит некоторые виды своей продукции на одном из заводов, расположенном в небольшом провинциальном уральском городке.

Крупномасштабные складские операции очень важны для поддержания эффективной работы данного завода. Как только продукция сходит с производственной и

упаковочной линии в северной части завода, она перевозится на конвейер через главную дорогу в южную часть, где расположены складские помещения. Эти операции осуществляются в две смены и без остановки. Если здесь происходит срыв, то вся система стопорится и сделанная продукция не может сойти с производственной линии.

Петр Груздев работает в южной части завода на складе. Ему 28 лет, он не женат и уже семь лет работает на этом заводе. В его обязанности входит погрузка готовой продукции на конвейер и складирование ее в штабеля с помощью ручной тележки или автопогрузчика.

Дома Петр живет с матерью и отцом; домой приходит в основном спать. Всем известно, что он любит хорошо проводить время. На общение с людьми у него уходит много времени и сил. Он нередко жалуется, что после этого он бывает "разбитым". Петр тратит очень много денег на свои развлечения. Такое возможно потому, что родителям денег он почти не дает. Его отец, находясь на пенсии, все еще работает и получает неплохую заработную плату. Сам Петр умудряется немного подработать на стороне, выступая время от времени в качестве судьи на соревнованиях местных мужских и женских команд по волейболу. Он также активно занимается спортом для своего удовольствия: зимой — это популярный в этом городе хоккей, а летом — русская лапта. Ему очень нравится быть среди людей, получать удовольствие от общения с ними не в меньшей степени, чем от самих занятий спортом.

На работе Петр уже не первый год известен своими непредсказуемыми прогулами. Они нередко превращаются просто в загулы. Последние три года это выглядело следующим образом.

Позапрошлый год 12 дней (5 случаев)
Прошлый год 9 дней (7 случаев)
Текущий год 10 дней (8 случаев)

Кроме того, Петр часто опаздывает на работу, объясняя это различными причинами. В ряде случаев это прерывает рабочие операции на складе завода.

Его новый начальник участка Галина Николаевна не считает, что активная жизнь Петра вне работы — причина его прогулов и опозданий. Хотя она и не совсем в этом уверена. Она не может понять, почему он на это жалуется каждый раз, когда появляется на работе на следующий день.

Однажды, когда Петр прогулял несколько раз после игр в хоккей, он пытался объяснить это тем, что каждый раз игра вызывала старые боли в спине. Из его личного дела Галина Николаевна действительно обнаружила, что два года назад Петр обращался к заводскому врачу по поводу болей в спине. Это случилось как раз после занятий спортом. Однако записи доктора, сделанные после обследования, свидетельствовали о том, что Петру не возбранялось работать после случившегося.

Галина Николаевна была у Петра уже четвертым по счету начальником участка за последние два с половиной года его работы на заводе. Все предыдущие начальники участка сделали в личном деле Петра записи о его нарушениях. Они проводили с ним соответствующие беседы. Каждый раз Петр соглашался с тем, что ему следует исправиться, ссылаясь в то же самое время на плохое самочувствие и болезни как причины своего поведения. Было замечено, что после каждой такой воспитательной беседы его поведение на работе значительно улучшалось.

В принципе Петр был хорошим работником. Ему не за что было делать замечания, но и нельзя было ожидать от него каких-либо сверх усилий. Просматривая его личное дело, Галина Николаевна вспоминала трех его предыдущих начальников. Двое из них отличались тем, что давали подчиненным полную свободу в работе с минимальными проверками со своей стороны. А один был действительно "жестким" начальником, держа все и всех под постоянным контролем, наставляя и помогая всем своим работникам,

ругая их, когда они делали не то или не так. Однако большинству людей на заводе он нравился. Галина Николаевна обнаружила из личного дела интересный факт. Прогулы Петра были чаще именно у этого "жесткого" начальника и меньше у тех двух "либералов", дававших людям самим решать, где, как и когда работать.

В восемь часов утра в понедельник 6 октября 1997 г. Петр Груздев не появился на работе, и складская бригада должна была начать работу в сокращенном составе. Анализируя записи в личном деле Петра, Галина Николаевна определила, что он впал в новый период загулов. К тому же недавно, в сентябре он уже прогулял три дня. Она задумалась о том, что же ей необходимо предпринять, чтобы Петр вышел на работу, и в будущем подобные случаи исключались.

Вопросы

1. Как Петр воспринимал организационное и неорганизационное окружение? Какие личностные различия Петра определяли его поведение на рабочем месте и вне работы?
2. Чему приписывал Петр причины своего поведения и почему он так считал? Чему предписывала Галина Николаевна причины поведения Петра, и что ее привело к такому восприятию событий?

3. Какие виды ситуационного усиления поведения Петра использовали его предыдущие начальники? Насколько эффективными были их действия? Объясните свою точку зрения.
4. Что было особенного в том порядке, с которым к Петру применялось ситуационное усиление его поведения? Было ли это эффективным?
5. Что бы вы посоветовали предпринять Галине Николаевне в создавшейся ситуации?

Кейс-задача № 6 (Темы: «Научение поведению в организации», «Лидерство в организации»).

Данный конфликт произошел на фирме А, занимающейся снабжением сети ресторанов продуктами питания.

Основным продуктом, которым эта фирма снабжает рестораны "Fast Food", является картофель "French Fries". Этот продукт поставляется из Германии фирмой В, с которой подписан долгосрочный контракт на поставку с условием отсрочки платежа. Фирма В является не только поставщиком, но и производителем данного вида картофеля. Заказывает продукцию у фирмы В и занимается платежами директор по закупкам фирмы А, которого зовут Андреем. За неделю до майских праздников Андрей заболел, и часть своих обязанностей поручил своему заместителю Елене. В конце рабочей недели, в пятницу, выяснилось, что по вине транспортной компании и таможенной группы фирмы А поставка из Германии срывается, т.е. в понедельник на складе может образоваться дефицит картофеля, потребление которого ресторанами во время праздников должно увеличиться.

Андрей из дома пытался уладить ситуацию с поставками фирмы В, но ему это не удалось, и к концу рабочего дня в пятницу он поручил Елене организовать срочную закупку у любого московского поставщика, который смог бы доставить картофель определенного образца в количестве 3 т. не позднее окончания рабочего дня в понедельник.

Елена стала искать подходящего поставщика, но вечером в конце недели это было практически невозможно. Андрей также занимался поиском и, найдя фирму С, сообщил это Елене и дальнейшее решение по поставке поручил принимать ей.

В данной экстренной ситуации Елене пришлось пойти на условия, поставленные фирмой

С, которые фирме А были абсолютно невыгодны: подписание договора со сроком

действия до конца 1997 г. и 100 % предоплата данной поставки. Условием Елены была скорейшая поставка.

В понедельник утром Елена произвела предоплату фирме С и выслала ей платежное поручение с подтверждением факта оплаты, что является необходимым и достаточным условием для фирмы - поставщика, чтобы отгрузить товар на склад фирмы А. Елена сообщает Андрею, что эта проблема решена и поставка должна произойти до окончания рабочего дня.

Во вторник Андрей вышел на работу и узнал, что картофель еще не привезли, и попросил разобраться в этом Елену. Она позвонила в фирму С, и ей сообщили, что платежного поручения недостаточно и отгрузка будет произведена только тогда, когда на их счет поступят деньги, т.е. не раньше среды, так как деньги в Москве из банка в банк идут не менее одного дня. Елена сообщила это Андрею, который был очень возмущен тем, что она сразу не выяснила этого обстоятельства. Елена же ему

ответила, что это он нашел фирму С, она думала, что Андрей достаточно хорошо знал будущего поставщика, а поэтому она занималась только технической стороной организации поставки. Андрей же узнал только цену картофеля, которая была для него приемлема.

Андрей стал обвинять Елену в неудачной сделке. Он говорил, что Елена должна была выяснить все условия поставки до конца и при неприемлемых условиях искать другого поставщика. Елена же ему сказала, что он не давал ей таких указаний, а догадаться она не могла, потому что закупка картофеля не в ее компетенции. На обвинения Андрея в непрофессионализме она ответила, что он возложил на нее слишком большую ответственность и что лучше ему самому попытаться договориться с фирмой С о скорейшей поставке. Андрей позвонил на фирму С, но ему отказали в поставке до поступления денег на их счет, так как это условие было неприемлемым для руководства фирмы С, тем более что уже был подписан договор в котором кроме форс-мажорных, не оговаривалось никакие другие обстоятельства, которые могли бы изменить характер поставок.

В среду днем пришла машина с картофелем из Германии, а машина от фирмы С так и не было. Сотрудники отдела, которым руководил Андрей, были в курсе ситуации и стали критиковать его за то, что он оплатил фирме С поставку со 100% предоплатой, в то время как они не смогли оплатить поставки своим постоянным партнерам, с которыми они работают с отсрочкой платежа в 15 банковских дней, так как необходимые деньги Елена зарезервировала для фирмы С в пятницу вечером.

В итоге фирма А понесла убытки в размере предоплаты за уже ненужный картофель. Кроме того, подписав договор, она возложила на себя обязанность закупить до конца 1997 г. такой же картофель, как и у фирмы В, но с товарной наценкой у фирмы С. **Вопросы:**

1. Нужно ли было Андрею принимать участие в поисках фирмы или он должен был дать задание Елене провести это дело от начала до конца?
2. Можно ли сказать, что Андрей недостаточно хорошо контролировал ситуацию?
Должен ли он был это делать, когда был не совсем здоров?
3. Справедливы ли слова Елены о том, что Андрей возложил на нее слишком большую ответственность, после того, когда уже нельзя было изменить ситуацию с фирмой С?
4. Имеются ли у Андрея основания в будущем не доверять профессионализму Елены?
5. На ком лежит ответственность за убытки?
6. Была ли эта ситуация следствием недомолвок и недоразумений между Еленой и Андреем? Как бы вы посоветовали им вести себя в дальнейшем?

Кейс-задача №7 (Темы: «Роль аспекта взаимодействия человека и организации», «Поведенческий маркетинг»).

Представьте себе обычный рабочий день в банке. Последний день приема коммунальных платежей без начисления пеней. Работают три кассира. К каждому окну стоит огромная очередь. В атмосфере царит напряженность: все явно утомлены. С разных сторон время от времени доносятся недовольные реплики в адрес работников банка. Неожиданно для очереди и к ее неудовольствию один из кассиров – молоденькая девушка с приятной внешностью – объявляет о временном

непродолжительном перерыве в работе для сдачи излишков наличных денег в кассе (она действует по инструкции).

Второй кассир. Женщина 35 лет, в присутствии клиентов начинает критиковать действия своего коллеги, что подогревает назревший конфликт. Необоснованная критика вызывает у первого кассира возмущение, обиду и непонимание, так как она действует в соответствии с установленным порядком, который обеспечивает безопасность работников банка и клиентов. Желая погасить конфликт, молодая девушка возвращается к клиентам и молча, затаив обиду и потеряв трудовой настрой, продолжает работать.

Вопросы: 1. Кто разжег конфликт?

2. Насколько обоснованы действия молодого кассира?

3. Насколько объективна критика ее старшего коллеги?

4. Как оценить правильность действий каждого из работников?

5. Что можно посоветовать в данной ситуации?

Кейс-задача №8 (Темы: «Научение поведению в организации», «Изменения в организации»).

На основании изученного материала, определить 3 – 5 ситуаций и факторов, вызывающих стресс и разработать программу борьбы со стрессом в организации для предложенных профессий. Полученные результаты оформить в виде таблицы.

Профессия	Стрессовая Ситуация	Стрессоры (факторы)	Программа борьбы со стрессом
Водитель общественного транспорта			
Врач – терапевт			
Врач - хирург			
Управляющий отделом инвестиций банка			
Руководитель отдела маркетинга			
Преподаватель вуза			

Кейс-задача №9 (Темы: «Персональное развитие в организации», «Анализ и конструирование организации», «Изменения в организации»).

1. Из предлагаемых ниже выберите стрессоры, которые явно довлеют над вами:

- напряженность учебы;
- нехватка времени;
- неблагоприятные гигиенические факторы;
- монотонность учебного процесса;
- неудовлетворенность результатами учебы;

- неблагоприятные ситуации в учебной группе;
- трудности во взаимоотношениях со студентами в группе;
- конфликты с преподавателями;
- неблагоприятная атмосфера в семье;
- неприятности с родственниками;
- раздвоенность между работой и учебой;
- тревога о будущем трудоустройстве;
- волнение в связи с предстоящей сессией;
- неудовлетворенность выбранной специальностью;
- отсутствие увлеченностью учебой;
- отсутствие романтического увлечения; любовные переживания;
- финансовая зависимость от родителей;
- тревога по поводу принятого решения; бесхарактерность;
- плохое самочувствие.

2. Разделите выбранные стрессоры на три группы:

- а) те, что можете устранить сами;
- б) те, что вы можете ослабить;
- в) те, что находятся вне вашей воли.

Вопросы: 1. Как можно устранить стрессоры первой группы, ослабить стрессоры второй группы. 2. Как следует поступить со стрессорами третьей группы?

Кейс-задача №10 (Темы: «Управление поведением организации», «Организационное поведение в системе международного бизнеса.»).

Используя национальные особенности в организационной культуре, сформулировать 10 вопросов, в ответах на которые будет раскрываться влияние национальной культуры на управление бизнесом. При этом важно, чтобы эти 10 вопросов максимально охватывали все аспекты управления деловой организацией. Например, в случае с "мотивацией" вопрос может выглядеть следующим образом: ориентируетесь ли вы в работе больше на процесс или на результат? Известно, что европейская и азиатская культуры имеют в этом случае различные подходы.

Критерии формирования оценок по заданиям для самостоятельной работы студента (кейс-задачи):

«отлично» (_3_ балла) - обучающийся показал глубокие знания материала по поставленным вопросам, грамотно, логично его излагает, структурировал и детализировал информацию, избегая простого повторения информации из текста, информация представлена в переработанном виде.

«хорошо» (_2_ балла) - обучающийся твердо знает материал, грамотно его излагает, не допускает существенных неточностей в процессе решения задач;

«удовлетворительно» (_1_ балл) - обучающийся имеет знания основного материала по поставленным вопросам, но не усвоил его деталей, допускает отдельные неточности при решении задач;

«неудовлетворительно» (менее _1_ балла) – обучающийся допускает грубые ошибки в ответе на поставленные вопросы и при решении.

5.1.2. Оценочные материалы для выполнения рефератов (контролируемые

компетенции: УК-3.1;УК-3.2;ОПК-3.3).

Примерные темы рефератов:

1. Ценности и национальные культуры.
2. Культуры и культурное разнообразие.
3. Этическое поведение в различных культурах.
4. Самоуправляемые рабочие команды.
5. Мультикультурная рабочая сила.
6. Проектирование командной работы.
7. Концепция организационной культуры.
8. Ценности и организационная культура.
9. Управление организационной культурой.
10. Организация и организационное развитие.
11. Новые теории лидерства.
12. Роль коммуникаций в организации.
13. Управление процессом принятия решений.
14. Управление конфликтами.
15. Персональное развитие в организации.
16. Проектирование организационных структур.
17. Разработка процедуры делегирования полномочий в организации.

Критерии оценки реферата:

«отлично» (3 балла) ставится, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы. Обучающийся проявил инициативу, творческий подход, способность к выполнению сложных заданий, организационные способности. Отмечается способность к публичной коммуникации. Документация представлена в срок. Полностью оформлена в соответствии с требованиями

«хорошо» (2 балла) – выполнены основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы. Обучающийся достаточно полно, но без инициативы и творческих находок выполнил возложенные на него задачи. Документация представлена достаточно полно и в срок, но с некоторыми недоработками

«удовлетворительно» (1 балл) – имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод. Обучающийся выполнил большую часть возложенной на него работы. Допущены существенные отступления. Документация сдана со значительным опозданием (более недели). Отсутствуют отдельные фрагменты.

«неудовлетворительно» (менее 0 баллов) – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы. Обучающийся не выполнил свои задачи или выполнил лишь отдельные несущественные поручения. Документация не сдана.

5.1.3. Оценочные материалы для выполнения эссе (контролируемые компетенции: УК-3.1;УК-3.2;ОПК-3.3).

Примерные темы эссе:

1. Теория подкрепления.
2. Мотивация и содержательные теории.

3. Основы групповой эффективности.
4. Принятие решений в группах.
5. Групповая и межгрупповая динамика.
6. Совершенствование командных процессов.
7. Командная работа и высокопроизводительные команды.
8. Концепция организационной культуры.
9. Условия для персонального развития в организации.
10. Влияние организационной структуры на эффективность деятельности.
11. Управление человеческими ресурсами в условиях организационных изменений.

Критерии оценки эссе

«отлично» (3 балла) ставится, если обучающийся проявил инициативу, творческий подход, способность к выполнению сложных заданий, организационные способности. Отмечается способность к публичной коммуникации. Документация представлена в срок. Полностью оформлена в соответствии с требованиями.

«хорошо» (2 балла) – обучающийся достаточно полно, но без инициативы и творческих находок выполнил возложенные на него задачи. Документация представлена достаточно полно и в срок, но с некоторыми недоработками.

«удовлетворительно» (1 балл) – обучающийся выполнил большую часть возложенной на него работы. Допущены существенные отступления. Документация сдана со значительным опозданием (более недели). Отсутствуют отдельные фрагменты.

«неудовлетворительно» (0 баллов) – обучающийся не выполнил свои задачи или выполнил лишь отдельные несущественные поручения.

5.2. Оценочные материалы для рубежного контроля. Рубежный контроль осуществляется по более или менее самостоятельным разделам – учебным модулям курса и проводится по окончании изучения материала модуля в заранее установленное время. Рубежный контроль проводится с целью определения качества усвоения материала учебного модуля в целом. В течение семестра проводится **три таких контрольных мероприятия по графику.**

В качестве форм рубежного контроля можно использовать тестирование (письменное или компьютерное), проведение коллоквиума или контрольных работ. Выполняемые работы должны храниться на кафедре в течение учебного года и по требованию предоставляться в Управление контроля качества. На рубежные контрольные мероприятия рекомендуется выносить весь программный материал (все разделы) по дисциплине.

5.2.1. Оценочные материалы: Типовые тестовые задания по дисциплине (контролируемые компетенции УК-3.1; УК-3.2; ОПК-3.3).

Полный перечень **тестовых заданий представлен в ЭОИС (ССЫЛКА)**

Тест – система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений студента.

Примеры тестов к промежуточной аттестации

1. Предметом организационного поведения являются основные закономерности и движущие силы, которые определяют поведение людей в условиях совместного труда и межличностного общения:

- а) верно;
- б) неверно.

2. К факторам социально-культурной среды, влияющим на организационное поведение, можно отнести менталитет и особенности образования:

- а) верно;

б) неверно.

3. Что не относится к числу макроэкономических факторов, влияющих на организационное поведение:

- а) экономическая ситуация в стране;
- б) уровень жизни в стране;
- в) уровень финансового состояния личности;
- г) статус организации на рынке.

4. Какие из перечисленных факторов, влияющих на организационное поведение, можно отнести к факторам правовой среды:

- а) профиль и вид деятельности организаций;
- б) действующее законодательство;
- в) свобода граждан и формы правовой защиты;
- г) реальная ситуация.

5. Какие из перечисленных факторов, влияющих на организационное поведение, относятся к микроэкономическим:

- а) профиль и вид деятельности организации;
- б) личность непосредственного руководителя;
- в) статус организации на рынке;
- г) уровень финансового состояния личности.

6. Термин «организационное поведение» возник:

- а) в начале XX века;
- б) в 40-ых годах XX века;
- в) в 60-ых годах XX века;
- г) в конце XIX века.

7. Параметры, определяющие организационное поведение:

- а) цели организации;
- б) организационная структура;
- в) нормативная и правовая основа;
- г) организационная культура.

8. К целям организационного поведения относятся:

- а) анализ причин и поступков людей в определённых условиях;
- б) прогнозирование и корректировка поведения человека в организации;
- в) создание организации, работающей на принципах сотрудничества и сочетания общеорганизационных, групповых и индивидуальных интересов;
- г) сдерживание развития индивида в организации в интересах безопасности последней.

9. Понятие поведения человека в организации включает в себя следующие составляющие:

- а) поведение;
- б) человек;
- в) экономика;
- г) организация.

10. Авторами теорий психоанализа являются:

- а) Зигмунд Фрейд;
- б) Альфред Адлер;
- в) Эрих Фромм;
- г) Альберт Бандура.

11. Авторами бихевиористских теорий являются:

- а)Баррес Скиннер;
- б)Владимир Бехтерев;
- в)Джон Уотсон;
- г)Эрих Фромм.

12.В теории гуманистической психологии весомый вклад внесли:

- а)Абрахам Маслоу;
- б)Элтон Мэйо;
- в)Мендель Рокич;
- г)Курт Левин;
- д)Дуглас МакГрегор.

13.Автором классификации людей на интровертов и экстравертов является:

- а)Зигмунд Фрейд;
- б)Карл Юнг;
- в)Ганс Айзенк;
- г)Джордж Келли.

14.Впервые выделил когнитивные процессы как основную черту функционирования человека:

- а)Абрахам Маслоу;
- б)Джордж Келли;
- в)Джулиан Роттер;
- г)Реймонд Кеттел.

15.Автором теории «взаимного детерменизма» является:

- а)Альберт Бандура;
- б)Баррес Скиннер;
- в)Ганс Айзенк;
- г)Джордж Келли.

16.Считает, что каждый человек вырабатывает свой уникальный стиль жизни, ориентированный на превосходство и совершенство:

- а)Абрахам Маслоу;
- б)Альфред Адпер;
- в)Эрих Фромм;
- г)Зигмунд Фрейд.

Критерии формирования оценок по тестовым заданиям:

«отлично» (4 балла) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы. Выполнено 100 % предложенных тестовых вопросов;

«хорошо» (3 балла) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 80 –99 % от общего объема заданных тестовых вопросов;

«удовлетворительно» (2 балла) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 60 –79% от общего объема заданных тестовых вопросов;

«неудовлетворительно» (1балл) – получают обучающиеся правильным количеством ответов на тестовые вопросы – менее 40-59 % от общего объема заданных тестовых вопросов.

5.2.2.Оценочные материалы: вопросы к коллоквиуму по дисциплине (контролируемые компетенции УК-3.1;УК-3.2;ОПК-3.3).

Вопросы, выносимые на коллоквиум:

1. Формирование группового поведения в организации.

2. Теории гуманистической психологии.
3. Модели стратегического поведения лидеров.
4. Управление нововведениями в организации
5. Условия успешной адаптации человека к организационному окружению.
6. Управление поведением в международной организации.
7. Восприятие как основополагающее начало поведения человека.
8. Рыночные ориентации персонала.
9. Коммуникативное поведение в организации.
10. Имиджевый самоконтроль поведения.
11. Восприятие и установки личности.
12. Понятие проектирования работы.
13. Научение поведению в организации.
14. Творческий потенциал организации.
15. Личностный потенциал руководителя.
16. Мотивация личности как основа формирования организационного поведения.
17. Стилль управления и его влияние на поведение личности.
18. Роль школы психоанализа в моделировании организационного поведения.
19. Адаптация человека к организационному окружению.
20. Инновационное поведение в организации.
21. Организационное поведение в системе международного бизнеса.
22. Потенциал организационного поведения.
23. Сущность и значение поведенческого маркетинга.
24. Новые теории лидерства.
25. Восприятие и атрибуция.
26. Управленческие решения руководителя.
27. Ситуационные теории лидерства.
28. Инновационный процесс и поведение человека.
29. Конфликтные поведенческие позиции.
30. Управление конфликтами в организации.
31. Специфика мультинациональной организации
32. Ролевой аспект взаимодействия человека и организации.
33. Концепция организационной культуры.
34. Групповое поведение работников.
35. Мотивация и результативность.
36. Национальное в организационной культуре.
37. Персональное развитие в организации.
38. Содержательные теории мотивации.
39. Управление поведением клиентуры.
40. Изменения в организации.
41. Процессуальные теории мотивации.
42. Коммуникативное поведение в организации.
43. Влияние организационной культуры на организационное поведение личности.
44. Личностный аспект взаимодействия человека и организации.
45. Организационная карьера.

Критерии формирования оценок (оценивания) устного опроса

Устный опрос является одним из основных способов учёта знаний обучающегося по дисциплине «Организационное поведение». Развёрнутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на заданную тему, показывать его умение применять определения.

В результате проведения коллоквиума обучающегося оцениваются по следующей шкале:

3 балла ставится, если обучающийся:

- 1) полно излагает изученный материал, даёт правильное определенное экономических понятий;
- 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные;
- 3) излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.

2 балла, ставится, если обучающийся даёт ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для балла «1», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1-2 недочёта в последовательности и языковом оформлении излагаемого.

1 балл, ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но:

- 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий;
- 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
- 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.

0 баллов, ставится, если обучающийся обнаруживает незнание большей части соответствующего раздела изучаемого материала, допускает ошибки в формулировке.

На коллоквиуме задается 2 вопроса, максимальное количество набранных баллов – 6.

5.3 Оценочные материалы для промежуточной аттестации. Целью промежуточных аттестаций по дисциплине является оценка качества освоения дисциплины обучающимися.

Промежуточная аттестация предназначена для объективного подтверждения и оценивания достигнутых результатов обучения после завершения изучения дисциплины. Осуществляется в конце семестра и представляет собой итоговую оценку знаний по дисциплине «Организационное поведение» в виде проведения экзамена.

Промежуточная аттестация может проводиться в устной, письменной форме, и в форме тестирования. На промежуточную аттестацию отводится до 30 баллов.

5.3.1 Оценочные материалы: вопросы к экзамену (контролируемые компетенции УК-3.1; УК-3.2; ОПК-3.3).

Вопросы, выносимые на экзамен:

- 1.Формирование группового поведения в организации.
- 2.Теории гуманистической психологии.
- 3.Модели стратегического поведения лидеров.
- 4.Управление нововведениями в организации
- 5.Условия успешной адаптации человека к организационному окружению.
- 6.Управление поведением в международной организации.
- 7.Восприятие как основополагающее начало поведения человека.
- 8.Рыночные ориентации персонала.
- 9.Коммуникативное поведение в организации.
- 10.Имиджевый самоконтроль поведения.
- 11.Восприятие и установки личности.
- 12.Понятие проектирования работы.
- 13.Научение поведению в организации.
- 14.Творческий потенциал организации.
- 15.Личностный потенциал руководителя.
- 16.Мотивация личности как основа формирования организационного поведения.
- 17.Стиль управления и его влияние на поведение личности.

18. Роль школы психоанализа в моделировании организационного поведения.
19. Адаптация человека к организационному окружению.
20. Инновационное поведение в организации.
21. Организационное поведение в системе международного бизнеса.
22. Потенциал организационного поведения.
23. Сущность и значение поведенческого маркетинга.
24. Новые теории лидерства.
25. Восприятие и атрибуция.
26. Управленческие решения руководителя.
27. Ситуационные теории лидерства.
28. Инновационный процесс и поведение человека.
29. Конфликтные поведенческие позиции.
30. Управление конфликтами в организации.
31. Специфика мультинациональной организации
32. Роль аспект взаимодействия человека и организации.
33. Концепция организационной культуры.
34. Групповое поведение работников.
35. Мотивация и результативность.
36. Национальное в организационной культуре.
37. Персональное развитие в организации.
38. Содержательные теории мотивации.
39. Управление поведением клиентуры.
40. Изменения в организации.
41. Процессуальные теории мотивации.
42. Коммуникативное поведение в организации.
43. Влияние организационной культуры на организационное поведение личности.
44. Личностный аспект взаимодействия человека и организации.
45. Организационная карьера.

Критерии формирования оценок по промежуточной аттестации:

«отлично» (91-100 баллов) – получают обучающиеся, которые свободно ориентируются в материале и отвечают без затруднений. Обучающийся способен к выполнению сложных заданий, постановке целей и выборе путей их реализации. Работа выполнена полностью без ошибок, решено 100% задач;

«хорошо» (81-90баллов) – получают обучающиеся, которые относительно полно ориентируются в материале, отвечают без затруднений, допускают незначительное количество ошибок. Обучающийся способен к выполнению сложных заданий. Работа выполнена полностью, но имеются не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов. Допускаются незначительные неточности при решении задач, решено 70% задач;

«удовлетворительно» (61-80баллов) – получают обучающиеся, у которых недостаточно высок уровень владения материалом. В процессе ответа на экзамене допускаются ошибки и затруднения при изложении материала. Обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой. Обучающийся затрудняется с правильной оценкой предложенной задачи, дает неполный ответ, решено 55% задач;

«неудовлетворительно» (36-60 баллов) – получают обучающиеся, которые допускают значительные ошибки. Обучающийся имеет лишь начальную степень ориентации в материале. В работе число ошибок и недочетов превысило норму для оценки 3 или правильно выполнено менее 2/3 всей работы. Обучающийся дает неверную оценку ситуации, решено менее 50% задач.

5.3.2.Оценочные материалы: темы курсовых работ (контролируемые компетенции УК-3.1;УК-3.2;ОПК-3.3):

Темы курсовых работ:

1. Современные проблемы организационного поведения.
2. Организационное поведение и менеджмент.
3. Этика и организационное поведение.
4. Организационное поведение и глобализация.
5. Ценности и национальные культуры.
6. Культуры и культурное разнообразие.
7. Этическое поведение в различных культурах.
8. Проектирование работы в организации.
9. Социальная ответственность организации.
10. Организационное поведение и изменяющиеся ожидания потребителей.
11. Самоуправляемые рабочие команды.
12. Мультикультурная рабочая сила.
13. Детерминанты личности и ее развитие.
14. Личность и «Я» - концепция.
15. Ценности и установки личности.
16. Управление разнообразием и индивидуальные различия.
17. Управление процессом восприятия.
18. Типичные искажения восприятия.
19. Разработка механизма подкрепления в организации.
20. Мотивация и содержательные теории.
21. Основы групповой эффективности.
22. Разработка механизма принятия решений в группах.
23. Групповая и межгрупповая динамика.
24. Совершенствование командных процессов.
25. Командная работа и высокопроизводительные команды.
26. Концепция организационной культуры.
27. Ценности и организационная культура.
28. Управление организационной культурой.
29. Разработка стратегии организационного развития.
30. Теории черт и поведенческие теории лидерства.
31. Ситуационные теории лидерства.
32. Новые теории лидерства.
33. Роль коммуникаций в организации.
34. Управление процессом принятия решений.
35. Разработка стратегии управления конфликтами.
36. Переговоры как способ разрешения конфликтов.
37. Стратегии ведения переговоров.
38. Изменения в организациях.
39. Динамика стресса.
40. Роль школы психоанализа в моделировании организационного поведения.
41. Роль школы бихевиоризма в моделировании организационного поведения.
42. Школа гуманистической психологии и моделирование организационного поведения.
43. Основные теории и концепции для моделирования организационного поведения.
44. Разработка концепции научения поведению в организации.
45. Влияние изменения парадигмы управления на формирование организационного поведения.

46. Взаимообусловленность организационного поведения и организационного развития.
47. Влияние восприятия индивида на организацию его поведения.
48. Природные характеристики личности, их влияние на организацию поведения.
49. Теория социального научения, цель и условия ее применения в организации.
50. Причины возникновения конфликтов в организациях различных сфер деятельности.
51. Необходимость изменений для выживания организации в условиях конкуренции.
52. Ролевое поведение в организации.
53. Анализ и конструирование организации.
54. Коммуникативное поведение в организации.
55. Влияние структуры организации на организационное поведение личности.
56. Проблемы проектирования организации.
57. Репутация организации и корпоративная культура.
58. Разработка плана персонального развития в организации.
59. Управление интернациональной рабочей силой.
60. Разработка плана поведенческого маркетинга в организации.
61. Национальный компонент в организационной культуре.

Критерии формирования оценок по курсовым работам:

«отлично» (91-100 баллов) – получают обучающиеся, которые полностью раскрыли тему курсовой работы, самостоятельно разработали рекомендации, проведя собственное локальное исследование выбранного объекта, свободно ориентируются в материале и отвечают без затруднений;

«хорошо» (81-90баллов) – получают обучающиеся, которые относительно полно ориентируются в материале, отвечают без затруднений, допускают незначительное количество ошибок. Работа выполнена полностью, но студент не проводил самостоятельного локального исследования, при этом обобщил результаты проведенных ранее исследований по заданной теме, изложил свою критическую оценку полученных результатов.

«удовлетворительно» (61-80баллов) – получают обучающиеся, у которых недостаточно высок уровень владения материалом, отсутствует собственная точка зрения на результаты исследования и имеется лишь некоторое обобщение имеющегося опыта теоретического и практического характера. В процессе защиты курсовой работы допускаются ошибки и затруднения при изложении материала.

«неудовлетворительно» (36-60 баллов) – получают обучающиеся, которые допускают значительные ошибки при защите курсовой работы. Обучающийся имеет лишь начальную степень ориентации в материале. В работе число ошибок и недочетов превысило норму для оценки 3 или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

6 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Максимальная сумма (100 баллов), набираемая студентом по дисциплине включает две составляющие:

– *первая составляющая* – оценка регулярности, своевременности и качества выполнения студентом учебной работы по изучению дисциплины в течение периода изучения дисциплины (семестра, или нескольких семестров) (сумма – не более 70 баллов). Баллы, характеризующие успеваемость студента по дисциплине, набираются им в течение всего периода обучения за изучение отдельных тем и выполнение отдельных видов работ.

– *вторая составляющая* – оценка знаний студента по результатам промежуточной аттестации (не более 30 –баллов).

Критерием оценки уровня сформированности компетенций в рамках учебной дисциплины «Организационное поведение» в 3 семестре является экзамен.

Общий балл текущего и рубежного контроля складывается из следующих составляющих приложение 2.

Целью промежуточной аттестации по дисциплине является оценка качества освоения дисциплины обучающимися.

Критерии оценки качества освоения дисциплины (Приложение)

Оценка «отлично»– от 91 до 100 баллов – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы. Все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному. На экзамене студент демонстрирует глубокие знания предусмотренного программой материала, умеет четко, лаконично и логически последовательно отвечать на поставленные вопросы.

Оценка «хорошо» – от 81 до 90 баллов – теоретическое содержание курса освоено, необходимые практические навыки работы сформированы, выполненные учебные задания содержат незначительные ошибки. На экзамене студент демонстрирует твердые знания основного (программного) материала, умеет четко, грамотно, без существенных неточностей отвечать на поставленные вопросы.

Оценка «удовлетворительно» – от 61 до 80 баллов – теоретическое содержание курса освоено не полностью, необходимые практические навыки работы сформированы частично, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки. На экзамене студент демонстрирует знание только основного материала, ответы содержат неточности, слабо аргументированы, нарушена последовательность изложения материала

Оценка «неудовлетворительно» – от 36 до 60 баллов – теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к существенному повышению качества выполнения учебных заданий. На экзамене студент демонстрирует незнание значительной части программного материала, существенные ошибки в ответах на вопросы, неумение ориентироваться в материале, незнание основных понятий дисциплины.

Типовые задания, обеспечивающие формирование компетенций ***УК-3.1;УК-3.2;ОПК-3.3*** представлены в таблице 7.

Таблица 7. Результаты освоения учебной дисциплины, подлежащие проверке

<i>Результаты обучения (компетенции)</i>	<i>Основные показатели оценки результатов обучения</i>	<i>Вид оценочного материала, обеспечивающего формирование компетенций</i>
УК-3.1Способен работать в команде, проявлять лидерские качества и	<i>Знать:</i> -основные принципы командообразования; -основные подходы к изучению лидерства; -принципы и закономерности групповой	Типовые оценочные материалы для устного опроса: вопросы к коллоквиуму (<i>раздел 5.2.2;</i>

умения	динамики, условия успешного делегирования полномочий.	№№1;3;17;24;27;34;45); типовые тестовые задания (раздел 5.2.1; №№см базу тестов); примерные темы эссе (раздел 5.1.3; №3;6); типовые оценочные материалы к экзамену (раздел 5.3.1; №№1;15;17;24;27 и т.д.); примерные темы курсовых работ (раздел 5.3.2; №№ 11;21;23;24;25 и т.д.)
	Уметь: -применять основные принципы командообразования; -использовать основные подходы к развитию лидерства; -применять принципы и учитывать закономерности групповой динамики и практику успешного делегирования полномочий.	Типовые оценочные материалы для самостоятельной работы: примерные темы рефератов (раздел 5.1.2; №№ 4;6;11;17); типовые тестовые задания (раздел 5.2.1; №№10;11;12;13 и т.д.); примерные темы курсовых работ (раздел 5.3.2; №№ 11;21;23;24;25 и т.д.)
	Владеть: -навыками применения основных принципов командообразования; -навыками использования основных подходов к развитию лидерства; -навыками применения принципов и учета закономерностей групповой динамики и успешного делегирования полномочий.	Типовые оценочные материалы для самостоятельной работы: примерные темы рефератов (раздел 5.1.2; №№ 4;6;11;17); примерные кейс-задачи (раздел 5.1.1; №№ 1;2;3;6)
УК-3.2 Способен определять свою роль в социальном взаимодействии и командной работе,	Знать: -содержание, сущность и место роли в организации, условия соответствия роли целям, стратегии и структуре организации; - сущность восприятия как основополагающего начала поведения человека, факторы, влияющие на	Типовые оценочные материалы для устного опроса: вопросы к коллоквиуму (раздел 5.2.2; №№ 5;7;9;11-13); типовые тестовые задания (раздел 5.2.1; №№5;7 и т.д.);

учитывая особенности поведения и интересы других участников	восприятие человеком окружающей действительности: - сущность команды в условиях современных организаций и особенности самоуправляемых команд.	примерные темы эссе (раздел 5.1.3; №№ 1;2;6;7); типовые оценочные материалы к экзамену (раздел 5.3.1; №№ 1;5;7;9;11 и т.д.); примерные темы курсовых работ (раздел 5.3.2; №№ 3;8;11;13 и т.д.)
	Уметь: -использовать содержание, сущность и место роли в организации, создавать условия соответствия роли целям, стратегии и структуре организации; - оценивать восприятие как основополагающее начало поведения человека, использовать факторы, влияющие на восприятие человеком окружающей действительности: - использовать преимущества команды в условиях современных организаций и особенности самоуправляемых команд.	Оценочные материалы для самостоятельной работы: примерные темы рефератов (раздел 5.1.2; №№ 4;6;12;14;15); примерные темы курсовых работ (раздел 5.3.2; №№ 8;11;13;15;17;18)
	Владеть: -навыками определения роли в организации, навыками создавать условия соответствия роли целям, стратегии и структуре организации; - навыками оценивать восприятие как основополагающее начало поведения человека, использовать факторы, влияющие на восприятие человеком окружающей действительности: - навыками использовать преимущества команды в условиях современных организаций и особенности самоуправляемых команд.	Примерные темы рефератов (раздел 5.1.2; №№ 4;6;12;14;15).; примерные темы эссе (раздел 5.1.3; №№ 3;5;7;9); примерные темы курсовых работ (раздел 5.3.2; №№ 8;11;13;15;17;18); примерные кейс-задачи (раздел 5.1.1; №№ 1-8)
ОПК-3.3 Способен осуществлять оценку ожидаемых результатов и последствий организационно-	Знать: - основные теории мотивации, методики проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры; -способы принятия управленческих решений и	Типовые оценочные материалы для устного опроса: вопросы к коллоквиуму (раздел 5.2.2; №№ 1;5;6;9;16;19;21 и т.д.); типовые тестовые

управленческих решений с учетом их социальной значимости и реализации в условиях сложной и динамической среды.	<p>методы организации групповой работы на базе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;</p> <p>. основы формирования социально-значимого поведения сотрудников в соответствии со стратегией развития организации условиях сложной и динамической среды.</p>	<p>задания (раздел 5.2.1; №№ 2;3;4 и т.д.);</p> <p>примерные темы эссе (раздел 5.1.3; №№ 1;13;14;16 и т.д.);</p> <p> типовые оценочные материалы к экзамену (раздел 5.3.1; №№1;2;3;6;8;11 и т.д.);</p> <p>примерные темы курсовых работ (раздел 5.3.2. ; №№ 5;6;7;11;20;21 и т.д.)</p>
	<p>Уметь:</p> <p>- применять основные теории мотивации, методики проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры;</p> <p>-использовать способы принятия управленческих решений и методы организации групповой работы на базе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;</p> <p>. использовать способы формирования социально-значимого поведения сотрудников в соответствии со стратегией развития организации условиях сложной и динамической среды.</p>	<p>Оценочные материалы для самостоятельной работы:</p> <p>примерные темы рефератов (раздел 5.1.2; №№ 1;2;3;4;13;17);</p> <p>примерные темы курсовых работ (раздел 5.3.2; №№5;6;7;11;20;21 и т.д)</p>
	<p>Владеть:</p> <p>- навыками применять основные теории мотивации, методики проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры;</p> <p>-навыками использовать способы принятия управленческих решений и методы организации групповой работы на базе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;</p> <p>. навыками использовать способы</p>	<p>Примерные темы рефератов (раздел 5.1.2; №№ 1;2;3;4;13;17).;</p> <p>примерные темы эссе (раздел 5.1.3; №№1;13;14;16 и т.д);</p> <p>примерные темы курсовых работ (раздел 5.3.2; №№5;6;7;11;20;21 и т.д.);</p> <p>примерные кейс-задачи (раздел 5.1.1; №№ 1;3;4;5;10)</p>

	формирования социально-значимого поведения сотрудников в соответствии со стратегией развития организации условиях сложной и динамической среды.	
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Таким образом, выполнение типовых заданий, представленных в разделе 5 «Оценочные материалы для текущего и рубежного контроля успеваемости и промежуточной аттестации» позволит обеспечить:

УК-3.1 Способен работать в команде, проявлять лидерские качества и умения;

УК-3.2 Способен определять свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, учитывая особенности поведения и интересы других участников;

ОПК-3.3 Способен осуществлять оценку ожидаемых результатов и последствий организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости и реализации в условиях сложной и динамической среды.

7. Учебно-методическое обеспечение дисциплины.

7.1 Основная литература

1. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 459 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/74898.html>.— ЭБС «IPRbooks»

2. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению «Менеджмент» и специальности «Социология»/ Красовский Ю.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 487 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71032.html>.— ЭБС «IPRbooks»

7.2 Дополнительная литература

1. Глумаков В.Н. Организационное поведение. – М.: ЗАО «Финстатинформ», 2010.
2. Дафт Ричард Л. Теория организации / пер. с англ. под ред. Э.М. Короткова. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009.
3. Дж.М.Джордж, Г.Р.Джоунс. Организационное поведение. Основы управления. – М.: ЮНИТИ, 2013.
4. Красовский Ю.Д. Организационное поведение. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010.
5. Брукс Я. Организационное поведение: индивидуумы, группы и организация. – М.: «Дело и сервис», 2008.
6. Ньюстром Д.В. и др. Организационное поведение. – С-П., 2010.
7. Одегов Ю.Г. и др. Организационное поведение в структурно-логических схемах. Учебное пособие.- М., 2007.
8. Резник С.Д. Организационное поведение. Практикум. – М., 2006.
9. Рубинштейн М., Фирстенберг А. Интеллектуальная организация. – М.: ИНФРА-М, 200
10. Фидельман Г. и др. Альтернативный менеджмент. – М.: ООО «Альпина Бизнес Букс», 2005.
11. Шермерорн Д., Хант Д., Осборн Р. Организационное поведение. – М.: ПИТЕР, 2004.

7.3 Интернет-ресурсы

При изучении дисциплины обучающимся полезно пользоваться следующими Интернет – ресурсами:

– *общие информационные, справочные и поисковые:*

1. Справочная правовая система «Гарант». URL: <http://www.garant.ru>.

2. Справочная правовая система «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru>

– *современные профессиональные базы данных:*

№ п/п	Наименование электронного ресурса	Краткая характеристика	Адрес сайта	Условия доступа
	Научная электронная библиотека (НЭБ РФФИ)	Электронная библиотека научных публикаций - полнотекстовые версии около 4000 иностранных и 3900 отечественных научных журналов, рефераты публикаций 20 тысяч журналов, а также описания 1,5 млн. зарубежных и российских диссертаций. 2800 российских журналов на безвозмездной основе	http://elibrary.ru	Полный доступ
	База данных Science Index (РИНЦ)	Национальная информационно-аналитическая система, аккумулирующая более 6 миллионов публикаций российских авторов, а также информацию об их цитировании из более 4500 российских журналов.	http://elibrary.ru	Авторизованный доступ. Позволяет дополнять и уточнять сведения о публикациях ученых КБГУ, имеющих в РИНЦ
	Национальная электронная библиотека РГБ	Объединенный электронный каталог фондов российских библиотек, содержащий 4 331 542 электронных документов образовательного и научного характера по различным отраслям знаний	https://нэб.рф	Доступ с электронного читального зала библиотеки КБГУ

– *кроме того обучающиеся могут воспользоваться иными профессиональными поисковыми системами:*

1. Информационно-методические материалы по построению систем управления, примеры бизнес-моделей и процессов предприятий. — URL: <http://www.betec.ru>.

2. Административно-управленческий портал. — URL: <http://www.aup.ru/books/i002.htm>.

7.4 Методические рекомендации по изучению дисциплины «Организационное поведение» для обучающихся

Приступая к изучению дисциплины, обучающемуся необходимо ознакомиться с тематическим планом занятий, списком рекомендованной учебной литературы. Следует уяснить последовательность выполнения индивидуальных учебных заданий, занести в свою рабочую тетрадь темы и сроки проведения семинаров, написания учебных и творческих работ. При изучении дисциплины обучающиеся выполняют следующие задания: изучают рекомендованную учебную и научную литературу; пишут контрольные работы, готовят доклады и сообщения к практическим занятиям; выполняют самостоятельные творческие работы, участвуют в выполнении практических заданий. Уровень и глубина усвоения дисциплины зависят от активной и систематической работы на лекциях, изучения рекомендованной литературы, выполнения контрольных письменных заданий

Курс изучается на лекциях, семинарах, при самостоятельной и индивидуальной работе обучающихся. Обучающийся для полного освоения материала должен не пропускать занятия и активно участвовать в учебном процессе. Лекции включают все темы и основные вопросы теории и практики страхования. Для максимальной эффективности изучения необходимо постоянно вести конспект лекций, знать рекомендуемую преподавателем литературу, позволяющую дополнить знания и лучше подготовиться к семинарским занятиям.

В соответствии с учебным планом на каждую тему выделено необходимое количество часов практических занятий, которые проводятся в соответствии с вопросами, рекомендованными к изучению по определенным темам. Обучающиеся должны регулярно готовиться к семинарским занятиям и участвовать в обсуждении вопросов. При подготовке к занятиям следует руководствоваться конспектом лекций и рекомендованной литературой. Тематический план дисциплины, учебно-методические материалы, а также список рекомендованной литературы приведены в рабочей программе

В ходе изучения дисциплины обучающийся имеет возможность подготовить реферат по выбранной из предложенного в Рабочей программе списка теме. Выступление с докладом по реферату в группе проводится в форме презентации с использованием мультимедийной техники.

Методические рекомендации при работе над конспектом во время проведения лекции

В процессе лекционных занятий целесообразно конспектировать учебный материал. Для этого используются общие и утвердившиеся в практике правила, и приемы конспектирования лекций:

Конспектирование лекций ведется в специально отведенной для этого тетради, каждый лист которой должен иметь поля, на которых делаются пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Целесообразно записывать тему и план лекций, рекомендуемую литературу к теме. Записи разделов лекции должны иметь заголовки, подзаголовки, красные строки. Для выделения разделов, выводов, определений, основных идей можно использовать цветные карандаши и фломастеры.

Названные в лекции ссылки на первоисточники надо пометить на полях, чтобы при самостоятельной работе найти и вписать их. В конспекте дословно записываются определения понятий, категорий и законов. Остальное должно быть записано своими словами.

Каждому студенту необходимо выработать и использовать допустимые сокращения наиболее распространенных терминов и понятий.

Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям

Практические (семинарские) занятия – составная часть учебного процесса, групповая форма занятий при активном участии студентов. Практические занятия способствуют углубленному изучению наиболее сложных проблем науки и служат

основной формой подведения итогов самостоятельной работы обучающихся. Целью практических занятий является углубление и закрепление теоретических знаний, полученных обучающимися на лекциях и в процессе самостоятельного изучения учебного материала, а, следовательно, формирование у них определенных умений и навыков.

В ходе подготовки к семинарскому занятию необходимо прочитать конспект лекции, изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, выполнить выданные преподавателем практические задания. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования программы. Дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы.

Желательно при подготовке к практическим занятиям по дисциплине одновременно использовать несколько источников, раскрывающих заданные вопросы.

На практических занятиях обучающиеся учатся грамотно излагать проблемы, свободно высказывать свои мысли и суждения, рассматривают ситуации, способствующие развитию профессиональной компетентности. Следует иметь в виду, что подготовка к практическому занятию зависит от формы, места проведения семинара, конкретных заданий и поручений. Это может быть написание доклада, эссе, реферата (с последующим их обсуждением), коллоквиум.

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа (по В.И. Далю «самостоятельный – человек, имеющий свои твердые убеждения») осуществляется при всех формах обучения: очной и заочной.

Самостоятельная работа обучающихся - способ активного, целенаправленного приобретения студентом новых для него знаний и умений без непосредственного участия в этом процесса преподавателей. Повышение роли самостоятельной работы обучающихся при проведении различных видов учебных занятий предполагает:

- оптимизацию методов обучения, внедрение в учебный процесс новых технологий обучения, повышающих производительность труда преподавателя, активное использование информационных технологий, позволяющих обучающемуся в удобное для него время осваивать учебный материал;
- широкое внедрение компьютеризированного тестирования;
- совершенствование методики проведения практик и научно-исследовательской работы обучающихся, поскольку именно эти виды учебной работы в первую очередь готовят обучающихся к самостоятельному выполнению профессиональных задач;
- модернизацию системы курсового и дипломного проектирования, которая должна повышать роль студента в подборе материала, поиске путей решения задач.

Самостоятельная работа приводит студента к получению нового знания, упорядочению и углублению имеющихся знаний, формированию у него профессиональных навыков и умений. Самостоятельная работа выполняет ряд функций:

- развивающую;
- информационно-обучающую;
- ориентирующую и стимулирующую;
- воспитывающую;
- исследовательскую.

В рамках курса выполняются следующие виды самостоятельной работы:

1. Проработка учебного материала (по конспектам, учебной и научной литературе);
2. Выполнение разноуровневых задач и заданий;
3. Работа с тестами и вопросами для самопроверки;

Студентам рекомендуется с самого начала освоения курса работать с литературой и предлагаемыми заданиями в форме подготовки к очередному аудиторному занятию. При этом актуализируются имеющиеся знания, а также создается база для

усвоения нового материала, возникают вопросы, ответы на которые студент получает в аудитории.

Необходимо отметить, что некоторые задания для самостоятельной работы по курсу имеют определенную специфику. При освоении курса студент может пользоваться библиотекой вуза, которая в полной мере обеспечена соответствующей литературой. Значительную помощь в подготовке к очередному занятию может оказать имеющийся в учебно-методическом комплексе краткий конспект лекций. Он же может использоваться и для закрепления полученного в аудитории материала. Самостоятельная работа студентов предусмотрена учебным планом и выполняется в обязательном порядке. Задания предложены по каждой изучаемой теме и могут готовиться индивидуально или в группе. По необходимости студент может обращаться за консультацией к преподавателю. Выполнение заданий контролируется и оценивается преподавателем.

Для успешного самостоятельного изучения материала сегодня используются различные средства обучения, среди которых особое место занимают информационные технологии разного уровня и направленности: электронные учебники и курсы лекций, базы тестовых заданий и задач. Электронный учебник представляет собой программное средство, позволяющее представить для изучения теоретический материал, организовать апробирование, тренаж и самостоятельную творческую работу, помогающее студентам и преподавателю оценить уровень знаний в определенной тематике, а также содержащее необходимую справочную информацию. Электронный учебник может интегрировать в себе возможности различных педагогических программных средств: обучающих программ, справочников, учебных баз данных, тренажеров, контролирующих программ.

Для успешной организации самостоятельной работы все активнее применяются разнообразные образовательные ресурсы в сети Интернет: системы тестирования по различным областям, виртуальные лекции, лаборатории, при этом пользователю достаточно иметь компьютер и подключение к Интернету для того, чтобы связаться с преподавателем, решать вычислительные задачи и получать знания. Использование сетей усиливает роль самостоятельной работы студента и позволяет кардинальным образом изменить методику преподавания.

Студент может получать все задания и методические указания через сервер, что дает ему возможность привести в соответствие личные возможности с необходимыми для выполнения работ трудозатратами. Студент имеет возможность выполнять работу дома или в аудитории. Большое воспитательное и образовательное значение в самостоятельном учебном труде студента имеет самоконтроль. Самоконтроль возбуждает и поддерживает внимание и интерес, повышает активность памяти и мышления, позволяет студенту своевременно обнаружить и устранить допущенные ошибки и недостатки, объективно определить уровень своих знаний, практических умений. Самое доступное и простое средство самоконтроля с применением информационно-коммуникационных технологий - это ряд тестов «on-line», которые позволяют в режиме реального времени определить свой уровень владения предметным материалом, выявить свои ошибки и получить рекомендации по самосовершенствованию.

Методические рекомендации по работе с литературой

Всю литературу можно разделить на учебники и учебные пособия, оригинальные научные монографические источники, научные публикации в периодической печати. Из них можно выделить литературу основную (рекомендуемую), дополнительную и литературу для углубленного изучения дисциплины.

Изучение дисциплины следует начинать с учебника, поскольку учебник – это книга, в которой изложены основы научных знаний по определенному предмету в соответствии с целями и задачами обучения, установленными программой.

При работе с литературой необходимо учитывать, что имеются различные виды чтения, и каждый из них используется на определенных этапах освоения материала.

Предварительное чтение направлено на выявление в тексте незнакомых терминов и поиск их значения в справочной литературе. В частности, при чтении указанной литературы необходимо подробнейшим образом анализировать понятия.

Сквозное чтение предполагает прочтение материала от начала до конца. Сквозное чтение литературы из приведенного списка дает возможность студенту сформировать свод основных понятий из изучаемой области и свободно владеть ими.

Выборочное – наоборот, имеет целью поиск и отбор материала. В рамках данного курса выборочное чтение, как способ освоения содержания курса, должно использоваться при подготовке к практическим занятиям по соответствующим разделам.

Аналитическое чтение – это критический разбор текста с последующим его конспектированием. Освоение указанных понятий будет наиболее эффективным в том случае, если при чтении текстов студент будет задавать к этим текстам вопросы. Часть из этих вопросов сформулирована в ФОС в перечне вопросов для собеседования. Перечень этих вопросов ограничен, поэтому важно не только содержание вопросов, но сам принцип освоения литературы с помощью вопросов к текстам.

Целью *изучающего* чтения является глубокое и всестороннее понимание учебной информации. Есть несколько приемов изучающего чтения:

1. Чтение по алгоритму предполагает разбиение информации на блоки: название; автор; источник; основная идея текста; фактический материал; анализ текста путем сопоставления имеющихся точек зрения по рассматриваемым вопросам; новизна.

2. Прием постановки вопросов к тексту имеет следующий алгоритм:

- медленно прочитать текст, стараясь понять смысл изложенного;
- выделить ключевые слова в тексте;
- постараться понять основные идеи, подтекст и общий замысел автора.

3. Прием тезирования заключается в формулировании тезисов в виде положений, утверждений, выводов.

К этому можно добавить и иные приемы: прием реферирования, прием комментирования.

Важной составляющей любого солидного научного издания является список литературы, на которую ссылается автор. При возникновении интереса к какой-то обсуждаемой в тексте проблеме всегда есть возможность обратиться к списку относящейся к ней литературы. В этом случае вся проблема как бы разбивается на составляющие части, каждая из которых может изучаться отдельно от других. При этом важно не терять из вида общий контекст и не погружаться чрезмерно в детали, потому что таким образом можно не увидеть главного.

Подготовка к экзамену должна проводиться на основе лекционного материала, материала практических занятий с обязательным обращением к основным учебникам по курсу. Это позволит исключить ошибки в понимании материала, облегчит его осмысление, прокомментирует материал многочисленными примерами.

Методические рекомендации по написанию рефератов

Реферат представляет собой сокращенный пересказ содержания первичного документа (или его части) с основными фактическими сведениями и выводами. Написание реферата используется в учебном процессе вуза в целях приобретения студентом необходимой профессиональной подготовки, развития умения и навыков самостоятельного научного поиска: изучения литературы по выбранной теме, анализа различных источников и точек зрения, обобщения материала, выделения главного, формулирования выводов и т. п. С помощью рефератов студент глубже постигает наиболее сложные проблемы курса, учится лаконично излагать свои мысли, правильно оформлять работу, докладывать результаты своего труда. Процесс написания реферата включает: выбор темы; подбор нормативных актов, специальной литературы и иных

источников, их изучение; составление плана; написание текста работы и ее оформление; устное изложение реферата.

Рефераты пишутся по наиболее актуальным темам. В них на основе тщательного анализа и обобщения научного материала сопоставляются различные взгляды авторов и определяется собственная позиция студента с изложением соответствующих аргументов. Темы рефератов должны охватывать и дискуссионные вопросы курса. Они призваны отражать передовые научные идеи, обобщать тенденции практической деятельности, учитывая при этом изменения в текущем законодательстве. Рекомендованная ниже тематика рефератов примерная. Студент при желании может сам предложить ту или иную тему, предварительно согласовав ее с научным руководителем.

Реферат, как правило, состоит из введения, в котором кратко обосновывается актуальность, научная и практическая значимость избранной темы, основного материала, содержащего суть проблемы и пути ее решения, и заключения, где формируются выводы, оценки, предложения. Общий объем реферата 20 листов.

Технические требования к оформлению реферата следующие. Реферат оформляется на листах формата А4, с обязательной нумерацией страниц, причем номер страницы на первом, титульном, листе не ставится. Поля: верхнее, нижнее, правое, левое – 20 мм. Абзацный отступ – 1,25; Рисунки должны создаваться в циклических редакторах или как рисунок Microsoft Word (сгруппированный). Таблицы выполнять табличными ячейками Microsoft Word. Сканирование рисунков и таблиц не допускается. Выравнивание текста (по ширине страницы) необходимо выполнять только стандартными способами, а не с помощью пробелов. Размер текста в рисунках и таблицах – 12 кегль. На титульном листе реферата нужно указать: название учебного заведения, факультета, номер группы и фамилию, имя и отчество автора, тему, место и год его написания. Рекомендуемый объем работы складывается из следующих составляющих: титульный лист (1 страница), содержание (1 страница), введение (1 – 2 страницы), основная часть, которую можно разделить на главы или разделы (10 – 15 страниц), заключение (1 – 3 страницы), список литературы (1 страница), приложение (не обязательно). Если реферат содержит таблицу, то ее номер и название располагаются сверху таблицы, если рисунок, то внизу рисунка.

Содержательные части реферата – это введение, основная часть и заключение. Введение должно содержать рассуждение по поводу того, что рассматриваемая тема актуальна (то есть современна и к ней есть большой интерес в настоящее время), а также постановку цели исследования, которая непосредственно связана с названием работы. Также во введении могут быть поставлены задачи (но не обязательно, так как работа невелика по объему), которые детализируют цель. В заключении пишутся конкретные, содержательные выводы.

Содержание реферата студент докладывает на семинаре, кружке, научной конференции. Предварительно подготовив тезисы доклада, студент в течение 7 - 10 минут должен кратко изложить основные положения своей работы. После доклада автор отвечает на вопросы, затем выступают оппоненты, которые заранее познакомились с текстом реферата, и отмечают его сильные и слабые стороны. На основе обсуждения обучающемуся выставляется соответствующая оценка.

Методические рекомендации по написанию эссе

Эссе – это небольшое по объему сочинение, не претендующее на полноту изложения материала. Эссе содержит основные мысли на заданную тему, излагается лаконично и сжато. Однако ответ на поставленный в названии к эссе вопрос должен быть дан, или, если тема сформулирована в виде утверждения, то оно должно быть подтверждено или опровергнуто.

В курсе планируется написание как минимум два эссе в течение семестра, которые охватывают все темы дисциплины. Темы эссе объявляются заранее, поэтому у студентов есть возможность внимательно поработать с литературой и другими источниками

информации, задать интересующие вопросы преподавателю, кратко сформулировать основные мысли, касающиеся вопроса эссе.

При написании эссе обычно используется ряд источников, которые служат базой для личных рассуждений автора, но которые не обязательно указывать в конце сочинения (однако при желании в конце эссе может быть приведен список используемой литературы). Использованные источники позволяют автору дать содержательный и обоснованный ответ на вопрос темы эссе, а также обосновать личную точку зрения на затрагиваемую проблему. Источниками могут быть как учебные пособия, так и публицистические и научные статьи в периодической печати и Интернете. В эссе может быть использована статистика для подтверждения высказываний, однако в силу небольшого объема сочинения, эссе не должно быть перегружено цифрами.

Стиль эссе – научный. Требования к объему эссе по данной дисциплине – 5-7 страниц текста формата А4 шрифт размера 14, интервал 1,5. Поля: верхнее, нижнее, правое, левое – 20мм. Абзацный отступ – 1,25; Рисунки должны создаваться в циклических редакторах или как рисунок Microsoft Word (сгруппированный). Таблицы выполнять табличными ячейками Microsoft Word. Сканирование рисунков и таблиц не допускается. Выравнивание текста (по ширине страницы) необходимо выполнять только стандартными способами, а не с помощью пробелов. Размер текста в рисунках и таблицах – 12 кегль.

Методические рекомендации по написанию курсовой работы

Целью курсовой работы является закрепление полученного учебного материала и дальнейшее углубленное усвоение студентом основных теоретических положений организационного поведения, а также формирование навыков формулирования обоснованных выводов по результатам исследования избранной темы и определения путей их практической реализации.

Задачи курсовой работы:

- формирование навыков творческого подхода к выполнению научно-исследовательских работ;
- умение применять системный подход к решению поставленной проблемы;
- стремление углубленно проработать поставленную проблему;
- формирование навыков соблюдения правил и требований при оформлении научно-исследовательских работ;
- расширение кругозора студентов по проблемам организационного поведения.

В процессе написания курсовой работы студент должен последовательно пройти следующие этапы:

- выбор темы и подбор литературы для ее выполнения;
- разработка рабочего плана;
- изучение специальных источников информации, ее анализ, расчет необходимых показателей;
- сбор практической информации, ее анализ, расчет необходимых показателей;
- формирование основных теоретических положений, практических выводов и рекомендаций;
- оформление курсовой работы;
- рецензирование научным руководителем;
- защита курсовой работы.

1. В курсовой работе студент должен дать четкое и последовательное изложение содержания темы, основанное на материалах монографий, учебных пособий, газетно-журнальных статей. Обязательным является использование специализированных периодических изданий, например: «Экономические науки», «Менеджмент в России и за рубежом», «Проблемы теории и практики управления» и др.

2. В процессе написания текста ссылки на используемые источники, обязательны и должны производиться по тексту в квадратных скобках, с указанием номера источника и страницы, которая используется. Например: [5, с.83], где 5 – порядковый номер источника

в списке литературы, а 83 – страница текста. Список использованной литературы должен включать не менее 15-20 наименований.

3. Общий объем работы должен составлять не менее 20-25 страниц стандартного формата А4 машинописного (шрифт 14) или рукописного текста (писать нужно разборчивым почерком, без помарок). Страницы необходимо нумеровать.

4. Титульный лист оформлять в соответствии с установленными требованиями: Министерство образования и науки Российской Федерации, Кабардино-Балкарский государственный университет, кафедра, курсовая работа, тема, фамилия студента, группа, курс.

(см. *Мустафаева З.А., Таппасханова Е.О. Организационное поведение. Методические указания к выполнению курсовой работы. Нальчик: КБГУ. – 2008.*)
Методические рекомендации для подготовки к экзамену:

Экзамен в VIII-м семестре является формой итогового контроля знаний и умений обучающихся по данной дисциплине, полученных на лекциях, практических занятиях и в процессе самостоятельной работы. Основой для определения оценки служит уровень усвоения обучающимися материала, предусмотренного данной рабочей программой К экзамену допускаются студенты, набравшие 36 и более баллов по итогам текущего и промежуточного контроля. На экзамене студент может набрать от 15 до 30 баллов.

В период подготовки к экзамену обучающиеся вновь обращаются к учебно-методическому материалу и закрепляют промежуточные знания.

Подготовка обучающегося к экзамену включает три этапа:

- самостоятельная работа в течение семестра;
- непосредственная подготовка в дни, предшествующие экзамену по темам курса;
- подготовка к ответу на экзаменационные вопросы.

При подготовке к экзамену обучающимся целесообразно использовать материалы лекций, учебно-методические комплексы, нормативные документы, основную и дополнительную литературу.

На экзамен выносится материал в объеме, предусмотренном рабочей программой учебной дисциплины за семестр. Экзамен проводится в письменной / устной форме.

При проведении экзамена в письменной (устной) форме, ведущий преподаватель составляет экзаменационные билеты, которые включают в себя: тестовые задания; теоретические задания; задачи или ситуации. Формулировка теоретических задания совпадает с формулировкой перечня экзаменационных вопросов, доведенных до сведения обучающихся накануне экзаменационной сессии. Содержание вопросов одного билета относится к различным разделам программы с тем, чтобы более полно охватить материал учебной дисциплины.

В аудитории, где проводится устный экзамен, должно одновременно находиться не более шести студентов на одного преподавателя, принимающего экзамен. На подготовку ответа на билет на экзамене отводится 40 минут.

При проведении письменного экзамена на работу отводится 60 минут.

Результат устного (письменного) экзамена выражается оценками:

Оценка «отлично» – от 91 до 100 баллов – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы. Все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному. На экзамене студент демонстрирует глубокие знания предусмотренного программой материала, умеет четко, лаконично и логически последовательно отвечать на поставленные вопросы.

Оценка «хорошо» – от 81 до 90 баллов – теоретическое содержание курса освоено, необходимые практические навыки работы сформированы, выполненные учебные задания содержат незначительные ошибки. На экзамене студент демонстрирует твердые знания основного (программного) материала, умеет четко, грамотно, без существенных неточностей отвечать на

поставленные вопросы.

Оценка «удовлетворительно» – от 61 до 80 баллов – теоретическое содержание курса освоено не полностью, необходимые практические навыки работы сформированы частично, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки. На экзамене студент демонстрирует знание только основного материала, ответы содержат неточности, слабо аргументированы, нарушена последовательность изложения материала

Оценка «неудовлетворительно» – от 36 до 60 баллов – теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к существенному повышению качества выполнения учебных заданий. На экзамене студент демонстрирует незнание значительной части программного материала, существенные ошибки в ответах на вопросы, неумение ориентироваться в материале, незнание основных понятий дисциплины.

8 Материально-техническое обеспечение дисциплины.

8.1 Требования к материально-техническому обеспечению

Для реализации рабочей программы дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования. Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа имеются демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия. По дисциплине «Организационное поведение» имеются презентации по отдельным темам курса, позволяющие наиболее эффективно освоить представленный учебный материал.

При проведении занятий лекционного/ семинарского типа занятий используются:
лицензионное программное обеспечение:

- Продукты Microsoft (Desktop EducationALNG LicSaPk OLVS Academic Edition Enterprise) подписка (Open Value Subscription);
- Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Endpoint Security Стандартный Russian Edition;

свободно распространяемые программы:

- Academic MarthCAD License - математическое программное обеспечение, которое позволяет выполнять, анализировать важнейшие инженерные расчеты и обмениваться ими;
- WinZip для Windows - программ для сжатия и распаковки файлов;
- Adobe Reader для Windows – программа для чтения PDF файлов;
- Far Manager - консольный файловый менеджер для операционных систем семейства Microsoft Windows.

При осуществлении образовательного процесса студентами и преподавателем используются следующие информационно справочные системы: ЭБС «АйПиЭрбукс», ЭБС «Консультант студента», СПС «Консультант плюс», СПС «Гарант» (в свободном доступе).

8.2 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для студентов с ограниченными возможностями здоровья созданы специальные условия для получения образования. В целях доступности получения высшего образования по образовательным программам инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья университетом обеспечивается:

1. Альтернативная версия официального сайта в сети «Интернет» для слабовидящих;
 2. Для инвалидов с нарушениями зрения (слабовидящие, слепые)
 - присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь, дублирование вслух справочной информации о расписании учебных занятий; наличие средств для усиления остаточного зрения, брайлевской компьютерной техники, видеоувеличителей, программ невизуального доступа к информации, программ-синтезаторов речи и других технических средств приема-передачи учебной информации в доступных формах для студентов с нарушениями зрения;
 - задания для выполнения на экзамене зачитываются ассистентом;
 - письменные задания выполняются на бумаге, надиктовываются ассистенту обучающимся;
 3. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху (слабослышащие, глухие):
 - на зачете/экзамене присутствует ассистент, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (он помогает занять рабочее место, передвигаться, прочесть и оформить задание, в том числе записывая под диктовку);
 - зачет/экзамен проводится в письменной форме;
 4. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, созданы материально-технические условия обеспечивающие возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, объекты питания, туалетные и другие помещения университета, а также пребывания в указанных помещениях (наличие расширенных дверных проемов, поручней и других приспособлений).
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;
 - по желанию студента экзамен проводится в устной форме.
- Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Приложение 1

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ (ДОПОЛНЕНИЙ)

в рабочую программу по дисциплине «Организационное поведение» по направлению подготовки 38.03.02 – Менеджмент на 20__-20__ учебный год

№п/п	Элемент (пункт) РПД	Перечень вносимых изменений (дополнений)	Примечание

Обсуждена и рекомендована на заседании кафедры менеджмента и маркетинга
протокол № ____ от " ____ " _____ 20__ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ /

Приложение 2
Распределение баллов текущего и рубежного контроля

<i>№п/п</i>	<i>Вид контроля</i>	<i>Сумма баллов</i>			
		<i>Общая сумма</i>	<i>1-я точка</i>	<i>2-я точка</i>	<i>3-я точка</i>
1-	Посещение занятий	до 10 баллов	до 3 б.	до 3б.	до 4б.
2-	Текущий контроль:	до 30 баллов	до 10 б.	до 10 б.	до 10 б.
	Ответ на 5 вопросов	от 0 до 15 б.	от 0 до 5 б.	от 0 до 5 б.	от 0 до 5 б.
	Полный правильный ответ	до 15 баллов	5 б.	5 б.	5 б.
	Неполный правильный ответ	от 3 до 15 б.	от 1 до 5 б.	от 1 до 5 б.	от 1 до 5 б.
	Ответ, содержащий неточности, ошибки	0б.	0б.	0б.	0б.
	Выполнение самостоятельных заданий (решение задач, написание рефератов, доклад, эссе)	от 0 до 15 б.	от 0 до 5 б.	от 0 до 5 б	от 0 до 5 б
1.	Рубежный контроль	до 30 баллов	до 10 б.	до 10 б.	до 10 б.
	тестирование	от 0- до 12б.	от 0- до 4б.	от 0- до 4б.	от 0- до 4б.
	коллоквиум	от 0 до 18б.	от 0 до 6 б.	от 0 до 6 б.	от 0 до 6 б.
	Итого сумма текущего и рубежного контроля	до 70баллов	до 23б.	до 23б	до 24б
	Первый этап (базовый)уровень) – оценка «удовлетворительно»	не менее 36 б.	не менее 12 б.	не менее 12 б	не менее 12 б
	Второй этап (продвинутый)уровень) – оценка «хорошо»	менее 70 б. (51-69 б.)	менее 23 б	менее 23 б	менее 24б
	Третий этап (высокий уровень) - оценка «отлично»	не менее 70 б.	не менее 23 б.	не менее 23 б	не менее 24б

Приложение 3

Шкала оценивания планируемых результатов обучения

Текущий и рубежный контроль

Семестр	Шкала оценивания			
	0-35 баллов	36-50 баллов	51-60 баллов	56-70 баллов
	Частичное посещение аудиторных занятий. Неудовлетворительное выполнение практических работ. Плохая подготовка к балльно-рейтинговым мероприятиям. Студент не допускается к промежуточной аттестации	Полное или частичное посещение аудиторных занятий. Частичное выполнение и защита практических работ. Выполнение контрольных работ, тестовых заданий, ответы на коллоквиуме на оценки «удовлетворительно».	Полное или частичное посещение аудиторных занятий. Полное выполнение и защита лабораторных и практических работ. Выполнение тестовых заданий, ответы на коллоквиуме на оценки «хорошо».	Полное посещение аудиторных занятий. Полное выполнение и защита лабораторных и практических занятий. Выполнение тестовых заданий, ответы на коллоквиуме на оценки «отлично».

Промежуточная аттестация

Семе стр	Шкала оценивания			
	Неудовлетворит ельно (36-60 баллов)	Удовлетворительно (61-80 баллов)	Хорошо (81-90 баллов)	Отлично (91-100)
	Студент имеет 36-60 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на экзамене не дал полного ответа ни на один вопрос. Студент имеет 36-45 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на экзамене дал полный ответ	Студент имеет 36-50 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на экзамене дал полный ответ на один вопрос и частично (полностью) ответил на второй. Студент имеет 46-60 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на экзамене дал полный ответ на один вопрос или частично ответил на оба вопроса. Студент имеет по	Студент имеет 51-60 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на экзамене дал полный ответ на один вопрос и частично (полностью) ответил на второй. Студент имеет 61 – 65баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на экзамене дал полный ответ на один вопрос и частично ответил на второй. Студент имеет	Студент имеет 61-70 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на экзамене дал полный ответ на один вопрос и частично (полностью) ответил на второй.

	только на один вопрос	итогам текущего и рубежного контроля 61-70 баллов на экзамене не дал полного ответа ни на один вопрос.	66-70 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на экзамене дал полный ответ только на один вопрос.	
--	--------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

