

Министерство образования и науки Астраханской области
Государственное автономное образовательное учреждение
Астраханской области высшего образования
«Астраханский государственный архитектурно-
строительный университет»
(ГАОУ АО ВО «АГАСУ»)


Первый проректор
И.Ю. Петрова
(подпись) И.О.Ф.
«25» апреля 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины

Организационное поведение

(указывается наименование в соответствии с учебным планом)

По направлению подготовки

13.04.01 «Теплоэнергетика и теплотехника»

(указывается наименование направления подготовки в соответствии с ФГОС ВО)

Направленность (профиль)

«Энергетика теплотехнологий»

(указывается наименование профиля в соответствии с ОПОП)

Кафедра

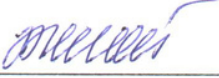
«Философия, социология и лингвистика»

Квалификация выпускника - *магистр*

Астрахань - 2019


Разработчики:

доцент, к.психол.н.
(занимаемая должность,
учёная степень, учёное звание)


(подпись) /Ж.Б.Шаймакова/
И.О.Ф.

Рабочая программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры «Философия, социология и лингвистика» протокол № 8 от 29 . 03 . 2019 г.

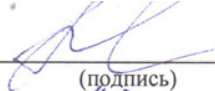
И. о. заведующего кафедрой


(подпись) /А. В. Сызранов/
И.О.Ф.


Согласовано:

Председатель МКН «Теплоэнергетика и теплотехника»
направленность (профиль) «Энергетика теплотехнологий»

Начальник УМУ


(подпись) /Н.В. Алексеева/
И. О. Ф.


Специалист УМУ


(подпись) /Е.С. Коваленко/
И. О. Ф.

Начальник УИТ


(подпись) /С.В. Пригаро /
И. О. Ф.

Заведующая научной библиотекой


(подпись) /Р.С. Хайдикешева/
И. О. Ф.

СОДЕРЖАНИЕ

| | Стр. |
|--|------|
| 1. Цель освоения дисциплины | 4 |
| 2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотношенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы | 4 |
| 3. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры | 5 |
| 4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по типам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся | 5 |
| 5. Содержание дисциплины, структурированное по разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и типов учебных занятий | 7 |
| 5.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по типам учебных занятий и работы обучающихся (в академических часах) | 7 |
| 5.1.1. Очная форма обучения | 7 |
| 5.1.2. Заочная форма обучения | 8 |
| 5.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам | 9 |
| 5.2.1. Содержание лекционных занятий | 9 |
| 5.2.2. Содержание лабораторных занятий | 10 |
| 5.2.3. Содержание практических занятий | 10 |
| 5.2.4. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине | 11 |
| 5.2.5. Темы контрольных работ | 12 |
| 5.2.6. Темы курсовых проектов/курсовых работ | 12 |
| 6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины | 12 |
| 7. Образовательные технологии | 13 |
| 8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины | 13 |
| 8.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины | 13 |
| 8.2. Перечень необходимого лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, используемого при осуществлении образовательного процесса по дисциплине | 14 |
| 8.3. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, доступных обучающимся при освоении дисциплины | 14 |
| 9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине | 14 |
| 10. Особенности организации обучения по дисциплине для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья | 15 |

1. Цель освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Организационное поведение» является формирование компетенций обучающихся в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 13.04.01 «Теплоэнергетика и теплотехника».

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

В результате освоения дисциплины обучающийся должен овладеть следующими компетенциями:

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

В результате освоения дисциплин обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

УК-3.1. Демонстрирует понимание принципов командной работы (знает роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом)

Знать:

принципы командной работы (знать роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом)

Уметь:

демонстрировать понимание принципов командной работы (знать роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом)

Иметь навыки:

демонстрирования понимания принципов командной работы (знание роли в команде, типов руководителей, способов управления коллективом).

УК-3.2. Руководит членами команды для достижения поставленной задачи

Знать:

методы руководства членами команды для достижения поставленной задачи

Уметь:

взаимодействовать с другими членами команды для достижения поставленной задачи

Иметь навыки:

взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной задачи

УК-5.1. Демонстрирует понимание особенностей различных культур и наций

Знать:

методы демонстрации понимания особенностей различных культур и наций

Уметь:

демонстрировать понимание особенностей различных культур и наций

Иметь навыки:

демонстрации понимания особенностей различных культур и наций

УК-5.2. Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий

Знать:

проблемы социального взаимодействия, учитывая общее и особенное различных культур и религий

Уметь:

выстраивать социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий

Иметь навыки:

выстраивания социального взаимодействия, учитывая общее и особенное различных культур и религий

УК-6.1. Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания

Знать:

свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные)

Уметь:

оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использовать для успешного выполнения порученного задания

Иметь навыки:

оценивания своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных), оптимально их использования для успешного выполнения порученного задания

УК-6.2. Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки

Знать:

приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки

Уметь:

определять приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки

Иметь навыки:

определения приоритетов личностного роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки

3. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры

Дисциплина Б1.0.05 «Организационное поведение» реализуется в рамках Блока 1 «Дисциплины (модули)», обязательной части.

Дисциплина базируется на основах «Психология».

4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по типам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

| Форма обучения | Очная | Заочная |
|--|--|--|
| 1 | 2 | 3 |
| Трудоемкость в зачетных единицах: | 3 семестр – 2 з.е.; всего – 2 з.е. | 4 семестр – 2 з.е.; всего – 2 з.е. |
| Лекции (Л) | 3 семестр – 14 часов; всего - 14 часов | 4 семестр – 6 часов; всего – 6 часов |
| Лабораторные занятия (ЛЗ) | Учебным планом не предусмотрены | Учебным планом не предусмотрены |
| Практические занятия (ПЗ) | 3 семестр – 28 часов; всего - 28 часов | 4 семестр – 6 часов; всего – 6 часов |
| Самостоятельная работа (СР) | 3 семестр – 30 часов; всего - 30 часов | 4 семестр – 60 часов; всего - 60 часов |
| Форма текущего контроля: | | |
| Контрольная работа | Учебным планом не | Учебным планом не |

| | | |
|--|------------------------------------|------------------------------------|
| | предусмотрены | предусмотрены |
| Форма промежуточной аттестации: | | |
| Экзамены | Учебным планом не предусмотрены | Учебным планом не предусмотрены |
| Зачет | семестр - 3 | семестр – 4 |
| Зачет с оценкой | Учебным планом не предусмотрены | Учебным планом не предусмотрены |
| Курсовая работа | Учебным планом не предусмотрены | Учебным планом не предусмотрены |
| Курсовой проект | Учебным планом не предусмотрены | Учебным планом не предусмотрены |

5. Содержание дисциплины, структурированное по разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и типов учебных занятий

5.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по типам учебных занятий и работы обучающихся (в академических часах)

5.1.1. Очная форма обучения

| № п/п | Раздел дисциплины (по семестрам) | Всего часов на раздел | Семестр | Распределение трудоемкости раздела (в часах) по типам учебных занятий и работы обучающихся | | | | Форма текущего контроля и промежуточной аттестации |
|-------|--|-----------------------|---------|--|----|----|----|--|
| | | | | Контактная | | | СР | |
| | | | | Л | ЛЗ | ПЗ | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 1 | Раздел 1. Основы теории организационного поведения | 15 | 3 | 3 | - | 6 | 6 | Зачет |
| 2 | Раздел 2. Личность в организации | 15 | 3 | 3 | - | 6 | 6 | |
| 3 | Раздел 3. Управление поведением индивидов в организации | 15 | 3 | 3 | - | 6 | 6 | |
| 4 | Раздел 4. Управление конфликтами и стрессами в организации | 13 | 3 | 2 | - | 5 | 6 | |
| 5 | Раздел 5. Организационная культура и поведение организации | 14 | 3 | 3 | - | 5 | 6 | |
| | Итого: | 72 | | 14 | | 28 | 30 | |

5.1.2. Заочная форма обучения

| № п/п | Раздел дисциплины (по семестрам) | Всего часов на раздел | Семестр | Распределение трудоемкости раздела (в часах) по типам учебных занятий и работы обучающихся | | | | Форма текущего контроля и промежуточной аттестации |
|---------------|--|--------------------------|---------|---|----|----|----|---|
| | | | | контактная | | | СР | |
| | | | | Л | ЛЗ | ПЗ | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 1 | Раздел 1. Основы теории организационного поведения | 15 | 4 | 2 | - | 2 | 11 | Зачет |
| 2 | Раздел 2. Личность в организации | 15 | 4 | 1 | - | 1 | 13 | |
| 3 | Раздел 3. Управление поведением индивидов в организации | 15 | 4 | 1 | - | 1 | 13 | |
| 4 | Раздел 4. Управление конфликтами и стрессами в организации | 13 | 4 | 1 | - | 1 | 11 | |
| 5 | Раздел 5. Организационная культура и поведение организации | 14 | 4 | 1 | - | 1 | 12 | |
| Итого: | | 72 | | 6 | | 6 | 60 | |

5.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам

5.2.1. Содержание лекционных занятий

| № | Наименование раздела дисциплины | Содержание |
|---|--|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Раздел 1. Основы теории организационного поведения | Предмет теории организационного поведения. Понятие, генезис и цели организационного поведения. Междисциплинарный характер теории организационного поведения. Основопологающие концепции организационного поведения. Элементы системы организационного поведения. Модели организационного поведения. Современные проблемы ОП. Особенности организационного поведения в России. Принципы командной работы (знать роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом). |
| 2 | Раздел 2. Личность в организации | Личностный рост и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки. Вхождение человека в организацию, адаптация к организационному окружению. Взаимодействие человека и организации. Понятие личности и ее структура. Процесс формирования и развития личности. Современные теории личности. Типологии личностей. Характеристика индивидуальности человека. Критериальная основа поведения: установки, ценности, верования, принципы работников организации. |
| 3 | Раздел 3. Управление поведением индивидов в организации | Методы руководства членами команды для достижения поставленной задачи. Научение поведению. Типы научения: классическое (рефлексное), оперантное и социальное. Принципы научения: подкрепление и наказание. Типы, формы и частота компенсации. Компетенция персонала. Социализация индивида в организации. Типы поведения сотрудников. Модели поведения персонала. Управление поведением. Поведенческий аудит. Девиантное поведение в организации. Модификация организационного поведения (МОП). |
| 4 | Раздел 4. Управление конфликтами и стрессами в организации | Ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные). Природа конфликта. Конфликтная ситуация. Инцидент. Фрустрация. Причины конфликтов. Модель конфликта. Классификация конфликтов. Типы поведения людей в конфликтной ситуации. Методы разрешения конфликтов. Управление конфликтами. Роль конфликта в современных организациях. Причины и симптомы стресса. Влияние стресса на здоровье работников. Психологические проблемы, вызываемые стрессом. Поведенческие проблемы, обусловленные стрессом. Влияние стрессов на деятельность организации. Индивидуальные методы борьбы со стрессом. Способы борьбы со стрессом в организации. |

| | | |
|---|--|---|
| 5 | Раздел 5. Организационная культура и поведение организации | Методы демонстрации понимания особенностей различных культур и наций. Проблемы социального взаимодействия, учитывая общее и особенное различных культур и религий. Концепция организационной культуры. Развитие организационной культуры. Влияние культуры на организационную эффективность. Соответствие культуры принятой стратегии. Управление организационной культурой. Влияние национальной культуры на особенности организационного поведения. Системный подход к изучению национальной в организационной культуре. Модели межкультурных различий: модель Г. Хофстеде, модель Лэйн и Дистефано, модель ценностной ориентации А. Клукхона и Ф. Стродтбека, модель Оучи. Особенности формирования организационной культуры российских компаний. Адаптация организаций в межкультурной среде. Управление интернациональной рабочей силой. |
|---|--|---|

5.2.2. Содержание лабораторных занятий - учебным планом не предусмотрены

5.2.3. Содержание практических занятий

| № | Наименование раздела дисциплины | Содержание |
|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Раздел 1. Основы теории организационного поведения | Входное тестирование по дисциплине. Предмет теории организационного поведения. Понятие, генезис и цели организационного поведения. Междисциплинарный характер теории организационного поведения. Основополагающие концепции организационного поведения. Элементы системы организационного поведения. Модели организационного поведения. Современные проблемы ОП. Особенности организационного поведения в России. |
| 2 | Раздел 2. Личность в организации | Вхождение человека в организацию, адаптация к организационному окружению. Взаимодействие человека и организации. Понятие личности и ее структура. Процесс формирования и развития личности. Современные теории личности. Типологии личностей. Характеристика индивидуальности человека. Критериальная основа поведения: установки, ценности, верования, принципы работников организации. |
| 3 | Раздел 3. Управление поведением индивидов в организации | Научение поведению. Типы научения: классическое (рефлексное), оперантное и социальное. Принципы научения: подкрепление и наказание. Типы, формы и частота компенсации. Компетенция персонала. Социализация индивида в организации. Типы поведения сотрудников. Модели поведения персонала. Управление поведением. Поведенческий аудит. Девиантное поведение в организации. |

| | | |
|---|--|--|
| | | Модификация организационного поведения (МОП). |
| 4 | Раздел 4. Управление конфликтами и стрессами в организации | Природа конфликта. Конфликтная ситуация. Инцидент. Фрустрация. Причины конфликтов. Модель конфликта. Классификация конфликтов. Типы поведения людей в конфликтной ситуации. Методы разрешения конфликтов. Управление конфликтами. Роль конфликта в современных организациях. Причины и симптомы стресса. Влияние стресса на здоровье работников. Психологические проблемы, вызываемые стрессом. Поведенческие проблемы, обусловленные стрессом. Влияние стрессов на деятельность организации. Индивидуальные методы борьбы со стрессом. Способы борьбы со стрессом в организации. |
| 5 | Раздел 5. Организационная культура и поведение организации | Концепция организационной культуры. Развитие организационной культуры. Влияние культуры на организационную эффективность. Соответствие культуры принятой стратегии. Управление организационной культурой. Влияние национальной культуры на особенности организационного поведения. Системный подход к изучению национального в организационной культуре. Модели межкультурных различий: модель Г. Хофстеде, модель Лэйн и Дистефано, модель ценностной ориентации А. Клухона и Ф. Стродтбека, модель Оучи. Особенности формирования организационной культуры российских компаний. Адаптация организаций в межкультурной среде. Управление интернациональной рабочей силой. |

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

Очная форма обучения

| № | Наименование раздела дисциплины | Содержание | Учебно- методическое обеспечение |
|---|--|--|----------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Раздел 1. Основы теории организационного поведения | Подготовка к итоговому тестированию Подготовка к зачету | [1-7] |
| 2 | Раздел 2. Личность в организации | Подготовка к итоговому тестированию Подготовка к зачету | [1-7] |
| 3 | Раздел 3. Управление поведением индивидов в организации | Подготовка к итоговому тестированию Подготовка к зачету | [1-7] |
| 4 | Раздел 4. Управление конфликтами и стрессами в организации | Подготовка к итоговому тестированию Подготовка к зачету | [1-7] |
| 5 | Раздел 5. Организационная культура и поведение | Подготовка к итоговому тестированию | [1-7] |

| | | |
|-------------|---------------------|--|
| организации | Подготовка к зачету | |
|-------------|---------------------|--|

Заочная форма обучения

| № | Наименование раздела дисциплины | Содержание | Учебно-методическое обеспечение |
|---|--|--|---------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Раздел 1. Основы теории организационного поведения | Подготовка к итоговому тестированию Подготовка к зачету | [1-7] |
| 2 | Раздел 2. Личность в организации | Подготовка к итоговому тестированию Подготовка к зачету | [1-7] |
| 3 | Раздел 3. Управление поведением индивидов в организации | Подготовка к итоговому тестированию Подготовка к зачету | [1-7] |
| 4 | Раздел 4. Управление конфликтами и стрессами в организации | Подготовка к итоговому тестированию Подготовка к зачету | [1-7] |
| 5 | Раздел 5. Организационная культура и поведение организации | Подготовка к итоговому тестированию Подготовка к зачету | [1-7] |

5.2.5. Темы контрольных работ учебным планом не предусмотрены

5.2.6. Темы курсовых проектов/ курсовых работ учебным планом не предусмотрены

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

| Организация деятельности студента |
|---|
| <p><u>Лекция</u> В ходе лекционных занятий необходимо вести конспектирование учебного материала, обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации. Необходимо задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций. Целесообразно дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой.</p> |
| <p><u>Практическое занятие</u> Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов.</p> |
| <p><u>Самостоятельная работа</u> Самостоятельная работа студента над усвоением учебного материала по учебной дисциплине может выполняться в помещениях для самостоятельной работы, а также в домашних условиях. Содержание самостоятельной работы студента определяется учебной программой дисциплины, методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя. Самостоятельная работа в аудиторное время может включать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – конспектирование (составление тезисов) лекций; – работу со справочной и методической литературой; |

Самостоятельная работа во внеаудиторное время может состоять из:

- подготовки к практическим занятиям;
- изучения учебной и научной литературы;
- подготовки к тестированию и т.д.;
- подготовки к опросу (письменному);
- выделение наиболее сложных и проблемных вопросов по изучаемой теме, получение разъяснений и рекомендаций по данным вопросам с преподавателями кафедры на их еженедельных консультациях.

Подготовка к зачету

Подготовка студентов к зачету включает три стадии:

- самостоятельная работа в течение учебного года;
- непосредственная подготовка в дни, предшествующие зачету;
- подготовка к ответу на вопросы, содержащиеся в билете.

7.Образовательные технологии

Перечень образовательных технологий, используемых при изучении дисциплины «Организационное поведение».

Традиционные образовательные технологии

Дисциплина «Организационное поведение» проводится с использованием традиционных образовательных технологий, ориентирующихся на организацию образовательного процесса, предполагающую прямую трансляцию знаний от преподавателя к студенту, учебная деятельность студента носит в таких условиях, как правило, репродуктивный характер. Формы учебных занятий с использованием традиционных технологий:

Лекция – последовательное изложение материала в дисциплинарной логике, осуществляемое преимущественно вербальными средствами (монолог преподавателя).

Практическое занятие – занятие, посвященное освоению конкретных умений и навыков по предложенному алгоритму.

Интерактивные технологии

По дисциплине «Организационное поведение» лекционные занятия проводятся с использованием следующих интерактивных технологий:

Лекция-беседа, или «диалог с аудиторией», является наиболее распространенной и сравнительно простой формой активного вовлечения студентов в учебный процесс. Эта лекция предполагает непосредственный контакт преподавателя с аудиторией. Преимущество лекции-беседы состоит в том, что она позволяет привлекать внимание слушателей к наиболее важным вопросам темы, определять содержание и темп изложения учебного материала с учетом особенностей обучаемых.

По дисциплине «Организационное поведение» практические занятия проводятся с использованием следующих интерактивных технологий:

Метод дискуссии (учебной дискуссии) представляет собой «вышедшую из берегов» эвристическую беседу. Смысл данного метода состоит в обмене взглядами по конкретной проблеме. Это активный метод, позволяющий научиться отстаивать свое мнение и слушать других. Метод дискуссии используется в групповых формах занятий: на семинарах-дискуссиях, собеседованиях по обсуждению итогов выполнения заданий на практических занятиях, когда студентам нужно высказываться.

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

8.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) основная учебная литература:

1. Бардасова Э.В. Теория организации и организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие для слушателей магистратуры/ Бардасова Э.В., Сергеева Е.А.— Электрон. текстовые данные.— Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2013.— 104 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/63478.html>.— ЭБС «IPRbooks»
2. Згонник, Л.В. Организационное поведение: учебник / Л.В. Згонник. – Москва: Дашков и К°, 2020. – 232 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572963>

б) дополнительная учебная литература:

3. Персикова Т.Н. Корпоративная культура [Электронный ресурс]: учебник/ Персикова Т.Н.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Логос, 2012.— 288 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/14320.html>.— ЭБС «IPRbooks»
4. Управление персоналом: учебник для вузов / Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин и др.; ред. Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юнити, 2015. – 561 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118464>
5. Скибицкий, Э.Г. Управление конфликтами в профессиональной деятельности : учебное пособие : [16+] / Э.Г. Скибицкий, Е.Т. Китова ; Новосибирский государственный технический университет. – Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2019. – 196 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576528>

в) перечень учебно-методического обеспечения:

6. Учебно-методическое пособие «Конфликтология» Ж.Б. Шаймакова, г. Астрахань, ГАОУ АО ВО АГАСУ, 2020. – 210 с. <http://moodle.aucu.ru/course/view.php?id=1834>

г) перечень онлайн курсов:

7. Онлайн курс для дисциплины «Организационное поведение»
<https://www.hse.ru/ba/bba/courses/292675875.html>

8.2. Перечень необходимого лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, используемого при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

1. Office 365 A1
2. ApacheOpenOffice;
3. 7-Zip;
4. AdobeAcrobatReader DC;
5. InternetExplorer;
6. GoogleChrome;
7. AzureDevToolsforTeaching;
8. VLC mediaplayer;
9. KasperskyEndpointSecurity;
10. WinArc;
11. Yandex браузер.

8.3. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, доступных обучающимся при освоении дисциплины

1. Электронная информационно-образовательная среда Университета: (<http://edu.aucu.ru>, <http://moodle.aucu.ru>).
2. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека» (<https://biblioclub.ru/>).
3. Электронно-библиотечная система «IPRbooks» (www.iprbookshop.ru).
4. Научная электронная библиотека (<http://www.elibrary.ru/>).

5. Консультант + (<http://www.consultant-urist.ru/>).
6. Федеральный институт промышленной собственности (<https://www1.fips.ru/>).
7. Патентная база USPTO (<https://www.uspto.gov/patents-application-process/search-patents>).

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

| № п\п | Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы | Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы |
|-------|--|---|
| 1. | Учебные аудитории для проведения учебных занятий: 414056, г. Астрахань, ул. Татищева, 18а, № 405. | аудитория № 405 Комплект учебной мебели Переносной мультимедийный комплект Доступ к информационно – телекоммуникационной сети «Интернет» |
| 2. | Помещение для самостоятельной работы: 414056, г. Астрахань, ул. Татищева, 22а, № 201, 203; 414056, г. Астрахань, ул. Татищева, 18а, библиотека, читальный зал. | <div style="border-bottom: 1px solid black; padding-bottom: 5px;"> аудитория № 201 Комплект учебной мебели Компьютеры – 8 шт. Доступ к информационно – телекоммуникационной сети «Интернет» </div> <div style="border-bottom: 1px solid black; padding-bottom: 5px;"> аудитория № 203 Комплект учебной мебели Компьютеры – 8 шт. Доступ к информационно – телекоммуникационной сети «Интернет» </div> <div> библиотека, читальный зал Комплект учебной мебели Компьютеры - 4 шт. Доступ к информационно – телекоммуникационной сети «Интернет» </div> |

10. Особенности организации обучения по дисциплине для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья на основании письменного заявления дисциплина «Организационное поведение» реализуется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья (далее – индивидуальных особенностей).

РЕЦЕНЗИЯ

на рабочую программу, оценочные и методические материалы по дисциплине
«Организационное поведение»
ОПОП ВО по направлению подготовки
13.04.01 «Теплоэнергетика и теплотехника»,
направленность (профиль)
«Энергетика теплотехнологий»
по программе *магистратуры*

Р.Н. Досаевой (далее по тексту рецензент), проведена рецензия рабочей программы, оценочных и методических материалов по дисциплине «Организационное поведение» ОПОП ВО по направлению подготовки 13.04.01 «Теплоэнергетика и теплотехника», по программе магистратуры, разработанной в ГАОУ АО ВО "Астраханский государственный архитектурно-строительный университет", на кафедре *Философия, социология и лингвистика* (разработчик – *к.психол.н., доцент Ж.Б. Шаймакова*).

Рассмотрев представленные на рецензию материалы, рецензент пришел к следующим выводам:

Предъявленная рабочая программа учебной дисциплины «Организационное поведение» (далее по тексту Программа) соответствует требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 13.04.01 «Теплоэнергетика и теплотехника», утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 28.02.2018 г. № 146 и зарегистрированного в Минюсте России 22.03.2018 г. № 50472.

Представленная в Программе актуальность учебной дисциплины в рамках реализации ОПОП ВО не подлежит сомнению – дисциплина относится к обязательной части Блок 1 «Дисциплины (модули)».

Представленные в Программе цели учебной дисциплины соответствуют требованиям ФГОС ВО направления подготовки 13.04.01 «Теплоэнергетика и теплотехника», направленность (профиль) «Энергетика теплотехнологий».

В соответствии с Программой за дисциплиной «Организационное поведение» закреплены 3 компетенции, которые реализуются в объявленных требованиях.

Результаты обучения, представленные в Программе в категориях знать, уметь, иметь навыки соответствуют специфике и содержанию дисциплины и демонстрируют возможность получения заявленных результатов.

Учебная дисциплина «Организационное поведение» взаимосвязана с другими дисциплинами ОПОП ВО по направлению подготовки 13.04.01 «Теплоэнергетика и теплотехника», направленность (профиль) «Энергетика теплотехнологий» возможность дублирования в содержании не выявлена.

Представленная Программа предполагает использование современных образовательных технологий при реализации различных видов учебной работы. Формы образовательных технологий соответствуют специфике дисциплины.

Представленные и описанные в Программе формы текущей оценки знаний соответствуют специфике дисциплины и требованиям к выпускникам.

Промежуточная аттестация знаний магистра, предусмотренная Программой, осуществляется в форме *зачета*. Формы оценки знаний, представленные в Рабочей программе, соответствуют специфике дисциплины и требованиям к выпускникам.

Учебно-методическое обеспечение дисциплины представлено основной, дополнительной литературой, интернет-ресурсами и соответствует требованиям ФГОС ВО направления подготовки 13.04.01 «Теплоэнергетика и теплотехника», направленность (профиль) «Энергетика теплотехнологий».

Материально-техническое обеспечение соответствует требованиям ФГОС ВО направления подготовки 13.04.01 «Теплоэнергетика и теплотехника» и специфике

дисциплины «*Организационное поведение*» и обеспечивает использование современных образовательных, в том числе интерактивных методов обучения.

Представленные на рецензию оценочные и методические материалы направления подготовки 13.04.01 «*Теплоэнергетика и теплотехника*» разработаны в соответствии с нормативными документами, представленными в программе. Оценочные и методические материалы по дисциплине «*Организационное поведение*» предназначены для текущего контроля и промежуточной аттестации и представляют собой совокупность разработанных кафедрой «Философия, социология и лингвистика» материалов для установления уровня и качества достижения обучающимися результатов обучения.

Задачами оценочных и методических материалов является контроль и управление процессом освоения обучающимися компетенций, заявленных в образовательной программе по данному направлению подготовки 13.04.01 «*Теплоэнергетика и теплотехника*», направленность (профиль) «Энергетика теплотехнологий».

Оценочные и методические материалы по дисциплине «*Организационное поведение*» представлены:

- тестовыми заданиями;
- заданиями к опросу (письменному);
- заданиями к зачету.

Данные материалы позволяют в полной мере оценить результаты обучения по дисциплине «*Организационное поведение*» в АГАСУ, а также оценить степень сформированности компетенций.

ОБЩИЕ ВЫВОДЫ

На основании проведенной рецензии можно сделать заключение, что характер, структура, содержание рабочей программы, оценочных и методических материалов дисциплины «*Организационное поведение*» ОПОП ВО по направлению 13.04.01 «*Теплоэнергетика и теплотехника*» по программе магистратуры, разработанная доцентом, к.психол.н., Ж.Б. Шаймаковой, соответствует требованиям ФГОС ВО, современным требованиям отрасли, рынка труда, профессиональных стандартов направления подготовки 13.04.01 «*Теплоэнергетика и теплотехника*», направленность (профиль) «Энергетика теплотехнологий» и могут быть рекомендованы к использованию.

Рецензент:

К.психол.наук, педагог-психолог ГАУ
«Центр психолого-педагогической
медицинской и социальной помощи»



/ Р.Н. Досаева /
И.О.Ф.

РЕЦЕНЗИЯ

на рабочую программу, оценочные и методические материалы по дисциплине
«Организационное поведение»
ОПОП ВО по направлению подготовки
13.04.01 «Теплоэнергетика и теплотехника»,
направленность (профиль)
«Энергетика теплотехнологий»
по программе *магистратуры*

И.А. Кузнецовым (далее по тексту рецензент), проведена рецензия рабочей программы, оценочных и методических материалов по дисциплине «Организационное поведение» ОПОП ВО по направлению подготовки 13.04.01 «Теплоэнергетика и теплотехника», по программе магистратуры, разработанной в ГАОУ АО ВО "Астраханский государственный архитектурно-строительный университет", на кафедре *Философия, социология и лингвистика* (разработчик – *к.психол.н., доцент Ж.Б. Шаймакова*).

Рассмотрев представленные на рецензию материалы, рецензент пришел к следующим выводам:

Предъявленная рабочая программа учебной дисциплины «Организационное поведение» (далее по тексту Программа) соответствует требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 13.04.01 «Теплоэнергетика и теплотехника», утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 28.02.2018 г. № 146 и зарегистрированного в Минюсте России 22.03.2018 г. № 50472.

Представленная в Программе актуальность учебной дисциплины в рамках реализации ОПОП ВО не подлежит сомнению – дисциплина относится к обязательной части Блок 1 «Дисциплины (модули)».

Представленные в Программе цели учебной дисциплины соответствуют требованиям ФГОС ВО направления подготовки 13.04.01 «Теплоэнергетика и теплотехника», направленность (профиль) «Энергетика теплотехнологий».

В соответствии с Программой за дисциплиной «Организационное поведение» закреплены 3 компетенции, которые реализуются в объявленных требованиях.

Результаты обучения, представленные в Программе в категориях *знать, уметь, иметь навыки* соответствуют специфике и содержанию дисциплины и демонстрируют возможность получения заявленных результатов.

Учебная дисциплина «Организационное поведение» взаимосвязана с другими дисциплинами ОПОП ВО по направлению подготовки 13.04.01 «Теплоэнергетика и теплотехника», направленность (профиль) «Энергетика теплотехнологий» возможность дублирования в содержании не выявлена.

Представленная Программа предполагает использование современных образовательных технологий при реализации различных видов учебной работы. Формы образовательных технологий соответствуют специфике дисциплины.

Представленные и описанные в Программе формы текущей оценки знаний соответствуют специфике дисциплины и требованиям к выпускникам.

Промежуточная аттестация знаний магистра, предусмотренная Программой, осуществляется в форме *зачета*. Формы оценки знаний, представленные в Рабочей программе, соответствуют специфике дисциплины и требованиям к выпускникам.

Учебно-методическое обеспечение дисциплины представлено основной, дополнительной литературой, интернет-ресурсами и соответствует требованиям ФГОС ВО направления подготовки 13.04.01 «Теплоэнергетика и теплотехника», направленность (профиль) «Энергетика теплотехнологий».

Материально-техническое обеспечение соответствует требованиям ФГОС ВО направления подготовки 13.04.01 «Теплоэнергетика и теплотехника» и специфике

дисциплины «*Организационное поведение*» и обеспечивает использование современных образовательных, в том числе интерактивных методов обучения.

Представленные на рецензию оценочные и методические материалы направления подготовки 13.04.01 «*Теплоэнергетика и теплотехника*» разработаны в соответствии с нормативными документами, представленными в программе. Оценочные и методические материалы по дисциплине «*Организационное поведение*» предназначены для текущего контроля и промежуточной аттестации и представляют собой совокупность разработанных кафедрой «Философия, социология и лингвистика» материалов для установления уровня и качества достижения обучающимися результатов обучения.

Задачами оценочных и методических материалов является контроль и управление процессом освоения обучающимися компетенций, заявленных в образовательной программе по данному направлению подготовки 13.04.01 «*Теплоэнергетика и теплотехника*», направленность (профиль) «*Энергетика теплотехнологий*».

Оценочные и методические материалы по дисциплине «*Организационное поведение*» представлены:

- тестовыми заданиями;
- заданиями к опросу (письменному);
- заданиями к зачету.


Данные материалы позволяют в полной мере оценить результаты обучения по дисциплине «*Организационное поведение*» в АГАСУ, а также оценить степень сформированности компетенций.

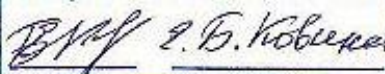
ОБЩИЕ ВЫВОДЫ

На основании проведенной рецензии можно сделать заключение, что характер, структура, содержание рабочей программы, оценочных и методических материалов дисциплины «*Организационное поведение*» ОПОП ВО по направлению 13.04.01 «*Теплоэнергетика и теплотехника*» по программе магистратуры, разработанная доцентом, к.психол.н., Ж.Б. Шаймаковой, соответствует требованиям ФГОС ВО, современным требованиям отрасли, рынка труда, профессиональных стандартов направления подготовки 13.04.01 «*Теплоэнергетика и теплотехника*», направленность (профиль) «*Энергетика теплотехнологий*» и могут быть рекомендованы к использованию.

Рецензент:

к.мед.н., профессор кафедры «ФСЛ»
ГАОУ АО ВО «АГАСУ»


И.А. Кузнецов /
И.О.Ф.

СПЕЦИАЛИСТ ПО ПЕРСОНАЛУ

(подпись) (ФИО)



Аннотация
к рабочей программе дисциплины
«Организационное поведение»
по направлению 13.04.01 «Теплоэнергетика и теплотехника»,
направленность (профиль)
«Энергетика теплотехнологий»

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы.
Форма промежуточной аттестации: зачет.

Целью учебной дисциплины «Организационное поведение» является формирование компетенций обучающихся в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 13.04.01 «Теплоэнергетика и теплотехника».

Учебная дисциплина «Организационное поведение» входит в Блок 1 «Дисциплины (модули)», обязательной части. Для освоения дисциплины необходимы знания, полученные при изучении следующих дисциплин: «Психология».

Краткое содержание дисциплины:

Раздел 1. Основы теории организационного поведения.

Раздел 2. Личность в организации.

Раздел 3. Управление поведением индивидов в организации.

Раздел 4. Управление конфликтами и стрессами в организации.

Раздел 5. Организационная культура и поведение организации.

И.о. заведующего кафедрой


_____ /А.В.Сызранов /
подпись /И.О.Ф.

Министерство образования и науки Астраханской области
Государственное автономное образовательное учреждение
Астраханской области высшего образования
«Астраханский государственный архитектурно-
строительный университет»
(ГАОУ АО ВО «АГАСУ»)


Первый проректор
И.Ю.Петрова
(подпись) И.О.Ф
«25» апреля 2019 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

Наименование дисциплины

Организационное поведение

(указывается наименование в соответствии с учебным планом)

По направлению подготовки

13.04.01 «Теплоэнергетика и теплотехника»

(указывается наименование направления подготовки в соответствии с ФГОС ВО)

Направленность (профиль)

«Энергетика теплотехнологий»

(указывается наименование профиля в соответствии с ОПОП)

Кафедра


«Философия, социология и лингвистика»

Квалификация выпускника *магистр*

Астрахань - 2019


Разработчики:

доцент, к.психол.н.
(занимаемая должность,
учёная степень и учёное звание)

 /Ж.Б. Шаймакова /
(подпись) И. О. Ф.


Оценочные и методические материалы рассмотрены и утверждены на заседании кафедры «Философия, социология и лингвистика» № 8 от 29.03.2019г.

И.о.заведующего кафедрой

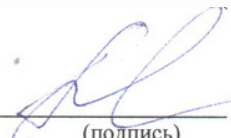
 /А.В.Сызранов/
(подпись) И. О. Ф.

Согласовано:

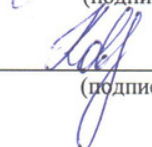
Председатель МКН «Теплоэнергетика и теплотехника»
направленность (профиль) «Энергетика теплотехнологий»

 /Дербасова Е.М./
(подпись) И. О. Ф.

Начальник УМУ

 /У.В.Аксентина/
(подпись) И. О. Ф.

Специалист УМУ

 /Е.С.Коваленко /
(подпись) И. О. Ф.

СОДЕРЖАНИЕ:

| | Стр. |
|---|------|
| 1. Оценочные и методические материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине | 4 |
| 1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы | 4 |
| 1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания | 6 |
| 1.2.1. Перечень оценочных средств текущего контроля успеваемости | 6 |
| 1.2.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций по дисциплине на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания | 6 |
| 1.2.3. Шкала оценивания | 11 |
| 2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы | 12 |
| 3. Перечень и характеристики процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций | 15 |
| Приложение 1 | 17 |
| Приложение 2 | 19 |

1. Оценочные и методические материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Оценочные и методические материалы является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины и представлен в виде отдельного документа

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

| Индекс и формулировка компетенции | | Индикаторы достижений компетенций, установленные ОПОП | Номер раздела дисциплины (в соответствии с п.5.1РПД) | | | | | Формы контроля с конкретизацией задания |
|--|--|---|--|---|---|---------------------|---|--|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 1 | | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели | УК-3.1. Демонстрирует понимание принципов командной работы (знает роли в команде, типы руководителей командной работы) | Знать: | | | | | | Опрос письменный (задание 1) |
| | | принципы командной работы (знать роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом) | | | | | | |
| | | Уметь: | | | | | | Комплект заданий для тестов (итоговое тестирование) (задания с 1 по 4) |
| | | демонстрировать понимание принципов командной работы (знать роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом) | | | | | | |
| | | Иметь навыки | | | | | | Зачет (вопросы 1-6) |
| | | демонстрирования понимания принципов командной работы (знание роли в команде, типов руководителей, способов управления коллективом) | | | | | | |
| | УК-3.2. Руководит членами команды для достижения поставленной задачи | Знать: | | | | | | Опрос письменный (задание 1) |
| | | методы руководства членами команды для достижения поставленной задачи | | | | | | |
| | | Уметь: | | | | | | Комплект заданий для тестов (итоговое тестирование) (задания с 5 по 9) |
| | | взаимодействовать с другими членами команды для достижения поставленной задачи | | | | | | |
| Иметь навыки | | | | | | Зачет (вопросы 7-9) | | |
| взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной задачи | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|--|--|--|--|--|--|
| | | задачи | | | | | | | |
| УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия | УК-5.1. Демонстрирует понимание особенностей различных культур и наций | Знать: | | | | | | | |
| | | методы демонстрации понимания особенностей различных культур и наций | | | | | | Опрос письменный (задание 2) | |
| | | Уметь: | | | | | | | |
| | | демонстрировать понимание особенностей различных культур и наций | | | | | | Комплект заданий для тестов (итоговое тестирование) (задания с 10 по 19) | |
| | | Иметь навыки | | | | | | | |
| | | | демонстрации понимания особенностей различных культур и наций | | | | | Зачет (вопросы 22-24) | |
| | УК-5.2. Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий | Знать: | | | | | | | |
| | | проблемы социального взаимодействия, учитывая общее и особенное различных культур и религий | | | | | | | Опрос письменный (задание 2) |
| | | Уметь: | | | | | | | |
| | | - выстраивать социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий | | | | | | | Комплект заданий для тестов (итоговое тестирование) (задания с 23 по 32) |
| Иметь навыки | | | | | | | | Зачет (вопросы 25-28) | |
| | | - выстраивания социального взаимодействия, учитывая общее и особенное различных культур и религий | | | | | | | |
| УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее | УК-6.1. Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально использует для успешного выполнения порученного | Знать: | | | | | | | |
| | | свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные) | | | | | | Опрос письменный (задание 3) | |
| | | Уметь: | | | | | | | |
| | | оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использовать для успешного выполнения порученного задания | | | | | | | Комплект заданий для тестов (итоговое тестирование) (задания с 33 по 40) |
| | | Иметь навыки | | | | | | | |
| | | оценивания своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных), оптимально их использования для | | | | | | Зачет (вопросы 15-21) | |

| | | | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|-----------------------|--|
| совершенствования на основе самооценки | задания | успешного выполнения порученного задания | | | | | | |
| | УК-6.2. | Знать: | | | | | | |
| | Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки | приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки | | | | | | Опрос письменный (задание 4) |
| | | Уметь: | | | | | | |
| | определять приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки | определять приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки | | | | | | Комплект заданий для тестов (итоговое тестирование) (задания с 20 по 22) |
| | | Иметь навыки | | | | | | |
| определения приоритетов личностного роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки | определения приоритетов личностного роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки | | | | | | Зачет (вопросы 10-14) | |

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

1.2.1. Перечень оценочных средств текущего контроля успеваемости

| Наименование оценочного средства | Краткая характеристика оценочного средства | Представление оценочного средства |
|----------------------------------|---|-----------------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| Тест | Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося | Фонд тестовых заданий |

1.2.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций по дисциплине на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

| Компетенция, этапы освоения компетенции | Индекс и формулировка индикатора компетенции N | Планируемые результаты обучения | Показатели и критерии оценивания результатов обучения | | | |
|---|--|---------------------------------|---|-----------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| | | | Ниже порогового уровня (не зачтено) | Пороговый уровень (Зачтено) | Продвинутый уровень (Зачтено) | Высокий уровень (Зачтено) |
| 1 | | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| УК-3. Способен | УК-3.1. Демонстрирует | Знает принципы командной | Обучающийся не знает и не | Обучающийся знает принципы | Обучающийся знает и понимает принципы | Обучающийся знает и понимает принципы |

| | | | | | | |
|---|---|--|---|--|--|---|
| организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели | понимание принципов командной работы (знает роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом) | работы (знать роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом) | понимает принципы командной работы (знать роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом) | командной работы (знать роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом) | командной работы (знать роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом) в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности. | командной работы (знать роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом) в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях |
| | | Умеет демонстрировать понимание принципов командной работы (знать роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом) | Обучающийся не умеет демонстрировать понимание принципов командной работы (знать роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом) | Обучающийся умеет демонстрировать понимание принципов командной работы (знать роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом) в типовых ситуациях | Обучающийся умеет демонстрировать понимание принципов командной работы (знать роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом) в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности | Обучающийся умеет демонстрировать понимание принципов командной работы (знать роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом) в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях |
| | | Имеет навыки демонстрации понимания принципов командной работы (знание роли в команде, типов руководителей, способов управления коллективом) | Обучающийся не имеет навыки демонстрации понимания принципов командной работы (знание роли в команде, типов руководителей, способов управления коллективом) | Обучающийся имеет навыки демонстрации понимания принципов командной работы (знание роли в команде, типов руководителей, способов управления коллективом) в типовых ситуациях | Обучающийся имеет навыки демонстрации понимания принципов командной работы (знание роли в команде, типов руководителей, способов управления коллективом) в ситуациях повышенной сложности | Обучающийся имеет навыки демонстрации понимания принципов командной работы (знание роли в команде, типов руководителей, способов управления коллективом) в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях |
| | УК-3.2. Руководит членами команды для достижения поставленной | Знает методы руководства членами команды для достижения поставленной | Обучающийся не знает и не понимает методы руководства членами команды | Обучающийся знает методы руководства членами команды для достижения поставленной | Обучающийся знает и понимает методы руководства членами команды для достижения | Обучающийся знает и понимает методы руководства членами команды для достижения поставленной задачи |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|--|---|---|
| | задачи | задачи | для достижения поставленной задачи | задачи в типовых ситуациях | поставленной задачи в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности | в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях |
| | | Умеет взаимодействовать с другими членами команды для достижения поставленной задачи | Обучающийся не умеет взаимодействовать с другими членами команды для достижения поставленной задачи | Обучающийся умеет взаимодействовать с другими членами команды для достижения поставленной задачи в типовых ситуациях | Обучающийся умеет взаимодействовать с другими членами команды для достижения поставленной задачи в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности | Обучающийся взаимодействовать с другими членами команды для достижения поставленной задачи в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях |
| | | Имеет навыки взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной задачи | Обучающийся не имеет навыки взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной задачи | Обучающийся имеет навыки взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной задачи в типовых ситуациях | Обучающийся имеет навыки взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной задачи в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности | Обучающийся имеет навыки взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной задачи в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях |
| УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия | УК-5.1. Демонстрирует понимание особенностей различных культур и наций | Знает методы демонстрации понимания особенностей различных культур и наций | Обучающийся не знает и не понимает особенности различных культур и наций | Обучающийся знает особенности различных культур и наций в типовых ситуациях | Обучающийся знает и понимает особенности различных культур и наций в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности. | Обучающийся знает и понимает особенности различных культур и наций в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях |
| | | Умеет демонстрировать понимание особенностей различных культур и наций | Обучающийся не умеет демонстрировать понимание особенностей различных культур и наций | Обучающийся умеет демонстрировать понимание особенностей различных культур и наций в типовых ситуациях | Обучающийся умеет демонстрировать понимание особенностей различных культур и наций в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности | Обучающийся умеет демонстрировать понимание особенностей различных культур и наций в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях |
| | | Имеет навыки демонстрации понимания | Обучающийся не имеет навыки демонстрации | Обучающийся имеет навыки демонстрации | Обучающийся имеет навыки демонстрации | Обучающийся имеет навыки демонстрации |

| | | | | | | |
|---|---|---|--|---|--|--|
| деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки | временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания | | ситуативные, временные) | в типовых ситуациях | в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности. | нестандартных и непредвиденных ситуациях |
| | | Умеет оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использовать для успешного выполнения порученного задания | Обучающийся не умеет оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использовать для успешного выполнения порученного задания | Обучающийся умеет оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использовать для успешного выполнения порученного задания в типовых ситуациях | Обучающийся умеет оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использовать для успешного выполнения порученного задания в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности | Обучающийся умеет оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использовать для успешного выполнения порученного задания в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях |
| | | Имеет навыки оценивания своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных), оптимально их использования для успешного выполнения порученного задания | Обучающийся не имеет навыки оценивания своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных), оптимально их использования для успешного выполнения порученного задания | Обучающийся имеет навыки оценивания своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных), оптимально их использования для успешного выполнения порученного задания в типовых ситуациях | Обучающийся имеет навыки оценивания своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных), оптимально их использования для успешного выполнения порученного задания в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности | Обучающийся имеет навыки оценивания своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных), оптимально их использования для успешного выполнения порученного задания в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях |
| УК-6.2. Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на | Знает приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе | Обучающийся не знает и не понимает приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной | Обучающийся знает и не понимает приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки | Обучающийся знает и понимает приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки в типовых | Обучающийся знает и понимает приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки в ситуациях повышенной | Обучающийся знает и понимает приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки в ситуациях повышенной |

| | | | | | |
|-------------------|---|--|---|--|--|
| основе самооценки | самооценки | деятельности на основе самооценки | в типовых ситуациях | ситуациях и ситуациях повышенной сложности. | сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях |
| | Умеет определять приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки | Обучающийся не умеет определять приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки | Обучающийся умеет определять приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки в типовых ситуациях | Обучающийся умеет оценивать определять приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности | Обучающийся умеет определять приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях |
| | Имеет навыки определения приоритетов личностного роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки | Обучающийся не имеет навыки определения приоритетов личностного роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки | Обучающийся имеет навыки определения приоритетов личностного роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки в типовых ситуациях | Обучающийся имеет навыки определения приоритетов личностного роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности | Обучающийся имеет навыки определения приоритетов личностного роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях |

1.2.3. Шкала оценивания

| Уровень достижений | Отметка в 5-бальной шкале | Зачтено/ не зачтено |
|--------------------|---------------------------|---------------------|
| высокий | «5»(отлично) | зачтено |
| продвинутый | «4»(хорошо) | зачтено |
| пороговый | «3»(удовлетворительно) | зачтено |
| ниже порогового | «2»(неудовлетворительно) | не зачтено |

2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ:

2.1. Зачет

а) типовые вопросы (задания):

УК-3.1. (иметь навыки):

1. Понятие команды. Формирование команды.
2. Принципы командной работы. Роли в команде.
3. Ключевые параметры группы, роли в группе.
4. Сущность организационного поведения.
5. Основные концепции организационного поведения.
6. Теория групп (понятие группы, структура, типология).

УК-3.2. (иметь навыки):

7. Методы руководства членами команды для достижения поставленной задачи.
8. Управление поведением работников в организации.
9. Управление группами в организации.

УК-6.2. (иметь навыки):

10. Приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки.
11. Мотивы, стимулы, потребности, структура мотивации личности.
12. Понятие, черты и типология организаций.
13. Структура и элементы организаций.
14. Личность и организация.

УК-6.1. (иметь навыки):

15. Ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные).
16. Конфликт. Каковы уровни и источники конфликтов в организации.
17. Структурные элементы конфликта. Этапы и фазы конфликта.
18. Какие виды деятельности субъекта управления включают в свое содержание процесс управления конфликтом?
19. Власть и лидерство в организационном поведении.
20. Стили управления. Критерии оценки эффективного руководства.
21. Инновационные процессы как развитие организации. Управление нововведениями в организации.

УК-5.1. (иметь навыки):

22. Методы демонстрации понимания особенностей различных культур и наций
23. Организационная культура (понятие, типология).
24. Модели межкультурных различий: модель Г. Хофстеде, модель Лэйн и Дистефано, модель ценностной ориентации А. Кluckхона и Ф. Стродтбека, модель Оучи.

УК-5.2. (иметь навыки):

25. Проблемы социального взаимодействия, учитывая общее и особенное различных культур и религий.
26. Особенности формирования организационной культуры российских компаний.
27. Влияние культуры на организационную эффективность.
28. Концепция организационной культуры.

б) критерии оценивания

При оценке знаний на зачете учитывается:

1. Уровень сформированности компетенций.

2. Уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей.
3. Уровень знания фактического материала в объеме программы.
4. Логика, структура и грамотность изложения вопроса.
5. Умение связать теорию с практикой.
6. Умение делать обобщения, выводы.

| №п /п | Оценка | Критерии оценки |
|-------|---------------------|---|
| 1 | Отлично | Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Демонстрируются глубокие знания базовых нормативно-правовых актов. Соблюдаются нормы литературной речи. |
| 2 | Хорошо | Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Базовые нормативно-правовые акты используются, но в недостаточном объеме. Материал излагается уверенно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи. |
| 3 | Удовлетворительно | Допускаются нарушения в последовательности изложения. Имеются упоминания об отдельных базовых нормативно-правовых актах. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные знания вопроса, с трудом решаются конкретные задачи. Имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи. |
| 4 | Неудовлетворительно | Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Выводы отсутствуют. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют. Имеются заметные нарушения норм литературной речи. |
| 5 | Зачтено | Выставляется при соответствии параметрам экзаменационной шкалы на уровнях «отлично», «хорошо», «удовлетворительно». |
| 6 | Незачтено | Выставляется при соответствии параметрам экзаменационной шкалы на уровне «неудовлетворительно». |

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ:

2.2. Опрос (письменный)

а) типовые вопросы (задания):

УК-3.1, УК-3.2. (знать):

1. Из своего жизненного опыта приведите примеры организационных изменений, которые вам лично приходилось наблюдать или в которых вы непосредственно участвовали. Используйте таблицу 1.

Таблица 1 - Организационные изменения

| Изменения в организации | Факты и события из личной жизни |
|-------------------------|---------------------------------|
| В области целей | |
| В области стратегий | |
| В области технологии | |
| В области ролей и задач | |
| В области структуры | |
| В области персонала | |
| В области культуры | |

УК-5.1., УК-5.2. (знать):

2. Проанализируйте процесс организационной социализации студентов в вашем вузе. Какие методы и формы социализации при этом используются? Какие меры, по вашему, могли бы усилить положительный эффект социализации студентов (и лично вас в частности)?

УК-6.1. (знать):

3. При распределении премии начальник не выделил ее одной из подчиненных. Оснований для лишения сотрудницы премии не было. На вопрос подчиненной руководитель не смог объяснить причин, сказал только: «Это я вас учу».

Проанализируйте ситуацию и определите тип конфликта, наличие конфликтной ситуации и инцидента. Что следует делать в подобной ситуации для предотвращения или разрешения конфликта?

УК-6.2. (знать):

4. Представьте, что вы возложили ответственность за ведение переговоров на нового, менее опытного коллегу. Опишите те советы, которые вы могли бы дать ему, когда он будет иметь дело со следующими партнерами:
- партнер, который чувствует опасность быть отозванным от ведения переговоров в случае их неудачи;
 - партнер все время требует предложений, и никогда не предлагает своих решений;
 - партнер, который никогда не уверен в обсуждаемом вопросе до самой последней минуты.

б) критерии оценивания

При оценке знаний на опросе (письменном) учитывается:

- Уровень сформированности компетенций.
- Уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей.
- Уровень знания фактического материала в объеме программы.
- Логика, структура и грамотность изложения вопроса.
- Умение связать теорию с практикой.
- Умение делать обобщения, выводы.

Опрос письменный (блиц – опрос)

| № п/п | Оценка | Критерии оценки |
|-------|-------------------|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Отлично | Вопрос раскрыт полностью, точно обозначены основные понятия и характеристики по теме |
| 2 | Хорошо | Вопрос раскрыт, однако нет полного описания всех необходимых элементов. |
| 3 | Удовлетворительно | Вопрос раскрыт не полно, присутствуют грубые ошибки, однако есть некоторое понимание раскрываемых понятий. |

| | | |
|---|---------------------|--|
| 4 | Неудовлетворительно | Ответ на вопрос отсутствует или в целом не верен |
|---|---------------------|--|

2.3. Тест

- а) типовой комплект заданий для входного тестирования (Приложение 1)
 б) типовой комплект заданий для итогового тестирования (Приложение 2)
 в) критерии оценивания

При оценке знаний по результатам тестов учитывается:

1. Уровень сформированности компетенций.
2. Уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей.
3. Уровень знания фактического материала в объеме программы.
4. Логика, структура и грамотность изложения вопроса.
5. Умение связать теорию с практикой.
6. Умение делать обобщения, выводы.

| №п/п | Оценка | Критерии оценки |
|------|---------------------|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Отлично | если выполнены следующие условия: - даны правильные ответы не менее чем на 90% вопросов теста, исключая вопросы, на которые студент должен дать свободный ответ; - на все вопросы, предполагающие свободный ответ, студент дал правильный и полный ответ. |
| 2 | Хорошо | если выполнены следующие условия: - даны правильные ответы не менее чем на 75% вопросов теста, исключая вопросы, на которые студент должен дать свободный ответ; - на все вопросы, предполагающие свободный ответ, студент дал правильный ответ, но допустил незначительные ошибки и не показал необходимой полноты. |
| 3 | Удовлетворительно | если выполнены следующие условия: - даны правильные ответы не менее чем на 50% вопросов теста, исключая вопросы, на которые студент должен дать свободный ответ; - на все вопросы, предполагающие свободный ответ, студент дал непротиворечивый ответ, или при ответе допустил значительные неточности и не показал полноты. |
| 4 | Неудовлетворительно | если студентом не выполнены условия, предполагающие оценку «Удовлетворительно». |
| 5 | Зачтено | Выставляется при соответствии параметрам экзаменационной шкалы на уровнях «отлично», «хорошо», «удовлетворительно». |
| 6 | Незачтено | Выставляется при соответствии параметрам экзаменационной шкалы на уровне «неудовлетворительно». |

3. Перечень и характеристики процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине регламентируется локальным нормативным актом.

Перечень и характеристика процедур текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине

| № | Наименование оценочного средства | Периодичность и способ проведения процедуры оценивания | Виды вставляемых оценок | Форма учета |
|----|----------------------------------|--|--|---|
| 1. | Опрос (письменный) | Систематически на занятиях | По пятибалльной шкале | Журнал успеваемости преподавателя |
| 2. | Тест | Входное тестирование в начале изучения дисциплины Итоговое тестирование раз в семестр, по окончании изучения дисциплины | По пятибалльной шкале или зачтено/не зачтено | Лист результатов из кабинета тестирования, Журнал успеваемости преподавателя |
| 3. | Зачет | Раз в семестр, по окончании изучения дисциплины | По пятибалльной шкале | Ведомость, зачетная книжка, портфолио |

Типовой комплект заданий для входного тестирования

1. Организационное поведение – это

- а) такое поведение одного индивида, которое вносит изменения в поведение, отношения, ощущения другого индивида
- б) область знаний, изучающая влияние личностей, групп и структуры на поведение в организации, а также влияние поведения на организационную эффективность
- в) привычное поведение руководителя по отношению к подчиненным с целью оказания на них влияния и побуждения их к достижению целей организации
- г) всевозможная деятельность организации с целью распространить сведения о достоинствах своего товара и убедить потребителей покупать его

2. Необходимым условием успешного вхождения в организацию для каждого ее нового члена является изучение

- а) системы ценностей организации
- б) норм и правил, принятых в организации
- в) поведенческих стереотипов, характерных для данной организации
- г) основных стейкхолдеров организации

3. Индивидуальность человека можно описать следующими характеристиками:

- а) предрасположенность к сближению, вера в людей, чувствительность к проблемам других, стабильность в поведении
- б) авторитаризм, макиавеллизм, догматизм, склонность к риску
- в) самооценка, локус контроля, ориентация по типу А или Б, возраст
- г) умственные и физические способности, потребности, ожидания, стереотипы мышления

4. На удовлетворенность работой влияют

- а) увлеченность работой, приверженность организации, распорядок
- б) характер и содержание работы, оплата труда, сослуживцы и руководство
- в) качество работы, сопричастность, общение, достижение цели
- г) состояние рабочего места и его окружение, возможность продвижения

5. Культура организации включает три уровня:

- а) символы, ценности и верования, базовые предположения и убеждения
- б) структура и технология, стандарты и нормы, правила и положения
- в) кадровая политика, условия работы, коммуникации
- г) личный пример руководителя, создание морального кодекса, введение этических структур

6. По уровню взаимодействия можно выделить следующие виды конфликтов в организации:

- а) внутриличностные, межличностные, между личностью и группой
- б) экономические, моральные, личностные
- в) объективно обусловленные, субъективно обусловленные
- г) межгрупповые, организационные

7. Источниками внутриличностного конфликта могут выступать:

- а) взаимозависимость задач, различия в манере поведения и жизненном опыте
- б) фрустрация, конкурирующие цели
- в) неудовлетворительные коммуникации, неопределенность полномочий
- г) конфликт ролей или ролевая неопределенность

8. К структурным методам разрешения конфликтов относятся:

- а) разъяснение требований к работе, использование координационных и интеграционных механизмов
- б) избегание, диффузия, сдерживание, очная ставка
- в) уклонение, сглаживание, принуждение, компромисс, сотрудничество
- г) постановка общеорганизационных комплексных целей, изменение в структуре системы вознаграждений

9. Предметом переговоров является

- а) сформулированная одной стороной и принятая другой стороной

система предложений о распространении влияний в зоне конфликта

б) список взаимопринятых предложений из пакетов предложений участников

в) реальные цели, потребности или желания участников, которые приводят к принятию позиции

г) заявка на расширение или сужение зоны конфликта

10. В общем виде план переговоров должен содержать

а) место, дату и время встречи, состав участников

б) вопросы для обсуждения, альтернативы на случай контрпредложений

в) ответственных за подготовку справочных материалов, встречу гостей, организацию питания

г) проект резолюции, повестку дня, список модераторов

Типовой комплект заданий для итогового тестирования

УК-3.1. (уметь):

1. Организационное поведение изучает
- А) психологические особенности индивида;
 - Б) миссию, цели, задачи, стоящие перед организацией;
 - В) закономерности и особенности трудового поведения людей, групп, организации в целом;
 - Г) все ответы верны.

Правильный ответ В).

2. Организационное поведение рассматривается в трёх взаимосвязанных уровнях

- А) менеджмента, теории организации, управления персоналом;
- Б) поведения индивида, групп, организации;
- В) психики, сознания, эмоций;
- Г) правильных ответов нет.

Правильный ответ Б).

3. Условиями формирования организационного поведения является

- А) «руководитель-подчинённый»;
- Б) «конфронтация-сотрудничество»;
- В) «привычка-навык»;
- Г) «стимул-реакция».

Правильный ответ Б).

4. Результативность организационного поведения выражается в

- А) восприятию цели и готовности к совместным усилиям;
- Б) рациональности достижения цели;
- В) степени достижения общей цели;
- Г) в выборе средств достижения цели.

Правильный ответ В).

УК-3.2. (уметь):

5. Курс «ОП» связан с такими дисциплинами, как

- А) математика, статистика, эконометрия;
- Б) основы менеджмента, теория организации, социальная психология;
- В) анализ и аудит, финансовый менеджмент, бухгалтерский учёт;
- Г) все ответы верны.

Правильный ответ Б).

6. А. Файоль разделил весь процесс управления на 5 основных функций

- А) выявление причин, обмен, сравнение, налаживание межличностных отношений, внедрение;
- Б) подбор и расстановка кадров, обучение, карьерный рост, ограничения, руководство;
- В) планирование, организация, подбор и расстановка кадров, руководство, контроль;
- Г) все ответы верны.

Правильный ответ В).

7. Родоначальником «школы человеческих отношений» является

- А) Ф. Тейлор;
- Б) А. Файоль;
- В) Ф. Герцберг;
- Г) Э. Мэйо.

Правильный ответ Г).

8. Главный вывод школы человеческих отношений состоял в том, что

- А) бессознательные процессы играют более значимую роль в формировании поведения;
- Б) человек имеет право быть самим собой, сохраняя уникальность и неповторимость;
- В) производительность труда рабочих зависит от социальных условий, внимания менеджера;
- Г) все ответы верны.

Правильный ответ В).

9. Представитель бихевиоризма Дж. Уотсон доказал, что

- А) поведенческая реакция возникает в ответ на определённый стимул;
- Б) человек имеет склонность подражать поведению других лиц;
- В) человек должен предвидеть последствия своего поведения путём самостоятельной оценки;
- Г) все ответы верны.

Правильный ответ А).

УК-5.1. (уметь):

10. По теории «Х» МакГрегора человек

- А) имеет врождённую антипатию к труду;
- Б) нуждается в принуждении к труду;
- В) предпочитает, чтобы им руководили;
- Г) все ответы верны.

Правильный ответ Г).

11. Для теории «У» МакГрегора характерно

- А) человек пытается улизнуть от труда;
- Б) недостаточно тщеславия;
- В) работа естественна, как игра;
- Г) все ответы верны.

Правильный ответ В).

12. Идеи теории «Z» У. Оучи сводятся к следующему:

- А) долгосрочный наём кадров;
- Б) оценка и продвижение кадров;
- В) всесторонняя забота о работниках;
- Г) групповое принятие решения;
- Д) все ответы верны.

Правильный ответ Д).

13. Адаптация человека к организации проявляется как:

- А) состояние переживания неудачи, обусловленное невозможностью удовлетворения потребностей;
- Б) стремление человека к возможно более полному выявлению и развитию своих личностных возможностей;
- В) попытка поставить себя на место другого, рационально осмыслив происходящее с другим человеком;
- Г) способность человека воспринимать другого через сформировавшийся образ, которым пользуются как эталоном;
- Д) приобщение человека к ценностям, нормам, условиям и особенностям организационной среды.

Правильный ответ Д).

14. Ролевая неудовлетворённость выражается как

- А) состояние, возникающее у человека, если склонность к одному типу ожиданий относительно работы находится в противоречии с другим типом ожидания;
- Б) состояние сотрудника организации, при котором он не понимает, в чём заключаются его права и обязанности по выполнению работ;
- В) ситуация, при которой работник вынужден уживаться или работать совместно с человеком противоположного темперамента, общение с которым ему неприятно;
- Г) усталость от работы и желание покинуть данную организацию;
- Д) неудовлетворённость актёра доставшейся ему ролью и неуступчивостью режиссёра.

Правильный ответ А).

15. Отсутствие чётких целей у менеджеров может вызвать

- А) чрезмерные стрессовые нагрузки;
- Б) безразличие к карьере;
- В) срыв важных заданий;
- Г) оправдание пассивности, инертности;

Д) все ответы верны.

Правильный ответ Д).

16. Под мотивацией человека к деятельности понимается

А) приспособление организма к изменившимся внешним условиям для достижения собственных целей;

Б) отделение от окружающей среды и других людей с целью решения поставленных задач;

В) бездумное следование общим мнениям, модным тенденциям для обретения индивидуальности;

Г) совокупность движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности для достижения личных целей и целей организации.

Д) все ответы верны.

Правильный ответ Г).

17. Потребности – это

А) приспособление, при помощи которого производится работа, действие;

Б) приём, способ действия для достижения цели;

В) состояние человека в определённый момент развития;

Г) надобность, нужда в чём-либо, требующая удовлетворения.

Д) все ответы верны.

Правильный ответ Г).

18. Мотивы – это

А) явление, вызывающее возникновение другого явления;

Б) побудительная причина, повод к какому – либо действию;

В) степень воспитанности и обученности человека;

Г) способность производить физические действия.

Д) все ответы верны.

Правильный ответ Б).

19. Стимулирование отличается от мотивирования тем, что является

А) средством внешнего воздействия на поведение работника;

Б) информацией о результатах труда;

В) силой, способствующей достижению целей;

Г) результатом, полученным при выполнении деятельности.

Д) все ответы верны.

Правильный ответ А).

УК-6.2. (уметь):

20. Внутренние нормы поведения личности можно сравнить с

А) правилом;

Б) предписанием;

В) кодексом;

Г) законом.

Д) все ответы верны.

Правильный ответ Д).

21. К содержательным теориям мотивации не относится:

А) иерархическая теория А.Маслоу

Б) теория К.Левина

В) теория потребностей ERG К. Альдерфера

Г) теория потребностей Д. МакКлелланда

Д) двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга

Правильный ответ Б).

22. Содержательные теории мотивации раскрывают

А) ценности человека;

Б) причины поведения людей;

В) значимость процесса деятельности;

Г) средства достижения цели.

Правильный ответ Б).

УК-5.2. (уметь):

23. Отметьте первичную группу потребностей в пирамиде А. Маслоу

- А) физиологические потребности, защищённость и безопасность;
- Б) принадлежность и причастность;
- В) признание и уважение;
- Г) самовыражение.

Правильный ответ А).

24. При управлении людьми с потребностью самовыражения необходимо

- А) стремиться давать им не сложные задания;
- Б) ограничивать их свободу в выборе средств решения задач;
- В) привлекать к работе, требующей изобретательности, творчества;
- Г) создавать надёжную систему страхования.

Правильный ответ В).

25. Выделите потребности, не относящиеся к теории К. Альдерфера

- А) потребности существования;
- Б) потребности достижения;
- В) потребности связи;
- Г) потребности роста.

Правильный ответ Б).

26. Теорию К. Альдерфера отличает от теории А. Маслоу

- А) потребности расположены иерархически;
- Б) движение от потребности к потребности идёт в обе стороны;
- В) движение от потребности к потребности идёт только снизу вверх;
- Г) все ответы верны.

Правильный ответ Б).

27. