

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Астраханский государственный университет имени В. Н. Татищева»
(Астраханский государственный университет им. В. Н. Татищева)

СОГЛАСОВАНО

Руководитель ОПОП
Е.О. Вострикова
«04» апреля 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой менеджмента
Е.В. Крюкова
«04» апреля 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Организационное поведение»

Составитель

Крюкова Е.В., доцент, к.э.н., доцент

Согласовано с работодателями:

**Волынский И.А., заместитель председателя
Правительства Астраханской области, Антипова
В.Г., председатель комиссии Думы Астраханской
области по регламенту и депутатской этике
38.03.01. ЭКОНОМИКА**

Направление подготовки /
специальность

Экономика и управление

Направленность (профиль) /
специализация ОПОП

Квалификация (степень)

бакалавр

Форма обучения

Очная, очно-заочная

Год приёма

2024

Курс

2

Семестр

3

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Целью освоения дисциплины «Организационное поведение» является: получение студентами теоретических знаний и приобретение практических навыков управления поведением людей на фирме, которые они смогут использовать в своей будущей работе; освоение приемов и овладение навыками оценки внутреннего состояния фирмы с точки зрения человеческого потенциала, научиться оценивать уровень конфликта в организации и находить пути разрешения конкретных ситуаций; получение необходимых знания для того, чтобы формировать работоспособность команды и правильно определять необходимый стиль лидерства.

1.2. Задачи освоения дисциплины:

- углубление знаний за счет включения более широкого круга проблем, связанных с постановкой и развитием в организациях методов и инструментов организационного поведения;
- акцент на выяснение теоретических и практических вопросов внедрения методов и инструментов организационного поведения в организациях разных видов производств и отраслей;
- выработка навыков самостоятельного исследования конкретных проблем организационного поведения, существующих в организациях.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОПОП

2.1. Учебная дисциплина «Организационное поведение» относится к факультативным дисциплинам и осваивается в 3 семестре.

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины (модуля) необходимы следующие знания, умения, навыки, формируемые предшествующими учебными дисциплинами (модулями):

- «Менеджмент: концепции и технологии в XXI веке» формирует у студентов теоретические знания о сущности и особенностях управленческой деятельности, методах и инструментах управления; вырабатывает навыки по их применению в практической деятельности;
- «Правовое регулирование профессиональной деятельности, антикоррупционное поведение» формирует у студентов основы критического мышления, социальных норм и норм поведения в обществе, профессиональные правовые основы выполнения своих профессиональных обязанностей;
- «Философия» формирует у студентов основы философского мировоззрения, развивает самостоятельное и критическое (научно-философское) мышление, понимание методологии научного познания и знакомит с основными вехами историко-философского процесса.

2.3. Последующие учебные дисциплины (модули) и (или) практики, для которых необходимы знания, умения, навыки, формируемые данной учебной дисциплиной (модулем): «Корпоративный менеджмент», «Управление проектами», «Теория и практика кадровой политики государства и организации», Производственная практика.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование элементов следующей компетенции в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП ВО по данному направлению подготовки / специальности:

- а) универсальной (УК): УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности.

Таблица 1. Декомпозиция результатов обучения

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)		
		Знать (1)	Уметь (2)	Владеть (3)
УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.1. Понимает базовые принципы экономического развития и функционирования экономики, цели и формы участия государства в экономике	- базовые принципы экономического развития и функционирования экономики; - цели и формы участия государства в экономике	- применять базовые принципы экономического развития и функционирования экономики	- способностью принимать обоснованные экономические решения на основе базовых принципов экономического развития и функционирования экономики

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость дисциплины в соответствии с учебным планом составляет 3 зачетные единицы (108 часов).

Трудоемкость отдельных видов учебной работы студентов очной форм обучения приведена в таблице 2.1.

Таблица 2.1. Трудоемкость отдельных видов учебной работы по формам обучения

Вид учебной и внеучебной работы	для очной формы обучения	для очно-заочной формы обучения	для заочной формы обучения
Объем дисциплины в зачетных единицах	3		
Объем дисциплины в академических часах	108		
Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего), в том числе (час.):	72		
- занятия лекционного типа, в том числе:	-		
- практическая подготовка (если предусмотрена)	-		
- занятия семинарского типа (семинары, практические, лабораторные), в том числе:	72		
- практическая подготовка (если предусмотрена)	2 консультация		
Самостоятельная работа обучающихся (час.)	36		
Форма промежуточной аттестации обучающегося (зачет), семестр	зачет – 3 семестр	не реализуется	

Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий и самостоятельной работы, для каждой формы обучения представлено в таблице 2.2.

Таблица 2.2. Структура и содержание дисциплины (модуля)

для очной формы обучения

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Контактная работа, час.							СР, час.	Итого часов	Форма текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации
	Л	в т.ч. ПП	ПЗ	в т.ч. ПП	ЛР	в т.ч. ПП	КР / КП			
Семестр 3.										
Тема 1. Понятие и сущность организационного поведения. Организация как система.			8					4	12	Устный опрос, кейс-задание
Тема 2. Личностные основы поведения человека в организационном окружении. Типы людей в бизнесе.			8					4	12	Устный опрос, кейс-задание, тест
Тема 3. Мотивация. Стресс в жизни человека.			8					4	12	Устный опрос, кейс-задание, тест
Тема 4. Поведение групп в организации.			8					4	12	Устный опрос, кейс-задание
Тема 5. Власть и лидерство.			8	1				4	12	Устный опрос, тест, деловая игра
Тема 6. Организационная культура.			8					4	12	Устный опрос, тест
Тема 7. Конфликты в организации. Управление поведением группы.			8					4	12	Устный опрос, кейс-задание
Тема 8. Управление развитием организации.			8	1				4	12	Устный опрос, кейс-задание
Тема 9. Взаимодействие личностей, групп и организаций в условиях глобализации. Деятельность глобального менеджера			8					4	12	Устный опрос, кейс-задание, контрольная работа
Консультации										2
Контроль промежуточной аттестации										зачет
ИТОГО за семестр:			72	2				36	108	
Итого за весь период										

Примечание: Л – лекция; ПЗ – практическое занятие, семинар; ЛР – лабораторная работа; ПП – практическая подготовка; КР / КП – курсовая работа / курсовой проект; СР – самостоятельная работа

Таблица 3. Матрица соотнесения разделов, тем учебной дисциплины (модуля) и формируемых компетенций

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Кол-во часов	Код компетенции		Общее количество компетенций
		УК-10		
Тема 1. Понятие и сущность организационного поведения. Организация	12	+		1

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Кол-во часов	Код компетенции		Общее количество компетенций
		УК-10		
как система.				
Тема 2. Личностные основы поведения человека в организационном окружении. Типы людей в бизнесе.	12	+		1
Тема 3. Мотивация. Стресс в жизни человека.	12	+		1
Тема 4. Поведение групп в организации.	12	+		1
Тема 5. Власть и лидерство.	12	+		1
Тема 6. Организационная культура.	12	+		1
Тема 7. Конфликты в организации. Управление поведением группы.	12	+		1
Тема 8. Управление развитием организации.	12	+		1
Тема 9. Взаимодействие личностей, групп и организаций в условиях глобализации. Деятельность глобального менеджера	12	+		1

Краткое содержание каждой темы дисциплины (модуля)

Тема 1. Понятие и сущность организационного поведения. Организация как система.

Понятие организационного поведения. Связь организационного поведения с другими дисциплинами. Основное содержание организационного поведения, его влияние на управленческие процессы и конкретные проявления результатов. Современные проблемы менеджмента. Модели организационного поведения. Управленческий взгляд на человеческую природу. Предпосылки зарождения организационного поведения. Школа научного менеджмента. Классическая школа управления. Производственная психология и школа человеческих отношений. Школа поведенческих наук. Развитие теорий организационного поведения на современном этапе. Поведенческие ресурсы управления. Модель управленческих ориентаций руководителя. Целевая направленность поведения.

Организация как объект управления. Организационная структура. Классификация организационных структур. Типы организаций по взаимодействию подразделений (групп). Модель «организаций/ внешняя среда». Понятие рыночной и технологической среды. Типы организации по взаимодействию с внешней средой и их характеристика (механическая, органическая, с технологической доминантой, с рыночной доминантой). Ценностные различия механического и органического типов организаций. Современный подход к управлению организацией. Рефрейминг. Реструктуризация. Оживление. Обновление. Характеристика основных этапов жизненного цикла организации

Тема 2. Личностные основы поведения человека в организационном окружении. Типы людей в бизнесе.

Основы представления о личности. Понятие личности. Поведение личности. Личность в структуре организации. Типы личности. Источник контроля. Понятие и природа отношений. Содержание и динамика развития отношений. Модель отношений. Функции, выполняемые отношениями. Отношения сотрудников и эффективность работы организации. Восприятие человеком окружения. Отбор информации и ее систематизация. Модель восприятия. Факторы, влияющие на восприятие. Способы восприятия, порождающие ошибки. Характеристика процесса вынесения суждений. Тенденции в процессе вынесения суждения. Теория атрибуции. Базисные аксиомы человеческого поведения.

Возникновение и развитие типологии. Личность и типология. Типы индивидуального темперамента человека. Психологические особенности разных типов личностей. Экстраверты и

интроверты. Интуитивный и сенсорный типы. Мыслительный и чувствующий типы. Решающий и воспринимающий типы. Характеристика типологических профилей личности. Решетка Майерс – Бриггс. Основные принципы типоведения.

Тема 3. Мотивация. Стресс в жизни человека.

Роль человеческого фактора в современном обществе. Подходы к поощрению работников. Понятие и механизм мотивации. Общая характеристика мотивационного процесса. Побуждения (мотивы), потребности, вознаграждения. Теории мотивации. Многоаспектность мотивации. Характеристика основных содержательных и процессуальных теорий мотиваций. Современные теории мотивации. Типы мотивации личности.

Понятие стресса. Источники стресса. Рабочие факторы стресса. Нерабочие факторы стресса. Поведенческие типы А и В. Модель стресса. Характер влияния стресса на человека. Проявление стресса. Защитные стратегии.

Тема 4. Поведение групп в организации.

Понятие группы, ее особенности. Типы групп и их структура. Общая характеристика группы. Размер группы, целевое назначение, природа образования, гомогенность, фоновые свойства, степень открытости, сплоченность, статус членов группы. Факторы, содействующие сплочению группы. Последствия сплоченности. Факторы, влияющие на формирование группы. Взаимодействие индивида и группы. Формальные и неформальные группы в организации. Возможности группового влияния. Основные этапы развития. Функции и роли членов группы. Распределение ролей. Влияние и подчинение в группе. Разновидности подчинения. Факторы, объясняющие подчинение. Факторы, влияющие на подчинение. Социальное воздействие. Роль большинства и меньшинства в достижении социального консенсуса. Солидарное поведение, его виды и факторы, влияющие на солидарное поведение. Эффекты сотрудничества и конкуренции.

Тема 5. Власть и лидерство.

Власть в организации. Каналы власти. Власть принуждения. Власть влияния. Власть компетенции. Власть информации. Власть должностного положения. Власть авторитета. Власть награждать. Понятие лидерства. Лидерство и руководство. Лидер и менеджер. Проблемы лидерства, его природа и сущность. Личностный, поведенческий, процессный и ситуационный подходы к лидерству. Исследования Курта Левина. Деспотичное лидерство, лидерство, допускающее участие (открытое, демократичное), номинальное лидерство. Огайский подход. Теория лидерства. «Решетка» лидерства. Теория трансформирующего лидерства. Теория вертикальной парной связи. Модель случайного лидерства Фидлера. Модель П. Херши и К. Бланшарда. Нормативная модель Врума – Йеттона – Яго. Заменители лидерства.

Тема 6. Организационная культура.

Понятие организационной культуры. Источники организационной культуры. Общественные ценности, внешняя среда, внутренняя среда. Области проявления организационной культуры. Организационная структура, стратегия отбора и социализации, классовые различия, мифы и символы, язык организации, ритуалы и церемонии. Многоуровневая модель организационной культуры. Доминирующая коалиция. Базовые стратегии доминирующей коалиции. Вторичные стратегии: инструментальный и экспрессивные. Проводящие системы. Типы организационной культуры. «Невротические» и «здоровые» организации. Организационные субкультуры.

Тема 7. Конфликты в организации. Управление поведением группы.

Природа конфликта. Понятие и сущность конфликта. Виды конфликта. Теория группового конфликта М. Шерифа (РТГК). Основные стадии и механизм конфликта. Различные подходы к оценке конфликта и его влияние на деятельность организации. Оптимальный уровень конфликта. Теория вмешательства в конфликтные ситуации. Причины конфликта и

источники его возникновения. Основные этапы процесса конфликта. Типы реакции на конфликт. Стили, методы, типология конфликтного поведения. Роль конфликта в организации.

Понятие команды. Команда и группа. Условия формирования эффективной команды. Представительство интересов команды и снижение уровня противоречий внутри команды. Факторы групповой сплоченности. Психологическая совместимость. Типологические профили и их использование при формировании команд.

Тема 8. Управление развитием организации.

Базовая модель организационных преобразований. Противодействие преобразованиям. Двигатели преобразований в организации, барьеры. Взаимозависимость перемен. Ключевые стадии успешных преобразований. Методы изменений индивидуумов и групп. Методы индивидуальных преобразований. Подходы к групповым преобразованиям. Управление организационной культурой. Факторы, обуславливающие необходимость изменения оргкультуры. Факторы, препятствующие успешному изменению организационной культуры. Социализация и индивидуализация. Методы изменения организационной культуры. Влияние культуры на организационную эффективность. Создание организационной культуры в новой организации. Организационная культура и слияние компаний. Организационное развитие модель поведения изменений в организации. Программы организационных изменений. Методы организационных изменений. Оценка программ изменений организации. Сопротивление изменениям. Управление сопротивлением в организации. Функциональное и дисфункциональное поведение сотрудников. Методы управления сопротивлением изменениям.

Тема 9. Взаимодействие личностей, групп и организаций в условиях глобализации. Деятельность глобального менеджера.

Национальные различия и глобализация. Моноактивные, полиактивные и реактивные культуры. Организационная культура глобальной компании. Составляющие национальной культуры. Синергия культур. Учет национального аспекта в организационной культуре. Влияние культуры на практику управления (исследования Г. Хофстеда и О. Стивенса). Характеристика англосаксонского, азиатского, германского и латинского типов управления. Модель Г. Лэйна и Дж. Дистефано. Модель организационного типа ZY.Оучи. Групповая динамика в международном аспекте. Создание многонациональных команд. Моноактивные и полиактивные менеджеры. Менеджеры в реактивных культурах. Барьеры, препятствующие культурной адаптации, и их преодоление

Управление межкультурными различиями. Учет национального фактора в международном бизнесе. Классификация отношений между материнской и дочерними компаниями. Этноцентрические, полицентрические, регионоцентрические и геоцентрические отношения. Стратегии управления межкультурными различиями: игнорирование, минимизация, максимальное использование. Формирование глобальной корпоративной культуры. Культурная сегрегация. Создание «регионального буфера». Превращение межкультурных особенностей в конкурентное преимущество компании. Преимущества культурной диверсификации.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРЕПОДАВАНИЮ И ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Указания для преподавателей по организации и проведению учебных занятий по дисциплине (модулю)

Освоение дисциплины «Организационное поведение» предполагает значительный объем самостоятельной работы. Она проводится на базе изучения доступных из списка основной и дополнительной литературы учебников и учебных пособий, а при их отсутствии – по другим источникам, в частности, по самостоятельно подобранным статьям из экономических журналов. Главный ориентир подготовки – круг вопросов, вынесенных на семинар, зачет.

В процессе преподавания дисциплины «Организационное поведение» используются такие виды учебной работы, как семинары, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя. Методы проведения практических занятий и семинаров (контактных часов) включают также: решение практикующих упражнений и задач, обсуждение и решение практических конкретных и аналитических ситуаций – кейсов, консультации по темам курса, обсуждение и проверка домашних заданий.

Методические рекомендации по проведению семинаров. Семинары выполняются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

Порядок проведения семинара.

1. преподаватель предварительно сообщает обучающимся перечень вопросов, подлежащих рассмотрению на семинаре, и/или темы сообщений/докладов, а также перечень литературных/информационных источников, рекомендуемых для дополнительного углубленного изучения рассматриваемых на семинаре вопросов;

2. заслушивается заранее подготовленный одним или несколькими студентами доклад или сообщение, по завершении которого преподавателем организуется его обсуждение. Студенты вызываются к доске для решения задач для закрепления материала по теме семинара;

3. в ходе обсуждения докладов/выступлений, решения задач у доски преподаватель стимулирует возникновение дискуссии по обсуждаемым вопросам и ее реализацию в управляемых условиях.

