

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

**Факультет Высшая школа корпоративного управления
Кафедра международной коммерции**

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
международной коммерции
Протокол от «02» сентября 2019 г.

№ 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.02 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

(индекс, наименование дисциплины(модуля) в соответствии с учебным планом)

направление подготовки

38.03.06 «Торговое дело»

(код, наименование направления подготовки)

Международная коммерция

(направленность (и) профиль (и/специализация(ии))

Бакалавр

(квалификация)

Очная

(форма (мы) обучения)

Год набора – 2020

Москва, 2019

Автор (ы)-составители

К.с.н., доцент _____
(ученая степень и (или) ученое звание, должность) (наименование кафедры)

Токарева Е.М
(ФИО)

Заведующий кафедрой

международной коммерции _____ д.э.н., профессор
(наименование кафедры) (ученая степень и (или) ученое звание)

Саламатов В.Ю.
(ФИО)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине
 - 6.1. Основная литература
 - 6.2. Дополнительная литература
 - 6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы
 - 6.4. Нормативные правовые документы
 - 6.5. Интернет-ресурсы
 - 6.6. Иные источники
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине «Организационное поведение», соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина «Организационное поведение» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-5	способность управлять персоналом организации (предприятия), готовностью к организационно-управленческой работе с малыми коллективами	ПК-5.1	способность управлять персоналом организации (предприятия)

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
<p>Профессиональный стандарт «Специалист в сфере закупок» утв. 08.09.2015 №606н</p> <p>ОТФ В</p> <p>- Осуществление закупок для государственных, муниципальных и корпоративных нужд (в полном объеме)</p> <p>Трудовые функции:</p> <p>В/01.6; Составление планов и обоснование закупок</p> <p>В/02.6 Осуществление процедур закупок</p>	ПК-5.1	<p>на уровне знаний:</p> <p>- знать роль и значение формальных и неформальных групп в системе управления организацией; основы межкультурных отношений в менеджменте при осуществлении закупок для государственных, муниципальных и корпоративных нужд</p> <p>на уровне умений:</p> <p>- уметь анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах; разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию для целей составления планов и обоснования закупок и осуществления закупок для государственных, муниципальных и корпоративных нужд</p> <p>на уровне навыков:</p> <p>- владеть методами формирования и поддержания этичного климата в организации; способами и методами проведения аудита человеческих ресурсов и осуществления диагностики организационной культуры при осуществлении закупок для государственных, муниципальных и корпоративных нужд</p>
Менеджер ВЭД/менеджер по экспорту и импорту	ПК-5.1	<p>на уровне знаний:</p> <p>- знать роль и значение формальных и неформальных групп в системе управления</p>

<p>(в соответствии с результатами форсайт-сессии. Форсайт-анализ требований к компетенциям)</p> <p>Трудовые функции:</p> <p>- подготовка для руководства организации информации по всем вопросам внешнеэкономических связей.</p>		<p>организацией; основы межкультурных отношений в менеджменте в профессиональной сфере деятельности</p>
		<p>на уровне умений:</p> <p>- уметь анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах; разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию для целей подготовки для руководства организации информации по всем вопросам внешнеэкономических связей.</p>
		<p>на уровне навыков:</p> <p>- владеть методами формирования и поддержания этичного климата в организации; способами и методами проведения аудита человеческих ресурсов и осуществления диагностики организационной культуры при подготовке для руководства организации информации по всем вопросам внешнеэкономических связей.</p>

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.02 «Организационное поведение» в соответствии с учебным планом направления подготовки 38.03.06 «Торговое дело» изучается на 4-ом курсе в 7-ом семестре.

Освоение дисциплины «Организационное поведение» опирается на следующие дисциплины: «Этика делового общения»; «Коммерческая деятельность»; «Менеджмент»; «Международные экономические отношения»; «Международный менеджмент», «Управление персоналом». Дисциплина «Организационное поведение» является опорой в соответствии с учебным планом при подготовке ВКР, выполнении НИР, прохождении производственной, включая преддипломную, практики.

По дисциплине «Организационное поведение» выделяется:
на контактную работу с преподавателем 36 часа, в том числе:
- лекции – 18 час.
- практические занятия – 18 час.

на самостоятельную работу обучающихся - 36 часа.

3. Содержание и структура дисциплины

№п/п	Наименование темы (разделов)	Объем дисциплины, час.					Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
		Лекции	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения							
Тема 1	Объект, предмет, цели, задачи, функции организационного поведения, связь с международной коммерцией	1		1		2	Д,Т,Реф
Тема 2	История возникновения, этапы становления и развития организационного поведения. Роль и значение человеческого фактора в процессах организационного управления	1		1		2	Д,Т,Реф
Тема 3	Теоретические и методологические основы управления поведением в организации	1		1		4	Д,Т,Реф
Тема 4	Особенности группового поведения, управление группами, команды в организации	1		1		4	ОС,Т
Тема 5	Личность в процессах организационного управления	1		1		4	Д,Т,Реф
Тема 6	Лидерство и власть в организации	2		2		2	Д,Т,Реф
Тема 7	Мотивация и стимулирование в системе организационного	2		2		2	Д,Т,Реф

	поведения						
Тема 8	Делегирование полномочий в системе организационного поведения	1		1		2	Д,Т,Реф
Тема 9	Стили и методы управления организационным поведением	2		2		2	Д,Т,Реф
Тема 10	Организационная культура в системе организационных отношений	2		2		2	Д,Т,Реф
Тема 11	Управление организационными конфликтами	2		2		2	Д,Т,Реф
Тема 12	Управленческое взаимодействие и коммуникации в	1		1		4	Д,Т,Реф
Тема 13	Управление организационными изменениями	1		1		4	Д,Т,Реф
	Промежуточная аттестация						экзамен
	Итого	18		18		36	

- формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т)), реферат (Реф.), диспут (Д), обсуждение ситуаций (ОС), задание (З)

Содержание дисциплины

Тема 1. Объект, предмет, цели, задачи, функции организационного поведения, связь с коммерцией

Введение в организационное поведение, междисциплинарный характер науки. Структура организационного поведения. Цели, задачи, функции организационного поведения, связь с другими науками.

Роль и значение организационных отношений в системе организационного управления. Содержание и модель качеств эффективного менеджера.

Тема 2. История возникновения, этапы становления и развития организационного поведения. Роль и значение человеческого фактора в процессах организационного управления в коммерции

Ф.Тейлор, Г.Форд, А.Файоль, А.Маслоу их вклад в развитие науки управления. Этапы развития и становления организационного поведения как научной дисциплины

Особенности современного этапа развития науки, российский и зарубежный опыт управления поведением персонала в организации.

Тема 3. Теоретические и методические основы анализа управления поведением в организации

Теории поведения человека

Модели ролевого поведения. Концепция «Зеркального я» Ч.Кули и Г.Мида

Тема 4. Особенности группового поведения, управление группами, команды в организации

Понятие, типология, характеристики групп в организации, особенности группового поведения. Групповое давление. Управление формальными и неформальными группами

Этапы возникновения и развития групп в организации, конформное и девиантное поведение в группе. Самоорганизация и самоконтроль в группе.

Показатели и критерии эффективного группового поведения. Команды в организации. Синергетический эффект в организации.

Тема 5. Личность в процессах организационного управления

Социальная адаптация и профессионализация личности в организации.

Типология личности работника, структура личности. Идентичность, лояльность, приверженность личности организации, связь с организационной эффективностью.

Гендерный, возрастной, социокультурный, религиозный аспекты управления организационным поведением.

Тема 6. Лидерство и власть в организации

Теории лидерства. Формальное, неформальное, эмоциональное, харизматическое лидерство в организации, значение для управления поведением персонала.

Эффективное лидерство и власть в организации, модель «идеального менеджера». Понятие власти и ее источников, эффективная власть в организации, значение для управления.

Тема 7. Мотивация и стимулирование в системе организационного поведения

Теории мотивации поведения персонала в организации. Система стимулирования эффективного организационного поведения.

Организация и содержание труда персонала как фактор мотивационного воздействия.

Тема 8. Делегирование полномочий в системе организационного поведения

Делегирование полномочий как фактор продуктивного организационного поведения.

Технологии делегирования полномочий. Ошибки делегирования полномочий.

Тема 9. Стили и методы управления организационным поведением

Концепция стилей руководства Врума-Йеттона. Типология стилей руководства. Выбор предпочтений, ситуационный подход в выборе стиля.

Авторитарный и демократический стили руководства, механизмы оптимизации. Методы управления организационным поведением, стратегическое управление.

Тема 10. Организационная культура в системе организационных отношений

Ценности и нормы в системе социальных отношений.

Свойства и функции культуры. Типология организационной культуры, значение для управления организационным поведением.

Тема 11. Управление организационными конфликтами

Особенности возникновения, развития и течения организационных конфликтов, значение для организационного управления.

Типология социальных конфликтов, влияние на поведение персонала в организации. Переговоры как метод гармонизации организационного взаимодействия.

Мониторинг организационных противоречий и конфликтов, формы обострения. Методы урегулирования, анализ последствий.

Тема 12. Управленческое взаимодействие и коммуникации

Гармоничное взаимодействие персонала как фактор эффективности управления в организации.

Типологии коммуникаций в организации, бизнес - коммуникации в организации. Коммуникационные барьеры в организации, механизмы преодоления.

Тема 13. Управление организационными изменениями

Концепция организационных изменений. Инициирование и проведение изменений в организации.

Типология организационных изменений, связь с организационной эффективностью.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Проверяется степень освоения следующих компетенций: ПК-5.1 (**первый этап освоения компетенции**)

Тема (раздел)	Методы текущего контроля успеваемости
1. Объект, предмет, цели, задачи, функции организационного поведения, связь с международной коммерцией	Диспут, тестирование, рефераты
2. История возникновения, этапы становления и развития организационного поведения. Роль и значение человеческого фактора в процессах организационного управления	Диспут, тестирование, рефераты
3. Теоретические и методологические основы управления поведением в организации	Диспут, тестирование, рефераты
4. Особенности группового поведения, управление группами, команды в организации	Обсуждение ситуации, тестирование
5. Личность в процессах организационного управления	Диспут, тестирование, рефераты
6. Лидерство и власть в организации	Диспут, тестирование, рефераты
7. Мотивация и стимулирование в системе организационного поведения	Диспут, тестирование, рефераты
8. Делегирование полномочий в системе организационного поведения	Диспут, тестирование, рефераты
9. Стили и методы управления организационным поведением	Диспут, тестирование, рефераты
10. Организационная культура в системе организационных отношений	Диспут, тестирование, рефераты
11. Управление организационными конфликтами	Диспут, тестирование, рефераты
12. Управленческое взаимодействие и коммуникации в	Диспут, тестирование, рефераты

13. Управление организационными изменениями	Диспут, тестирование, рефераты
---	--------------------------------

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Тематика семинарских, практических занятий, самостоятельной работы, подготовки рефератов направлена на формирование следующих компетенций: ПК-5.1 (первый этап освоения компетенции)

Темы практических и семинарских занятий

Тема 1. Объект, предмет, цели, задачи, функции организационного поведения, связь с коммерцией (формирование компетенций ПК-5.1)

Практические занятия, диспут, тестирование, рефераты
Учебные вопросы, выносимые на диспут

1. Перечислите объекты изучения организационного поведения
2. Что является научным фундаментом дисциплины “Организационное поведение”
3. Какие методы используются при изучении организационного поведения
4. Роль и значение организационных отношений в системе организационного управления в различных сферах профессиональной деятельности.

Тема 2. История возникновения, этапы становления и развития организационного поведения. Роль и значение человеческого фактора в процессах организационного управления в коммерции (формирование компетенций ПК-5.1)

Практические занятия, диспут, тестирование, рефераты
Учебные вопросы, выносимые на диспут

1. Перечислите этапы развития организационного поведения.
2. Вклад каких ученых внес в развитии науки управления
3. Состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах

Тема 3. Теоретические и методические основы анализа управления поведением в организации (формирование компетенций ПК-5.1)

Практические занятия, диспут, тестирование, рефераты
Учебные вопросы, выносимые на диспут

1. Теории поведения человека
2. Модели ролевого поведения
3. Основы межкультурных отношений в менеджменте и роль в их формировании моделей ролевого поведения.

Тема 4. Особенности группового поведения, управление группами, команды в организации (формирование компетенций ПК-5.1)

Практические занятия, ситуация, тестирование

Практическое упражнение «Разработка способов воздействия на сотрудника»

Цель: научиться анализировать причины поведения личности.

Задание: на основании анализа ситуации проанализировать причины изменения поведения И. Галевина. Разработать способы воздействия на Галевина для изменения его поведения.

Ситуация.

И. Галевин работает в ООО «ЛЕНТА» с 2012 г. в должности техника-технолога холодильного оборудования. За время работы его три раза отмечали за высокое качество работы и регулярно выплачивали премии по итогам года.

Однако за последний год отношения И. Галевина с коллегами стали натянутыми. Он вообще никогда не был особенно разговорчивым, но сейчас потребовал от коллег держаться подальше от его рабочего места. И. Галевин дал понять, что у него пропадают инструменты, и он хочет обезопасить свое рабочее место. Ухудшилось и качество его работы. Примерно год назад производимые им аппараты оценивались как полностью бездефектная продукция. В настоящее время при выборочном контроле оказалось, что его изделия требуют переделки в трех случаях из ста. Таким образом, уровень брака в его работе вырос с нулевого до 3%. У его коллег брак не превышает 1,5%.

Поведение И. Галевина вызвало беспокойство у руководителей подразделения. Хороший работник превратился в середняка. Что могло стать причиной изменения поведения И. Галевина?

Используя табл. выберите из списка возможные причины изменения поведения, оцените их по 7-балльной шкале и прокомментируйте свои оценки.

Причины поведения	1	2	3	4	5	6	7
	Маловероятно очень вероятно						
1. Низкая мотивация	1	2	3	4	5	6	7
2. Недостаточная самостоятельность	1	2	3	4	5	6	7
3. Проблемы со здоровьем	1	2	3	4	5	6	7
4. Семейные проблемы	1	2	3	4	5	6	7
5. Плохое руководство	1	2	3	4	5	6	7

6. Отсутствие перспектив роста	1	2	3	4	5	6	7
7. Другие причины	1	2	3	4	5	6	7

Прокомментируйте каждую из своих оценок.

Что можно предпринять менеджеру? Заполните таблицу.

Способы воздействия для изменения поведения

Варианты действий	Да	Нет	Почему?
1. Перевести Галевина на другую работу			
2. Уволить Галевина			
3. Поговорить с Галевиным			
4. Отстранить Галевина от работы, сообщив ему о своей озабоченности			
5. Спросить коллег Галевина, как они объясняют причины ухудшения его работы			
6. Оставить все как есть еще на 6 месяцев			
7. Проанализировать свое поведение как менеджера			
8. Повысить Галевина, т. к. он работает в нынешней должности уже 6 лет			
9. Другие варианты			

Тема 5. Личность в процессах организационного управления (формирование компетенций ПК ОС-5.1)

**Практические занятия, диспут, тестирование, рефераты
Учебные вопросы, выносимые на диспут**

1. Профессионализация личности в организации.
2. Социализация личности в организации
3. Влияние темперамента личности на продуктивность организационного поведения?

Тема 6. Лидерство и власть в организации (формирование компетенций ПК-5.1)

**Практические занятия, диспут, тестирование, рефераты
Учебные вопросы, выносимые на диспут**

1. Основные сходства и различия типов лидерства.
2. Функция лидера в современном обществе.
3. Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития.
4. В каких случаях говорят о формальном лидерстве?

Тема 7. Мотивация и стимулирование в системе организационного поведения (формирование компетенций ПК-5.1)

Практические занятия, диспут, тестирование, рефераты Учебные вопросы, выносимые на диспут

1. Понятие и виды мотивации
2. Мотивационные теории управления персоналом
3. Стимулирование – это?

Тема 8. Делегирование полномочий в системе организационного поведения (формирование компетенций ПК-5.1)

Практические занятия, диспут, тестирование, рефераты Учебные вопросы, выносимые на диспут

1. Рекомендации по эффективному делегированию полномочий в организации
2. Эффективность использования метода делегирования полномочий

Тема 9. Стили и методы управления организационным поведением (формирование компетенций ПК-5.1)

Практические занятия, диспут, тестирование, рефераты Учебные вопросы, выносимые на диспут

1. Дисциплина и контроль в организации, влияние на эффективность.
2. Демократический и авторитарный стили управления поведением персонала преимущества и недостатки .
3. Оптимизация стиля управления как механизм снижения организационных конфликтов и повышения продуктивности организационного поведения.
4. Переговоры как фактор гармонизации управленческого взаимодействия руководителя и персонала.
5. Повышение эффективности организационного поведения в ходе выполнения

Тема 10. Организационная культура в системе организационных отношений (формирование компетенций ПК-5.1)

Практические занятия, диспут, тестирование, рефераты Учебные вопросы, выносимые на диспут

1. Ценности и нормы в системе социальных отношений.
2. Свойства и функции культуры.

Тема 11. Управление организационными конфликтами (формирование компетенций ПК-5.1)

Практические занятия, диспут, тестирование, рефераты Учебные вопросы, выносимые на диспут

1. Что такое конфликты?
2. Понятие организационного конфликта
3. Структура организационного конфликта

Тема 12. Управленческое взаимодействие и коммуникации (формирование компетенций ПК-5.1)

Практические занятия, диспут, тестирование, рефераты Учебные вопросы, выносимые на диспут

1. Организационные коммуникации, виды и роль в решении разных задач профессиональной деятельности
2. Коммуникационные барьеры в организации, механизмы преодоления.

Тема 13. Управление организационными изменениями (формирование компетенций ПК-5.1)

Практические занятия, диспут, тестирование, рефераты Учебные вопросы, выносимые на диспут

1. Основные модели организационных изменений
2. Возможно ли управлять изменениями в организации
3. Зависимость методов управления изменениями от представлений организации о целях и задачах своей деятельности
4. Изменения организации и обучение

Примеры тестов для тестирования.

1. Мотивация это:

- А) достижение желаемого результата;
- Б) процесс побуждения человека или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организации;
- В) достижение личных целей через достижение общих целей.

2. Содержательные теории мотивации:

- А) объясняют как человек делает свой выбор;
- Б) объясняют что побуждает людей к определенным поступкам;
- В) выделяют одну доминирующую потребность, определяющую поведение человека.

3. Причинами объединения людей в группы могут быть:

- А) стиль руководства;
- Б) потребность в общении;

В) получение определенного общественного статуса.

4. Общеизвестные стандарты, которые сложились в группе в результате длительного взаимодействия ее членов это:

А) групповая динамика;

Б) групповые нормы;

В) роли.

5. Конфликт, способствующий улучшению взаимоотношений сотрудников, взаимопонимания, доверия, это:

А) внутриличностный конфликт;

Б) конструктивный конфликт;

В) деструктивный конфликт.

6. Способность влиять на индивидов и группы людей и вести их за собой к достижениям цели это:

А) конфликтность;

Б) лидерство;

В) полномочия.

7. Доктрину человеческих отношений сформулировал:

А) Джордж Келли;

Б) Альберт Бандура;

В) Элтон Мэйо.

ОТВЕТЫ К ТЕСТАМ

1 – Б ; 2 – Б; 3 – Б, В; 4 – Б; 5 – Б; 6 – Б; 7 – В.

Вопросы к экзамену по дисциплине «Организационное поведение» (формирование компетенций ПК-5.1)

Примерный список тем рефератов и докладов

1. Специфические особенности управления организационным поведением в российских и международных организациях.
2. Оптимизация управления организационным поведением в коммерческих организациях.
3. Преодоление коммуникативных барьеров в организации.
4. Особенности поведения руководителя в процессе управления поведением персонала в организации.
5. Харизматическое лидерство в организации, влияние на управление поведением персонала в организации.
6. «Личность подчиненного» как объект и субъект управления.
7. Особенности адаптации и профессиональной социализации личности в международной организации.
8. Психологическое тестирование и применение полиграфа в системе оценки персонала организации, достоинство и недостатки.
9. Социокультурная система регулирования поведения личности в организации, связь с организационной эффективностью.
10. «Личность руководителя» как субъект и объект организационного управления.

11. Особенности поведения руководителя международной организации.
12. Особенности формирования имиджа организации, влияние на поведение персонала.
13. Эффективное управление организационным поведением в международной организации, показатели и характеристики.
14. Формирование сильной организационной культуры, влияние на поведение персонала в организации.
15. Руководитель в организации, личностные характеристики, особенности поведения, показатели эффективности.
16. Групповая динамика в организации, связь с эффективностью.
17. Особенности управления групповой деятельностью в организации.
18. Управление командной работой персонала в организации.
19. Управление синергией, влияние на организационную эффективность.
20. Особенности систем мотивационного воздействия в международной организации.
21. Динамика системы стимулирования персонала в организации.
22. Модификация поведения как управленческая задача.
23. Динамика профессиональные статусов, влияние на ролевое организационное поведение.
24. Проблемы неформального лидерства в Российских и международных организациях.
25. Лояльность и приверженность персонала как факторы стабильного организационного поведения.
26. Прессовые психологические состояния, методы преодоления.
27. Особенности урегулирования организационных конфликтов.
28. Контролирующее поведение руководителя, пути его оптимизации.
29. Роль дисциплины в организационном поведении, факторы текучести кадров.
30. Особенности межличностных отношений в трудовом коллективе.
31. Особенности инновационного поведения в организации, работа с персоналом.
32. Поведенческий маркетинг и лизинг персонала.
33. Социокультурные особенности организации, влияние на поведение персонала и эффективность организации.
34. Поведение персонала в ходе выполнения задания.
35. Механизмы преодоления сопротивления инновациям в организации.

Шкала оценки реферата

Параметр	Оценка (по 5 шкале)
Полученные результаты полностью соответствуют поставленной цели. Обоснована актуальность, практическая и теоретическая значимость работы. Указана цель работы и задачи, которые необходимо решить. Реферат написан в соответствии с общепринятыми правилами построения композиции текста. Реферат логически выстроен. Выводы автора самостоятельны и аргументированы. Орфографические, пунктуационные и стилистические ошибки отсутствуют.	5
Полученные результаты преимущественно соответствуют поставленной цели и задачам. Обоснована актуальность, практическая и теоретическая значимость работы. Но есть отступления от логически четкого изложения, или есть отступления от композиционного плана построения текста, или есть одна-две орфографические (пунктуационные или стилистические)	4

ошибки.	
Полученные результаты в значительной степени соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в основном). Обоснована актуальность работы. Не указана практическая и теоретическая значимость работы; или отсутствует логичность изложения, или есть значительные отступления от композиционного построения текста, или есть три орфографические и две пунктуационные 4 или стилистические ошибки.	3
Полученные результаты не соответствуют поставленной цели (цель работы не достигнута). Не обоснована актуальность работы; или не названа цель работы и задачи, которые необходимо решить; или отсутствуют выводы референта. В работе допущено больше трех орфографических, или четырех пунктуационных, или четырех стилистических ошибок.	2

Критерии оценки результатов тестирования:

(90-100% правильных ответов – 35 – 40 баллов

75-89% правильных ответов – 21- 34 баллов

60-74% правильных ответов – 10 – 20 баллов

менее 60% правильных ответов – менее 10 баллов)

Критерии оценки результатов текущего контроля успеваемости (в сумме максимум 60 баллов):

Критерии оценки работ, выполняемых на семинарских и практических занятиях – максимальная оценка за каждое задание, эссе или доклад – 10 баллов.

1. Процент лекций, практических и семинарских занятий, посещенных студентом (бонус за посещаемость более 90% - 5 баллов).

2. Работа на практическом и семинарском занятии (участие в обсуждении вопросов рассматриваемой темы) - 1 балл за полностью раскрытый вопрос.

3.Выполнение тестовых заданий: баллы выставляются исходя из качества выполнения заданий – максимальная сумма баллов - 10.

4. Выступление с рефератом.

К процедуре оценивания по промежуточной аттестации допускаются студенты, набравшие не менее 30 баллов по результатам текущей аттестации: выполнения расчетных заданий и индивидуализированных заданий и подготовки эссе или доклада по предложенной тематике.

4.3. Оценочные средства промежуточной аттестации.

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-5	способность управлять персоналом организации (предприятия), готовностью к организационно-управленческой работе с малыми коллективами	ПК-5.1	способность управлять персоналом организации (предприятия)

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК -5.1: способность управлять персоналом организации (предприятия)	Раскрывает основные понятия и термины, применяемые в области управления персоналом организации Использует приемы эффективной межличностной коммуникации в профессиональной сфере Организует работу трудового коллектива с учетом социально-психологических особенностей работников	Демонстрирует комплексные знания понятий и терминов, применяемых в области управления персоналом организации Грамотно использует приемы эффективной межличностной коммуникации в профессиональной сфере Самостоятельно организует работу трудового коллектива с учетом его особенностей

4.3.2. Типовые оценочные средства

В соответствии с учебным планом промежуточная аттестация осуществляется в форме экзамена.

Вопросы промежуточной аттестации

1. Организационное поведение как научная дисциплина, цели, задачи. функции.
2. Орг.поведение в системе эффективного организационного управления.
3. Эффективное поведение руководителя и персонала в организации.
4. Особенности группового поведения в организации.
5. Управление формальными группами в организации.
6. Управление неформальными группами в организации.
7. Команды в организации , управление командой.
8. Управление командообразованием в организации.
9. Синергетический эффект в процессах группового управления.
10. Воспроизводство синергии в организации.

11. Личность как субъект и объект управления.
12. Управление поведением личности в организации.
13. Власть и манипулирование в организации.
14. Модель личности «идеальный руководитель».
15. Модель личности «идеальный сотрудник».
16. Управление коммуникативным поведением в организации.
17. Мотивация в системе управления орг. поведением.
18. Структура, функции и механизмы мотивации персонала.
19. Мотивация к деятельности: понятие, элементы, типы.
20. Лидерство в организации, значение для организационного управления.
21. Лидер как субъект и объект управления в организации.
22. Конфликты в организации, влияние на орг.поведение персонала.
23. Управление конфликтами в организации.
24. Управление инновационным поведением персонала организации.
25. Прессирующие факторы организационного поведения .
26. Управление стрессами в организации.
27. Стили управления , значение для организационного управления.
28. Факторы оптимизации стилей управления в организации.
29. Ценностные ориентации в системе управления орг. поведением.
30. Социокультурные факторы эффективного орг. поведения.
31. Организационная культура как субъект организационного управления.
32. Управление организационной культурой.
- 33.. Гендерный аспект эффективного орг. поведения.
34. Темперамент личности в системе управления орг. поведением.
35. Контролирующее поведение руководителя, значение для организационного управления.
36. Развитие персонала в организации, поведенческий маркетинг и лизинг персонала.
37. Морально - психологический климат в системе управления орг. поведением.
38. Факторы формирования и гармонизации морально-психологического климата
39. Лояльность и приверженность персонала, значение для управления в организации.
40. Стратегия и миссия организации, связь с орг.поведением, значение для управления.
41. Управление организациями и в организации.
42. Критерии эффективности управления орг. поведением.

Степень освоения компетенции осуществляется по следующим шкалам:

Шкала 1. Оценка сформированности отдельных элементов компетенций

Обозначения		Формулировка требований		
Цифр.	Оценка	к степени сформированности компетенции		
		Знать	Уметь	Владеть
1	Неудовлетворительно	Отсутствие знаний	Отсутствие умений	Отсутствие навыков
2	Неудовлетворительно	Фрагментарные знания	Частично освоенное умение	Фрагментарное применение
3	Удовлетворительно	Общие, но не структурированные знания	В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение	В целом успешное, но не систематическое применение
4	Хорошо	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	В целом успешное, но содержащие отдельные пробелы умение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков
5	Отлично	Сформированные систематические знания	Сформированное умение	Успешное и систематическое применение навыков

Шкала 2. Комплексная оценка сформированности знаний, умений и владений

Обозначения		Формулировка требований
Цифр.	Оценка	к степени сформированности компетенции
1	Неудовлетворительно	Не имеет необходимых представлений о проверяемом материале
2	Удовлетворительно или неудовлетворительно (по усмотрению преподавателя)	Знать на уровне ориентирования , представлений. Субъект учения знает основные признаки или термины изучаемого элемента содержания, их отнесенность к определенной науке, отрасли или объектам, узнает их в текстах, изображениях или схемах и знает, к каким источникам нужно обращаться для более детального его усвоения
3	Удовлетворительно	Знать и уметь на репродуктивном уровне. Субъект учения знает изученный элемент содержания репродуктивно: произвольно воспроизводит свои знания

		устно, письменно или в демонстрируемых действиях
4	Хорошо	Знать, уметь, владеть на аналитическом уровне. Зная на репродуктивном уровне, указывать на особенности и взаимосвязи изученных объектов, на их достоинства, ограничения, историю и перспективы развития и особенности для разных объектов усвоения
5	Отлично	Знать, уметь, владеть на системном уровне. Субъект учения знает изученный элемент содержания системно, произвольно и доказательно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях, учитывая и указывая связи и зависимости между этим элементом и другими элементами содержания учебной дисциплины, его значимость в содержании учебной дисциплины

4.4. Методические материалы

Процедуры и средства оценивания элементов компетенций

по дисциплине «Организационное поведение»

Процедура проведения	Средство оценивания			
	Текущий контроль			Промежуточный контроль
	Выполнение устных заданий	Выполнение тестового задания	Выполнение докладов, рефератов	Экзамен
Продолжительность контроля	По усмотрению преподавателя	По усмотрению преподавателя	По усмотрению преподавателя	В соответствии с принятыми нормами времени
Форма проведения контроля	Устный опрос	Письменный опрос	Письменная форма	В письменной форме
Вид проверочного задания	Устные вопросы	тестовое задание	Письменный опрос	экзамен
Форма отчета	Устные ответы	Ответы в письменной форме	Ответы в письменной форме	Ответы в письменной

				форме
Раздаточный материал		Учебная литература для подготовки	Справочная литература	Справочная литература

Самостоятельная работа студентов включает: самостоятельное изучение разделов, повторение лекционного материала и материала учебников, подготовка к текущему контролю; изучение дополнительной и рекомендованной литературы, выполнение домашних заданий и заданий во время практических занятий по учебному плану

Вопросы для самопроверки

Тема 1. Объект, предмет, цели, задачи, функции организационного поведения, связь с другими науками

1.1. Назовите пограничные организационному поведению научные дисциплины.

1.2. Определите функции организационного поведения.

1.3. На изучение каких составляющих организации направлено организационное поведение.

Тема 2. История возникновения, этапы становления и развития организационного поведения. Роль и значение человеческого фактора в процессах организационного управления

2.1. Что такое человеческий фактор в организации?

2.2. Определите приоритетность основных видов ресурсов в организации.

2.3. Определите принципы «Идеальной бюрократии» М.Вебера

Тема 3. Теоретические и методологические основы управления поведением в организации

3.1. Назовите методы используемые в организационном поведении.

3.2. Установите связь между организационной эффективностью и управлением организационным поведением

3.3. Определите общие закономерности организационного поведения

Тема 4. Особенности группового поведения, управление группами, команды в организации

4.1. Отличается ли команда от группы в организации?

4.2. Определите составляющие синергии в группе.

4.3. В чем выражается «эффект группового давления» ?

Тема 5. Личность в процессах организационного управления

5.1. Как связаны профессионализация и социализация личности в организации?

5.2. Определите субъекты профессионализации личности в организации.

5.3. Влияет ли темперамент личности на продуктивность организационного поведения?

Тема 6. Лидерство и власть в организации

6.1. Что такое харизма?

6.2. Формальный лидер должен иметь качества лидера неформального?

6.3. Власть формального лидера в организации абсолютна?

Тема 7. Мотивация и стимулирование в системе организационного поведения

7.1. Мотивация и стимулирование - это тождественные категории?

7.2. Система мотивации меняется в организации с течением времени?

7.3. Без стимулирования в организации можно обойтись?

Тема 8. Делегирование полномочий в системе организационного поведения

8.1. К чему приводит недостаточный уровень делегирования полномочий?

8.2. Можно ли управлять организационным поведением без использования делегирования полномочий?

8.3. Высокий уровень централизации власти в организации отражается на ее эффективности?

Тема 9. Стили и методы управления организационным поведением

9.1. Какое количество стилей управления существует в организации?

9.2. Обоснуйте предпочтительный стиль управления в организации.

9.3. Назовите недостатки патерналистского стиля управления.

Тема 10. Организационная культура в системе организационных отношений

10.1. Бывают ли организации без организационной культуры?

10.2. Какая организационная культура предпочтительнее для организации - сильная или слабая?

10.3. Влияет ли на формирование организационной культуры персонал организации?

Тема 11. Управление организационными конфликтами

11.1. Конфликты и противоречия - это тождественные понятия?

11.2. Что лежит в основе организационных конфликтов?

11.3. Организационные конфликты всегда управляемы?

Тема 12. Управленческое взаимодействие и коммуникации в организации

12.1. Коммуникация и взаимодействие - это тождественные категории?

12.2. Назовите барьеры формальной вертикальной коммуникации.

12.3. Приведите характеристики продуктивной коммуникации.

Тема 13. Управление организационными изменениями

13.1. Может ли организация не усваивать социальные изменения?

13.2. Влияют ли изменения во внешней среде на управление поведением персонала?

13.3. Назовите субъектов организационных изменений

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине «Организационное поведение» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции и практические работы) и самостоятельной работы студентов. Практические занятия дисциплины «Организационное поведение» предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий. С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций относящихся к данному семинарскому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по практическим занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;

- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к экзамену. К экзамену необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, семинарских занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем экзаменационных вопросов.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и семинарских занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

Написание реферата

Реферат студента — это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем. **Реферат** позволяет автору научиться четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, использовать основные категории анализа, выделять причинно-следственные связи, иллюстрировать понятия соответствующими примерами, аргументировать свои выводы; овладеть научным стилем речи. Реферат должен содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Литвинюк А.А. Организационное поведение. Учебник для бакалавров. Серия: Бакалавр. Академический курс.- м.: Юрайт, 2013.- 505 с.

2. Шапиро С.А. Организационное поведение. Учебное пособие. (Бакалавриат) Гриф УМО.- М.: Кнорус, 2014.- с.352.

3. Резник С.Д., Егошина И.А. Организационное поведение: практикум.- М.: Инфра-М, 2010.- 256с.

6.2. Дополнительная литература

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами: учебник/ Майкл Армстронг. - 10-е изд.- СПб.: Питер, 2010. - 398 с.

2. Дафт, Р.Л. Теория организации: Учебник для студентов вузов / Р.Л. Дафт; Пер. с англ. Э.М. Коротков. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 736 с.

3. Жигун, Л.А. Теория организации: Словарь / Л.А. Жигун. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2012. - 116 с.

4. Лапыгин, Ю.Н. Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие / Ю.Н. Лапыгин. - М.: ИНФРА-М, 2013. – 329 с.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Информационно-справочная система Консультант плюс

2. Информационно-справочная система «Гарант»

.

6.4. Нормативно-правовые документы

1. Гражданский кодекс РФ

6.5. Интернет-ресурсы

1. Университетская библиотека «on-line» <http://biblioclub.ru/>

2. Федеральный образовательный портал «Общественные науки и современность» <http://mirrossii.ru/>

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы: читальные залы библиотеки.

Программное обеспечение: MS Office Professional Plus 2016.

Информационные справочные системы: Научная библиотека РАНХиГС. URL: <http://lib.ranepa.ru/>; Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>; Национальная электронная библиотека. URL: www.nns.ru; Российская государственная библиотека. URL: www.rsl.ru; Российская национальная библиотека. URL: www.nnir.ru; Электронная библиотека Grebennikon. URL: <http://grebennikon.ru/>; Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: <http://e.lanbook.com>; Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ. URL: <http://www.biblio-online.ru/>.