5.2. Указания для обучающихся по освоению дисциплины (модулю)

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем и вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по курсу определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающийся взаимодействует с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Таблица 4. Содержание самостоятельной работы обучающихся (очная форма)

Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов	Форма работы
Тема 1. Понятие и сущность организационного поведения. Организация как система.	4	Устный опрос, кейс-задание
Тема 2. Личностные основы поведения человека в организационном окружении. Типы людей в бизнесе.	4	Устный опрос, кейс-задание, тест
Тема 3. Мотивация. Стресс в жизни человека.	4	Устный опрос, кейс-задание, тест
Тема 4. Поведение групп в организации.	4	Устный опрос, кейс-задание
Тема 5. Власть и лидерство.	4	Устный опрос, тест, деловая игра
Тема 6. Организационная культура.	4	Устный опрос, тест
Тема 7. Конфликты в организации. Управление поведением группы.	4	Устный опрос, кейс-задание
Тема 8. Управление развитием организации.	4	Устный опрос, кейс-задание
Тема 9. Взаимодействие личностей, групп и организаций в условиях глобализации. Деятельность глобального менеджера	4	Устный опрос, кейс-задание, контрольная работа

5.3. Виды и формы письменных работ, предусмотренных при освоении дисциплины, выполняемые обучающимися самостоятельно

Учебным планом дисциплины «Организационное поведение» письменные работы не предусмотрено.

Особое значение придается организации самостоятельной работы студентов.

При подготовке к каждому семинарскому занятию студент должен ответить задания, которые позволяют студентам применить полученные теоретические знания для анализа и обобщения пройденного теоретического материала.

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При реализации различных видов учебной работы по дисциплине могут использоваться электронное обучение и дистанционные образовательные технологии.

6.1. Образовательные технологии

В процессе преподавания дисциплины «Организационное поведение» с целью формирования и развития требуемых компетенций обучающихся предусмотрено сочетание внеаудиторной работы с использованием следующих активных форм обучения: проведение деловых игр во время практических занятий; организация различных форм проведения дискуссий (круглых столов и т.д.); анализ практических ситуаций; ситуационный анализ (кейс-стади) – способ проверки знаний, позволяющий в условной обстановке решать конкретные реальные задачи. Одной из целей решения ситуационных заданий является выработка у обучаемых навыков в решении конкретных ситуаций; дискуссия – обсуждение какого-либо вопроса с намерением достичь взаимоприемлемого решения. Дискуссия является разновидностью спора, близка к полемике, и представляет собой серию утверждений, по очереди высказываемых участниками.

Лекционный материал содержит основные краткие сведения по рассматриваемой тематике. Призван помочь студентам усвоить фундаментальные знания, предлагаемые экономической наукой, и показать, как они могут быть использованы для понимания тех процессов, которые происходят как во всем мире, так и в России.

Таблица 5. Образовательные технологии, используемые при реализации учебных занятий

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Форма учебного занятия		
	Лекция	Практическое занятие, семинар	Лаборат. работа
Тема 1. Понятие и сущность организационного поведения. Организация как система.	Не предусмотрено	Фронтальный опрос, выполнение практических кейс-заданий, тематические дискуссии	Не предусмотрено
Тема 2. Личностные основы поведения человека в организационном окружении. Типы людей в бизнесе.	Не предусмотрено	Фронтальный опрос, тематические дискуссии, выполнение практических кейс-заданий, тестирование	Не предусмотрено
Тема 3. Мотивация. Стресс в жизни человека.	Не предусмотрено	Фронтальный опрос, выполнение практических кейс-заданий, тематические дискуссии, тестирование	Не предусмотрено
Тема 4. Поведение групп в организации.	Не предусмотрено	Фронтальный опрос, тематические дискуссии, практические кейс-задания	Не предусмотрено
Тема 5. Власть и лидерство.	Не предусмотрено	Фронтальный опрос, тематические дискуссии,	Не предусмотрено

		проведение деловой игры, тестирование	
Тема 6. Организационная культура.	Не предусмотрено	Фронтальный опрос, тематические дискуссии, тестирование	Не предусмотрено
Тема 7. Конфликты в организации. Управление поведением группы.	Не предусмотрено	Фронтальный опрос, выполнение практических кейс-заданий, тематические дискуссии	Не предусмотрено
Тема 8. Управление развитием организации.	Не предусмотрено	Фронтальный опрос, выполнение практических кейс-заданий, тематические дискуссии	Не предусмотрено
Тема 9. Взаимодействие личностей, групп и организаций в условиях глобализации. Деятельность глобального менеджера	Не предусмотрено	Фронтальный опрос, выполнение практических кейс-заданий, тематические дискуссии, контрольная работа	Не предусмотрено

6.2. Информационные технологии

- использование возможностей интернета в учебном процессе (использование сайта преподавателя (рассылка заданий, предоставление выполненных работ, ответы на вопросы, ознакомление обучающихся с оценками и т. д.));
- использование электронных учебников и различных сайтов (например, электронных библиотек, журналов и т. д.) как источников информации;
- использование возможностей электронной почты преподавателя;
- использование средств представления учебной информации (электронных учебных пособий и практикумов, применение новых технологий для проведения очных (традиционных) лекций и семинаров с использованием презентаций и т. д.);
- использование интегрированных образовательных сред, где главной составляющей являются не только применяемые технологии, но и содержательная часть, т. е. информационные ресурсы (доступ к мировым информационным ресурсам, на базе которых строится учебный процесс);
- использование виртуальной обучающей среды (LMS Moodle «Электронное образование») или иных информационных систем, сервисов и мессенджеров]

6.3. Программное обеспечение, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

При реализации различных видов учебной и внеучебной работы используются следующие информационные технологии: виртуальная обучающая среда (или система управления обучением LMS Moodle «Цифровое обучение») или иные информационные системы, сервисы и мессенджеры.

- использование электронных учебников электронных библиотечных систем, доступ к которым предоставляется университетом;
- использование как источников информации сайтов, находящихся в Интернете в открытом доступе (электронные библиотеки, журналы, книги, психологические тесты);

- использование возможностей электронной почты преподавателя (рассылка заданий, материалов, ответы на вопросы);
- использование LMS Moodle «Цифровое обучение» для размещения электронных образовательных ресурсов;
- использование средств представления учебной информации для проведения лекций и семинаров с использованием презентаций.

6.3. Программное обеспечение, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

6.3.1. Программное обеспечение

Перечень лицензионного программного обеспечения

Наименование программного обеспечения	Назначение
Платформа дистанционного обучения LMS Moodle	Виртуальная обучающая среда
Mozilla FireFox	Браузер
Adobe Reader	Программа для просмотра электронных документов
MathCad 14	Система компьютерной алгебры из класса систем автоматизированного проектирования, ориентированная на подготовку интерактивных документов с вычислениями и визуальным сопровождением
Microsoft Office 2013, Microsoft Office Project 2013, Microsoft Office Visio 2013	Пакет офисных программ
7-zip	Архиватор
Microsoft Windows 7 Professional	Операционная система
Kaspersky Endpoint Security	Средство антивирусной защиты
Google Chrome	Браузер

6.3.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

№ п/п	<i>Наименование современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем</i>
1	<u>Универсальная справочно-информационная полнотекстовая база данных периодических изданий ООО «ИВИС»</u> <u>http://dlib.eastview.com</u> <i>Имя пользователя: AstrGU</i> <i>Пароль: AstrGU</i>
2	Электронные версии периодических изданий, размещённые на сайте информационных ресурсов <u>www.polpred.com</u>
3	Электронный каталог Научной библиотеки АГУ на базе MARK SQL НПО «Информ-систем» <u>https://library.asu.edu.ru/catalog/</u>
4	Электронный каталог «Научные журналы АГУ» <u>https://journal.asu.edu.ru/</u>
5	Корпоративный проект Ассоциации региональных библиотечных консорциумов (АРБИКОН) «Межрегиональная аналитическая роспись статей» (МАРС) – сводная база

	данных, содержащая полную аналитическую роспись 1800 названий журналов по разным отраслям знаний. Участники проекта предоставляют друг другу электронные копии отсканированных статей из книг, сборников, журналов, содержащихся в фондах их библиотек. http://mars.arbicon.ru
6	Справочная правовая система КонсультантПлюс. Содержится огромный массив справочной правовой информации, российское и региональное законодательство, судебную практику, финансовые и кадровые консультации, консультации для бюджетных организаций, комментарии законодательства, формы документов, проекты нормативных правовых актов, международные правовые акты, правовые акты, технические нормы и правила. http://www.consultant.ru

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

7.1. Паспорт фонда оценочных средств

При проведении текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) «Организационное поведение» проверяется сформированность у обучающихся компетенций, указанных в разделе 3 настоящей программы. Этапность формирования данных компетенций в процессе освоения образовательной программы определяется последовательным освоением дисциплин (модулей) и прохождением практик, а в процессе освоения дисциплины (модуля) – последовательным достижением результатов освоения содержательно связанных между собой разделов, тем.

Таблица 6. Соответствие разделов, тем дисциплины (модуля), результатов обучения по дисциплине (модулю) и оценочных средств

Контролируемый раздел, тема дисциплины (модуля)	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
Тема 1. Понятие и сущность организационного поведения. Организация как система.	УК-10	Устный опрос, кейс-задание
Тема 2. Личностные основы поведения человека в организационном окружении. Типы людей в бизнесе.	УК-10	Устный опрос, кейс-задание, тест
Тема 3. Мотивация. Стресс в жизни человека.	УК-10	Устный опрос, кейс-задание, тест
Тема 4. Поведение групп в организации.	УК-10	Устный опрос, кейс-задание
Тема 5. Власть и лидерство.	УК-10	Устный опрос, тест, деловая игра
Тема 6. Организационная культура.	УК-10	Устный опрос, тест
Тема 7. Конфликты в организации. Управление поведением группы.	УК-10	Устный опрос, кейс-задание
Тема 8. Управление развитием организации.	УК-10	Устный опрос, кейс-задание
Тема 9. Взаимодействие личностей, групп и организаций в условиях глобализации. Деятельность глобального менеджера	УК-10	Устный опрос, кейс-задание, контрольная работа

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Таблица 7. Показатели оценивания результатов обучения в виде знаний

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	демонстрирует глубокое знание теоретического материала, умение обоснованно излагать свои мысли по обсуждаемым вопросам, способность полно, правильно и аргументированно отвечать на вопросы, приводить примеры
4 «хорошо»	демонстрирует знание теоретического материала, его последовательное изложение, способность приводить примеры, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя
3 «удовлетворительно»	демонстрирует неполное, фрагментарное знание теоретического материала, требующее наводящих вопросов преподавателя, допускает существенные ошибки в его изложении, затрудняется в приведении примеров и формулировке выводов
2 «неудовлетворительно»	демонстрирует существенные пробелы в знании теоретического материала, не способен его изложить и ответить на наводящие вопросы преподавателя, не может привести примеры

Таблица 8. Показатели оценивания результатов обучения в виде умений и владений

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы
4 «хорошо»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя
3 «удовлетворительно»	демонстрирует отдельные, несистематизированные навыки, испытывает затруднения и допускает ошибки при выполнении заданий, выполняет задание по подсказке преподавателя, затрудняется в формулировке выводов
2 «неудовлетворительно»	не способен правильно выполнить задания

При решении комплексной ситуационной задачи можно использовать следующие критерии оценки

Критерии оценивания результатов обучения при решении комплексной ситуационной задачи

5 «отлично» - дается комплексная оценка предложенной ситуации; демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять; последовательное, правильное выполнение всех заданий; умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы.

4 «хорошо» - дается комплексная оценка предложенной ситуации; демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять; последовательное,

правильное выполнение всех заданий; возможны единичные ошибки, исправляемые самим студентом после замечания преподавателя; умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы.

3 «удовлетворительно» - затруднения с комплексной оценкой предложенной ситуации; неполное теоретическое обоснование, требующее наводящих вопросов преподавателя; выполнение заданий при подсказке преподавателя; затруднения в формулировке выводов.

2 «неудовлетворительно» - неправильная оценка предложенной ситуации; отсутствие теоретического обоснования выполнения заданий.

Критерии оценивания дискуссии:

- «отлично» – студент активно участвует в учебной дискуссии, умеет оценивать факты, самостоятельно рассуждает, отличается способностью обосновать выводы и разъяснить их в логической последовательности;
- «хорошо» – студент активно участвует в учебной дискуссии, умеет оценивать факты, самостоятельно рассуждает, отличается способностью обосновать выводы и разъяснить их в логической последовательности, но допускает отдельные неточности;
- «удовлетворительно» – студент не проявляет активности в дискуссии, не может теоретически обосновать некоторые выводы, в рассуждениях допускаются ошибки;
- «неудовлетворительно» – студент не участвует в дискуссии либо имеет лишь частичное представление о теме, в рассуждениях допускаются серьёзные ошибки.

Критерии оценки теста

- «отлично» – правильных ответов от 90-100%;
- «хорошо» – правильных ответов от 70-90%;
- «удовлетворительно» – правильных ответов от 40-70%.
- «неудовлетворительно» – правильных ответов менее 40%.

7.3. Контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю)

В данном разделе приводятся примеры всех оценочных средств. Образцы оценочных средств представлены в виде контрольных вопросов, образцов тестов для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины, а также для контроля самостоятельной работы обучающегося по отдельным разделам дисциплины.

7.3. Контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю)

Тема 1. Понятие и сущность организационного поведения. Организация как система.

Вопросы для собеседования:

1. Развитие концепций управления и организационного поведения.
2. Производственная психология и школа человеческих отношений.
3. Школа поведенческих наук.
4. Современные проблемы менеджмента.
5. Понятие организационного поведения. Его сущность и содержание.
6. Понятие организации как системы.
7. Классификация организаций.

Кейс-задание

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.

Тема 2. Личностные основы поведения человека в организационном окружении.

Типы людей в бизнесе.

Вопросы для собеседования:

- Поведенческие ресурсы управления. Модель управленческих ориентаций руководителя.
- Управление поведением клиента. Типы поведения по отношению к клиенту.
- Модели организационного поведения.
- Основы представления о личности.
- Модель формирования отношений.
- Базисная модель человеческого поведения.
- Теория атрибуции. Фундаментальная ошибка атрибуции.
- Модель восприятия, характеристика блоков, ее составляющих.
- Модель опосредованного научения.
- Психологическая типология: типы людей в бизнесе.
- Основные принципы типологии.
- Характерные черты, присущие экстравертам и интровертам, влияющие на эффективность работы.
- Подходы к сбору информации: сенсорный и интуитивный типы людей.
- Процесс принятия решения: мыслительный и чувствующий, решающий и воспринимающий типы людей.

Кейс-задание 1

1) С помощью полярной модели основного управленческого отношения показать, где скрываются и где блокируются поведенческие ресурсы управления в представленной ситуации.

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?

2) 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.

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

Ситуация «Капитан катера береговой охраны»

Вы капитан катера береговой охраны с экипажем 9 офицеров и 65 военнослужащих списочного состава. Ваша задача – общее соблюдение морских правил, поисковые и спасательные работы. В 2 ч. ночи при возвращении в порт приписки после обычного 2-х недельного патрулирования вы получаете сообщение координационного спасательного центра о том, что небольшой самолет сделала вынужденную посадку на воду в 70 милях от берега. Вы получаете всю необходимую информацию, относящуюся к месту аварии, сообщаете ее экипажу вашего судна и прокладываете новый курс, чтобы с максимальной скоростью прийти на место. Вы разыскиваете спасшихся пассажиров и обломки самолета в течение 20 часов. Ваши поиски заметно осложняются из-за волнения моря и сильного шторма, который надвигается с юго-запада. Атмосферные явления, связанные с ухудшением погоды, делают не возможной связь со спасательным центром. Решение должно быть принято в короткие сроки – отказаться от поисков и направить ваше судно в северо-восточном направлении, чтобы уйти от шторма (защищая судно и его экипаж, но при этом обрекая на почти верную смерть пассажиров и пилотов самолета, которые, возможно, ещё живы) или продолжить, возможно, бесполезные поиски и взять на себя риск. Вы вошли в контакт с бюро погоды для получения текущей информации о силе и продолжительности шторма. Поскольку ваш экипаж в высокой степени солидарен в вопросе его ответственности вы уверены, что все члены команды разделяли бы решение изменить курс или следовать прежнему курсу.

Кейс-задание 2

Приближается конец 1-го срока пребывания Сэма Смола на посту мэра. Он неплохо оценивает результаты своей работы, но недоволен тем, как решался жилищный вопрос. До сих пор он ничего не предпринимал по этому поводу и уверен, что ничего не следует обсуждать до выборов. Мнения избирателей по жилищному вопросу явно разделились поровну, и Сэм потеряет существенное число голосов. Независимо от того, чью сторону примет. Однако, поскольку давление с обеих сторон усиливается, он должен что-то предпринять. После мучительных размышлений и колебаний он, наконец, нашел идеальное с точки зрения, решение этой проблемы.

Необходимо найти подходящих людей, чтобы работа наверняка была бы закончена до выборов.

Он создал очень большой комитет, в которой входили все – от специалистов с докторской степенью в области городского планирования до риэлторов, от представителей местного попечительского совета до лидеров меньшинств. Особенно он заботился от том, чтобы выбранные им люди имели различные мнения по жилищному вопросу.

1. Как вы считаете, сработает ли стратегия Сэма, цель которой – отсрочить определение окончательной позиции по жилищному вопросу до очередных выборов мэра?

2. Какой вы видите динамику развития этого комитета? Как вы считаете, удастся ли ему принять хорошее решение по жилищной проблеме города?

3. Как вы думаете, грозит ли этому комитету групповое единомыслие?

4. Считаете ли вы его эффективным менеджером? Считаете ли вы его эффективным политиком? Есть ли между этими ролями разница?

Тест

1. Организационное поведение изучает:

а) особенности поведения человека в организации и влияние его поведения на результаты деятельности организации.

б) психологические особенности управления со стороны человека различными объектами: экономическими и техническими системами.

в) способы поведения и восприятия человека

2. Какие существуют подходы в теории управления:

а) управленческий

б) системный

в) экономический

3. Коммуникативная компетентность – это:

а) способность устанавливать и поддерживать контакты с другими людьми

б) способность адаптироваться к новым условиям в организации

в) способность и умение воздействовать на своих сотрудников

4. Социальная группа – это:

а) социальная общность людей, объединенные в совместной деятельности

б) люди, заинтересованные наличием хорошего руководителя

в) рекламное агентство

5. Какие стороны выделяют в исполнении роли:

а) поведение человека

б) оценка руководства

в) самооценка

Тема 3. Мотивация. Стресс в жизни человека.

1. Общая характеристика мотивационного процесса. Многоаспектность мотивации.

2. Содержательные теории мотивации.

3. Процессуальные теории мотивации.

4. Использование теорий мотивации для повышения эффективности работы организации.

5. Организационное развитие. Модель проведения изменений в организации. Программы организационных преобразований.

6. Управление сопротивлениями в организации.

7. Источники стресса.

8. Модуль стресса.

Кейс-задание 1

Ситуация: Продавец-звезда

Когда Джерри Слейт был ребенком, родители всегда поощряли его за проявление независимости. В школьные годы и во время учебы в колледже он вполне преуспевал в классе и вне его. В начальной школе он всегда старался выступать в роли регулировщика движения или наблюдать за порядком в столовой. Правда, родителей беспокоило, что он не особо ладил со своими ровесниками. Но Джерри обычно объяснял это так: «они мне не нужны. Кроме того, многие вещи они не могут делать так же хорошо, как я. А у меня нет времени им помогать; я слишком занят самосовершенствованием». В колледже не вступал в студенческие общины и жил на квартире. Окончив колледж, он пошел работать в крупную страховую компанию и скоро стал одним из лучших агентов. Джерри гордился тем, что был в пятерке самых лучших страховых агентов в течении 6 лет из восьми, что он проработал в компании.

В головном офисе страховой компании исполнительный комитет, ответственный за назначение людей на ключевые должности, обсуждал вакансию менеджера по продажам на Среднем Западе. Менеджер по персоналу представил следующий доклад: «Как вы знаете, регион Среднего Запада отстает от других по уровню продаж. Нам необходимо найти сильно мотивированного человека, чтобы он в этой ситуации мог принять на себя ответственность и изменить ситуацию. После тщательного поиска я рекомендую на эту должность Джерри Слейта.

Как вам известно, Джерри очень хорошо работает в компании и достиг выдающихся результатов. Он очень мотивированный человек. Я думаю, он именно тот, кто нужен этой работе»

1. Согласны ли вы с менеджером по персоналу? Почему?
2. Если принять во внимание биографию Джерри, какие мотивы будут менее существенными?
3. Какого рода мотивация может быть существенной для людей, занимающих должность специалистов по продажам? Какой тип мотивации желателен для людей, занимающих должность менеджера?

Кейс-задание 2

1. Из предлагаемых ниже выберите стрессоры, с которыми вы сталкиваетесь часто:

- 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.

Подумайте, как можно устранить стрессоры первой группы, ослабить стрессоры второй группы. Как следует поступить со стрессорами третьей группы? Отрывайтесь от стрессогенной обстановки.

Тест

- 1) Мера воздействия, выражающая положительную оценку деятельности человека, – это
 - а) поощрение
 - б) принуждение
 - в) убеждение

- г) внушение
- 2) Осознанное побуждение, заинтересованность совершать определенные действия, направленные на удовлетворение групповых и индивидуальных потребностей, – это
- а) адаптация
 - б) интеграция
 - в) аффилиация
 - г) мотивация
- 3) Устойчивое эмоционально-нравственное состояние членов группы, в котором отражается настроение, отношение друг к другу, к материальным и духовным ценностям, – это
- а) морально-психологический климат
 - б) включенность в групповую деятельность
 - в) нравственный климат
 - г) организационный климат
- 4) Воздействие словом и делом на личность, ее внутренние установки с целью формирования разумных потребностей и осознанной актуализации мотивов – это
- а) морализирование
 - б) мотивирование
 - в) мотивация
 - г) апробация
- 5) Вознаграждение сотрудников за нахождение способов эффективной работы на основе долговременной программы – это
- а) награждение
 - б) стимулирование
 - в) премирование
 - г) поощрение

Тема 4. Поведение групп в организации.

Вопросы для собеседования:

- Понятие «группа». Классификация групп. Группа и команда.
- Основные этапы развития группы.
- Влияние и подчинение в группе.
- Сплоченность группы: сущность и содержание. Факторы, содействующие сплоченности. Последствия сплоченности.
- Виды солидарного поведения.
- Основы социального влияния.

Кейс-задание

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 избегать затоваривания на складе.

Тема 5. Власть и лидерство.

Вопросы для собеседования:

- Власть в организации. Характеристика каналов власти.
- Природа лидерства. Менеджер и лидер. Подходы к изучению лидерства.
- Теория трансформирующего лидерства.
- Теория вертикальной парной связи.
- Ситуационное лидерство: модель П. Херши и К. Бланшарда.
- Определение стилей лидерства на основе «решетки лидерства».
- Нормативная модель лидерства Врума – Йеттона – Яго.

Тест

1. Менеджер, который выполняет все поручения начальника и просьбы подчиненных, постоянно волнуется за то, что люди будут неблагоприятно отзываться о нем, – это руководитель

- а) податливый
- б) либеральный
- в) демократичный
- г) неуверенный

2. Менеджер, который знает, чего он хочет, и планирует, как этого добиться, – это руководитель

- а) волевой
- б) сильный
- в) уверенный
- г) компетентный

3. Субъект социальных отношений и сознательной созидательной деятельности – это:

- а) лидер
- б) личность
- в) индивидуальность
- г) индивид

4. Совокупность способов воздействия на духовно-нравственную сферу работников, их интересы, мотивы, сознание и поведение – это методы

- а) организационные
- б) экономические
- в) социально-психологические
- г) этические

5. Рассмотрением каких проблем занимается наука «организационное поведение»

- а) достижение производственных результатов
- б) влияние поведения работников по результатам деятельности фирмы
- в) механизм воздействия на людей
- г) влияние характера на трудовую деятельность

Деловая игра

«Анализ стиля лидерства»

Цели.

1. Научиться определять различные ситуации лидерства.
2. Научиться применять систематический подход к анализу таких ситуаций.

3. Усовершенствовать понимание того, как принимать решения (стиль принятия решений).

Ситуация: Руководитель НИОКР

Вы глава научно-исследовательской лаборатории в отделении ядерных реакторов большой корпорации. По вашему мнению, одна из основных областей исследований настолько продвинулась вперед, что в функциональных подразделениях, относящихся к этой области, можно внедрить или использовать полученные данные.

Недавно 2 новые разработки, обладающие большим потенциалом для коммерческого использования, были сочтены перспективными в одном из функциональных подразделений.

Группа, которая работала над упомянутой темой, идеально подготовлена для исследований в этих новых областях. К сожалению, обе они лишены научного интереса, тогда как проект, которым занята группа в данный момент, представляет большой интерес для всех её членов. В данный момент эта группа является лучшей научной группой. Она очень сплоченная, отличается высоким моральным духом и продуктивностью. Вас беспокоит, что члены группы не хотят переключиться на новые области исследования и что их принуждение к концентрации усилий на этих на новых проектах может неблагоприятно сказаться на их моральных качествах, рабочих отношениях внутри групп и на будущей продуктивности как отдельных ученых, так и всей группы.

Вам требуется совместно с функциональным подразделением в течение следующих 2 недель определить, какие ресурсы необходимы для работы над этими проектами, если они вообще нужны. Группа могла бы работать более чем над одним проектом, на каждый проект требует использования навыков всех членов группы, поэтому разделение группы практически невозможно.

Это обстоятельство наряду со сплоченностью группы означает, что решение, удовлетворяющее любого члена группы, должно, по всей вероятности, выработываться довольно долго, чтобы удовлетворить каждого члена группы.

Тема 6. Организационная культура.

Вопросы для собеседования:

- Традиционные организации и их значение для формирования организационной культуры.
- Источники организационной культуры.
- Области проявления организационной культуры.
- Типы организационной культуры.
- Управление организационной культурой.
- Многоуровневая модель организационной культуры

Тест

1. Совокупность форм повседневного поведения в различных видах деятельности и общения, следование высоконравственным нормам и правилам, соотнесение своих действий и поступков с эстетическими принципами – это

- а) культура поведения
- б) эстетика поведения
- в) мораль поведения
- г) традиция поведения

2. Совокупность накопленных знаний и практических умений, имеющих ценность и полезность, – это

- а) культура
- б) профессионализм
- в) опыт
- г) мастерство

3. Барьер эффективной коммуникации, относящийся к отправителю сообщения, который стремится сделать его более удобным для получателя, – это информация

- а) понимания
- б) фильтрации
- в) восприятия
- г) передачи

4. Обряд, который поддерживает чувство сплоченности, – это обряд

- а) единения
- б) обновления
- в) усиления
- г) продвижения

5. Способность производить общественно значимые преобразования окружающего, проявляющиеся в общении, совместной деятельности, творчестве – это

- а) значимость личности
- б) активность личности
- в) роль личности
- г) статус личности

Тема 7. Конфликты в организации. Управление поведением группы.

Вопросы для собеседования:

1. Процесс возникновения и развития конфликта и его природа.
2. Оптимальный уровень конфликта в организации.
3. Условия и причины возникновения конфликтных ситуаций.
4. Модель индивидуальных типов реакции на конфликт.
5. Методы разрешения конфликтов.
6. Понятие команды.
7. Команда и группа.
8. Условия формирования эффективной команды.
9. Факторы групповой сплоченности.

Кейс-задание 1

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-задание 2

Вы – руководитель отдела Х.

В штате Вашего отдела работает сотрудник-«звезда». Находится на хорошем счету у начальства, работает давно, ведет самостоятельные проекты.

Ему напрямую (от высшего руководства) был поручен важный проект. Вы несколько раз запрашивали отчет по проекту, предлагали помощь. Однако сотрудник отказывался от помощи и игнорировал Ваш контроль. Накануне отчетного срока Вы узнаете, что проект не выполнен более чем на 50%. На следующей неделе состоится совещание, на котором речь пойдет и о данном проекте.

Ваши действия?

Тема 8. Управление развитием организации.

Вопросы для собеседования:

- 1) Характеристика организации как системы.
- 2) Общие типы организаций и их характеристика.
- 3) Современный подход к управлению организацией.
- 4) Жизненный цикл организации.
- 5) Ценностные различия механического и органического типов организации.

Кейс-задание

Ситуация «Организация рабочих мест»

В метеорологической лаборатории работают 11 сотрудниц. Все располагаются в одной комнате. Коллектив дружный. Сотрудницы поддерживали отношения не только на работе, но и дружили семьями. Все всегда были доброжелательны друг к другу, всячески помогали, подменяли, когда кто-то не мог выйти на работу.

Но со временем сотрудницы стали жаловаться, что рабочие места устроены неудобно: приходится сидеть спиной друг к другу, что создает дискомфорт. А когда нужно обсудить рабочий вопрос или просто перекинуться парой слов, сотрудницам приходится поворачиваться, но так как стулья не крутятся, делать это непросто. Прикинув, как можно переставить рабочие столы, решили, что лучше сдвинуть их к середине комнаты и поставить так, чтобы все сидели по парам напротив друг друга.

Но между столами не было даже небольших перегородок, из-за чего у сотрудниц не возникало чувства личного пространства и хотя бы условного уединения. Через месяц снова проявилось недовольство. Когда кто-то говорил по телефону, то у рядом сидящих возникало ощущение, что говорят с ними. Кому-то не нравилось, что соседка жует жвачку или пьет чай с конфетой, кто-то высказывался против резкого запаха духов. Ведь он ощущался на протяжении всего рабочего дня. Кому-то не нравилось, что некоторые соседки перекусывают прямо на рабочем месте несколько раз в день. Раздражение нарастало и иногда выливалось в перепалку.

Когда коллеги сидели спиной друг к другу, никто не обращал внимания на такие мелочи, а теперь недовольство нередко приводило к скандалам, но возвращать столы на прежние места никто не хотел, так как это тоже было неудобно.

Вопросы и задания:

Могла ли описанная в кейсе ситуация возникнуть по другим причинам, а не из-за того, что переставили столы?

Как, по Вашему мнению, нужно организовать пространство, чтобы угодить сотрудницам?

Обязательно ли для урегулирования конфликта иначе размещать рабочие места?

Тема 9. Взаимодействие личностей, групп и организаций в условиях глобализации.

Деятельность глобального менеджера

Вопросы для собеседования:

- 1) Особенности формирования организационной культуры компании в условиях глобализации.

2) Учет национальных аспектов в организационной культуре. Исследования Г. Хофстеда и О. Стивенса. Модель Г. Лэйна и Дж. Дистефано. Модель организации типа Z У. Оучи.

3) Учет национального фактора в международном бизнесе. Классификация отношений между материнской и дочерними компаниями.

2) Стратегии управления международными различиями. Преимущества культурной диверсификации.

3) Формирование глобальной корпоративной культуры. Культурная сегментация. Создание «регионального буфера».

Кейс-задание

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.

Комплект заданий для контрольной работы.

Контрольная работа выполняется в соответствии с выбранным вариантом, который определяется по последней цифре в номере зачетной книжки (по выбору из вариантов).

Вариант №1.

1. Организационное поведение: понятие и основное содержание.
2. Характеристика моделей организационного поведения: авторитарная, опеки, поддерживающая, коллегиальная.
3. Практическое использование моделей организационного поведения.

Вариант № 2.

1. Организация как объект управления. Типы организаций по взаимодействию подразделений (групп).
2. Типы организации по взаимодействию с внешней средой и их характеристика (механистическая, органическая, с технологической доминантой, с рыночной доминантой).
3. Ценностные различия механистического и органического типов организаций.

Вариант № 3.

1. Основы представления о личности. Понятие личности. Поведение личности. Личность в структуре организации. Типы личности. Источник (локус) контроля.
2. Понятие и природа отношений. Содержание и динамика развития отношений. Модель отношений. Функции, выполняемые отношениями. Отношения сотрудников и эффективность работы организации.
3. Практическое применение знаний о личности и отношениях в деятельности организации.

Вариант № 4.

1. Природа конфликта. Понятие и сущность конфликта.
2. Виды конфликтов. Теория группового конфликта М. Шерифа (РТГК) Основные стадии и механизм конфликта. Различные подходы к оценке конфликта и его влияния на деятельность организации. Оптимальный уровень конфликта. Теория вмешательства в конфликтные ситуации. Причины конфликта и источники его возникновения.
3. Основные этапы процесса конфликта. Типы реакции на конфликт. Стили, методы и типология конфликтного поведения. Роль конфликта в современной организации.

Вариант № 5.

1. Роль человеческого фактора в современном обществе. Подходы к поощрению работников.
2. Понятие и механизм мотивации. Общая характеристика мотивационного процесса. Побуждения (мотивы), потребности, вознаграждения.
3. Современные теории мотивации. Взаимобусловленность мотивации персонала и результативности организации.

Вариант № 6.

1. Власть в организации. Каналы власти. Власть принуждения. Власть влияния. Власть компетенции. Власть информации. Власть должностного положения. Власть авторитета. Власть награждать.
2. Понятие лидерства. Лидерство и руководство. Лидер и менеджер. Проблемы лидерства, его природа и сущность.
3. Личностный, поведенческий, процессный и ситуационный подходы к лидерству.

Вариант № 7.

1. Понятие карьеры. Факторы, определяющие успех карьеры.
2. Карьера и структура жизни. Характеристика этапов карьеры.
3. Развитие карьеры, Виды деловой карьеры. Планирование карьеры.

Вариант № 8.

1. Понятие группы, ее особенности. Типы групп и их структура. Общая характеристика группы.
2. Факторы, содействующие сплоченности группы. Последствия сплоченности.
3. Факторы, влияющие на формирование группы. Взаимодействие индивида и группы. Формальные и неформальные группы в организации. Возможности группового влияния.

Вариант № 9.

1. Понятие команды. Команда и группа. Условия формирования эффективной команды.
2. Представительство интересов команды и снижение уровня противоречий внутри команды. Факторы групповой сплоченности. Психологическая совместимость.
3. Типологические профили и их использование при формировании команд.

Вариант № 0.

1. Понятие и источники организационной культуры. Области проявления организационной культуры. Типы организационной культуры.
2. Многоуровневая модель организационной культуры. Доминирующая коалиция. Базовые стратегии доминирующей коалиции. Вторичные стратегии: инструментальные и экспрессивные.
3. Влияние культуры на организационную эффективность. Создание организационной культуры в новой организации. Организационная культура и слияние компаний. Организационная культура и стратегии управления предприятием.

Для промежуточной аттестации (зачет) ниже приводится полный перечень вопросов, выносимых на зачет.

**Перечень вопросов к зачету по дисциплине
«Организационное поведение»**

1. Организационное поведение: понятие и основное содержание.
2. Характеристика моделей организационного поведения: авторитарная, опеки, поддерживающая, коллегиальная.
3. Практическое использование моделей организационного поведения.

4. Организация как объект управления. Типы организаций по взаимодействию подразделений (групп).
5. Типы организации по взаимодействию с внешней средой и их характеристика (механистическая, органическая, с технологической доминантой, с рыночной доминантой).
6. Ценностные различия механистического и органического типов организаций.
7. Основы представления о личности. Понятие личности. Поведение личности. Личность в структуре организации. Типы личности. Источник (локус) контроля.
8. Понятие и природа отношений. Содержание и динамика развития отношений. Модель отношений. Функции, выполняемые отношениями. Отношения сотрудников и эффективность работы организации.
9. Практическое применение знаний о личности и отношениях в деятельности организации.
10. Природа конфликта. Понятие и сущность конфликта.
11. Виды конфликтов. Теория группового конфликта М. Шерифа (РТГК) Основные стадии и механизм конфликта. Различные подходы к оценке конфликта и его влияния на деятельность организации. Оптимальный уровень конфликта. Теория вмешательства в конфликтные ситуации. Причины конфликта и источники его возникновения.
12. Основные этапы процесса конфликта. Типы реакции на конфликт. Стили, методы и типология конфликтного поведения. Роль конфликта в современной организации.
13. Роль человеческого фактора в современном обществе. Подходы к поощрению работников.
14. Понятие и механизм мотивации. Общая характеристика мотивационного процесса. Побуждения (мотивы), потребности, вознаграждения.
15. Современные теории мотивации. Взаимообусловленность мотивации персонала и результативности организации.
16. Власть в организации. Каналы власти. Власть принуждения. Власть влияния. Власть компетенции. Власть информации. Власть должностного положения. Власть авторитета. Власть награждать.
17. Понятие лидерства. Лидерство и руководство. Лидер и менеджер. Проблемы лидерства, его природа и сущность.
18. Личностный, поведенческий, процессный и ситуационный подходы к лидерству.
19. Понятие карьеры. Факторы, определяющие успех карьеры.
20. Карьера и структура жизни. Характеристика этапов карьеры.
21. Развитие карьеры, Виды деловой карьеры. Планирование карьеры.
22. Понятие группы, ее особенности. Типы групп и их структура. Общая характеристика группы.
23. Факторы, содействующие сплоченности группы. Последствия сплоченности.
24. Факторы, влияющие на формирование группы. Взаимодействие индивида и группы.
25. Формальные и неформальные группы в организации. Возможности группового влияния.
26. Понятие команды. Команда и группа. Условия формирования эффективной команды.
27. Представительство интересов команды и снижение уровня противоречий внутри команды. Факторы групповой сплоченности. Психологическая совместимость.
28. Типологические профили и их использование при формировании команд.
29. Понятие и источники организационной культуры. Области проявления организационной культуры. Типы организационной культуры.
30. Многоуровневая модель организационной культуры. Доминирующая коалиция. Базовые стратегии доминирующей коалиции. Вторичные стратегии: инструментальные и экспрессивные.
31. Влияние культуры на организационную эффективность. Создание организационной культуры в новой организации. Организационная культура и слияние компаний. Организационная культура и стратегии управления предприятием.

Таблица 9. Примеры оценочных средств с ключами правильных ответов

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ
УК-10.1			
1.	Задание закрытого типа	<p>1. Организационное поведение изучает:</p> <p>а) особенности поведения человека в организации и влияние его поведения на результаты деятельности организации.</p> <p>б) психологические особенности управления со стороны человека различными объектами: экономическими и техническими системами.</p> <p>в) способы поведения и восприятия человека</p>	Ответ а)
2.		<p>Воздействие словом и делом на личность, ее внутренние установки с целью формирования разумных потребностей и осознанной актуализации мотивов – это:</p> <p>а) морализирование</p> <p>б) мотивирование</p> <p>в) мотивация</p> <p>г) апробация</p>	Ответ б)
3.		<p>По мнению Л. Грейнера, более значимы для построения модели организационного развития такие ключевые факторы, как:</p> <p>а) возраст и масштабы организации</p> <p>б) этапы эволюции и революции</p> <p>в) темпы роста отрасли</p> <p>г) все перечисленные факторы</p>	Ответ г)
4.		<p>Совокупность душевных, психических свойств человека, которые характеризуют его поведение в различных условиях, – это:</p> <p>а) темперамент</p> <p>б) характер</p> <p>в) направленность</p> <p>г) психика</p>	Ответ а)
5.		<p>Делегирование полномочий – это:</p> <p>а) передача полномочий подчиненным</p> <p>б) командная работа</p> <p>в) смена должностных обязанностей</p> <p>г) власть и влияние</p>	Ответ а)
6.	Задание открытого типа	<p>В чем состоит различие между функциональными и дисфункциональными конфликтами в организации?</p>	Функциональный конфликт имеет конструктивные начала, их следует приветствовать, они

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ
			являются носителями положительных функций – информационной, интеграционной, инновационной. Дисфункциональный конфликт приводит к разрушительным последствиям: у участников развивается стресс, снижается сплоченность группы, разрушаются коммуникации, повышается число неэффективных решений.
7.		Из каких этапов складывается процесс формирования организационной культуры?	Формирование; обучение персонала организационной культуре; поддержание культуры; трансформация организационной культуры (если происходит культурный разрыв, спровоцированный внешней средой).
8.		Используя модель «Восемь шагов Коттера», охарактеризуйте, какие действия вы, как руководитель, будете предпринимать, чтобы преодолеть сопротивление персонала организационным изменениям	Осознание необходимости изменений; формирование группы поддержки; постановка целей; информирование; устранение преград; мотивирование; закрепление изменений; контроль изменений.
9.		Дайте характеристику трех основных видов власти, имеющих личностную основу – законной власти, власти эксперта, власти примера.	Законная власть: руководитель пользуется имеющимся у него правом на власть с целью удовлетворения потребности исполнителя в защищенности и принадлежности. Власть примера: основана на харизме лидера. Чем большим идеалом и примером для подражания для подчиненных является управленец, тем больше уважения он вызывает, что подкрепляет основу его власти. Власть эксперта: хорошая подготовка, опыт, таланты, мастерство,

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ
			специальные знания позволяют руководителю оказывать влияние на подчиненных.
10.	Комбинированный	<p>1. Из предлагаемых ниже выберите стрессоры, с которыми вы сталкиваетесь часто: 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.</p> <p>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. Подумайте, как можно устранить стрессоры первой группы, ослабить стрессоры второй группы. Как следует поступить со стрессорами третьей группы?</p>	<p>а) Стрессоры, которые можете устранить сами: неудовлетворенность результатами учебы; 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.</p> <p>б) Стрессоры, которые вы можете ослабить: нехватка времени; монотонность учебного процесса; неблагоприятные ситуации в учебной группе; трудности во взаимоотношениях со студентами в группе; конфликты с преподавателями; плохое самочувствие.</p> <p>в) Стрессоры, что находятся вне вашей воли: напряженность учебы; неблагоприятные гигиенические факторы; неблагоприятная атмосфера в семье; неприятности с родственниками.</p>

Полный комплект оценочных материалов по дисциплине (модулю) (фонд оценочных средств) хранится в электронном виде на кафедре, утверждающей рабочую программу дисциплины (модуля).

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

Промежуточная аттестация, с учетом сложившейся оценки в рамках текущего контроля, осуществляется преподавателем в форме зачета. Текущий контроль – оценка работы на семинарских занятиях, работа в аудитории.

Оценивание студента на зачете по дисциплине (модулю)

Оценка зачета (стандартная)	Требования к знаниям
«зачтено» («компетенции освоены»)	Оценка «зачтено» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.
«не зачтено» («компетенции не освоены»)	Оценка «не зачтено» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «не зачтено» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Преподаватель, реализующий дисциплину, в зависимости от уровня подготовленности обучающихся, может использовать иные формы, методы контроля и оценочные средства, исходя из конкретной ситуации.

Общая оценка учебных достижений студента в семестре по учебному курсу определяется как сумма баллов, полученных студентом по различным формам текущего и промежуточного контроля в течение данного семестра

Успешность изучения каждого учебного курса в течение семестра оценивается, исходя из 100 максимально возможных баллов.

Так как итоговой формой отчетности для дисциплины является зачет, то балльная оценка представляет собой: семестровую оценку (текущий контроль по учебной дисциплине в течение семестра) – 90 баллов полученных на различных формах текущего контроля и 10 баллов, включающих различного рода бонусы (отсутствие пропусков занятий, активная работа в течение семестра, публикации и пр.).

Независимо от набранной в семестре текущей суммы баллов обязательным условием перед сдачей зачета является выполнение студентом необходимых по рабочей программе для дисциплины видов заданий.

После окончания семестра студент, набравший менее 60 баллов, считается неуспевающим.

При неудовлетворительной сдаче зачета или неявке по неуважительной причине на экзамен экзаменационная составляющая приравнивается к нулю (0). В этом случае студент в установленном в университете порядке обязан пересдать зачет.

Таблица 10

№ п/п	Контролируемые мероприятия	Количество мероприятий / баллы	Максимальное количество баллов	Срок представления
Основной блок				
1.	Своевременное выполнение практических заданий	LMS Moodle «Цифровое обучение»	50	в течение семестра в LMS Moodle

№ п/п	Контролируемые мероприятия	Количество мероприятий / баллы	Максимальное количество баллов	Срок представления
				«Цифровое обучение»
2.	Контрольная работа по дисциплине	1*20	15	-
3.	Участие в деловой игре	1* 8	8	-
Всего			73	-
Блок бонусов				
4.	Посещение практических занятий	0,5*36	18	-
5.	Активная работа студента	0,5*18	9	-
Всего			27	-
ИТОГО			100	-

Таблица 11 - Начисление бонусов

Показатель	Баллы
Активная работа студента на занятии, существенный вклад студента на занятии	+0,5
Участие с докладами на научных конференциях:	+1
- внутривузовской	+1
- городской	+1,5
- областной	+1,5
- региональной	+2
- международной	
Всероссийский тур предметной олимпиады (конкурса) – призовое место	+2

Таблица 12 – Система штрафов

Показатель	Баллы
Опоздание (два и более)	-1
Нарушение учебной дисциплины	-1
Пропуск занятий без уважительной причины (за одно занятие)	-1

Таблица 13 – Шкала перевода рейтинговых баллов в итоговую оценку за семестр по дисциплине (модулю)

Сумма баллов	Оценка по 4-балльной шкале	
90–100	5 (отлично)	Зачтено
85–89	4 (хорошо)	
75–84		
70–74		
65–69	3 (удовлетворительно)	
60–64		
Ниже 60	2 (неудовлетворительно)	Не зачтено

При реализации дисциплины (модуля) в зависимости от уровня подготовленности обучающихся могут быть использованы иные формы, методы контроля и оценочные средства, исходя из конкретной ситуации.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Основная литература:

1. Понуждаев, Э. А. Организационное поведение (курс лекций, практикум, тесты) [Электронный ресурс]: учебное пособие / Э. А. Понуждаев, И. Б. Выпряхкина, Н. Ю. Марошина, Т. А. Бадикова. – Электрон. текстовые данные. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2023. – 376 с. – Режим доступа: <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785449933768.html> (ЭБС «Консультант студента») (дата обращения: 28.08.2023). – Текст : электронный.
2. Семенов, А. К. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров / А. К. Семенов, В. И. Набоков. - 4-е изд. – Электрон. текстовые данные. – Москва : Дашков и К, 2023. - 268 с. – Режим доступа: <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394051791.html> (ЭБС «Консультант студента») (дата обращения: 28.08.2023). – Текст: электронный.

8.2. Дополнительная литература

1. Демчук, О. Н. Теория организации [Электронный ресурс]: учебное пособие / О. Н. Демчук, Т. А. Ефремова. - 4-е изд. , стер. – Электрон. текстовые данные. – Москва : ФЛИНТА, 2022. - 262 с. – Режим доступа: <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785976506992.html> (ЭБС «Консультант студента») (дата обращения: 28.08.2023). – Текст: электронный.
2. Масалова Ю.А. Инновационные технологии управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Масалова Ю.А.— Электрон. текстовые данные.— Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2016.— 324 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/87107.html>. (ЭБС «IPR Books»).

8.3. Интернет-ресурсы, необходимые для освоения дисциплины

1. Электронная библиотека «Астраханский государственный университет» собственной генерации на платформе ЭБС «Электронный Читальный зал – БиблиоТех». <https://biblio.asu.edu.ru>
2. Электронно-библиотечная система (ЭБС) ООО «Политехресурс» «Консультант студента»: www.studentlibrary.ru
Электронная библиотечная система IPRbooks. www.iprbookshop.ru
3. Справочная правовая система Консультант Плюс: <http://www.consultant.ru>
4. Информационно-правовое обеспечение «Система ГАРАНТ»: <http://garant-astrakhan.ru>

8.3. Интернет-ресурсы, необходимые для освоения дисциплины (модуля)

<i>Наименование ЭБС</i>
Цифровой образовательный ресурс IPRsmart: - ЭОР № 1 – программа для ЭВМ «Автоматизированная система управления цифровой библиотекой IPRsmart»;
Электронно-библиотечная система BOOK.ru https://book.ru
Образовательная платформа ЮРАЙТ, https://urait.ru/
Электронная библиотека «Астраханский государственный университет» собственной генерации на платформе ЭБС «Электронный Читальный зал – БиблиоТех» https://biblio.asu.edu.ru <i>Учётная запись образовательного портала АГУ</i>
Электронно-библиотечная система (ЭБС) ООО «Политехресурс» «Консультант студента» Многопрофильный образовательный ресурс «Консультант студента» является электронной библиотечной системой, предоставляющей доступ через Интернет к учебной

литературе и дополнительным материалам, приобретённым на основании прямых договоров с правообладателями. Каталог содержит более 15 000 наименований изданий.

www.studentlibrary.ru

Регистрация с компьютеров АГУ

Единое окно доступа к образовательным ресурсам –

<http://window.edu.ru>

Информационно-аналитический портал государственной программы Российской Федерации «Доступная среда»

<http://zhit-vmeste.ru>

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекционные и практические занятия:

- Аудитория, оснащенная презентационной техникой: проектор, экран, компьютер (ноутбук), звуковые колонки, микрофон (в случае количества студентов более 80 человек);
- Рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет
- Для самостоятельной работы студенту предоставляется доступ к библиотеке, читальному залу, залу открытого доступа к сети Интернет, ПК.

10. ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) ПРИ ОБУЧЕНИИ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Рабочая программа дисциплины (модуля) при необходимости может быть адаптирована для обучения (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий) лиц с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов. Для этого требуется заявление обучающихся, являющихся лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами, или их законных представителей и рекомендации психолого-медико-педагогической комиссии. При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т. д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т. д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего

контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).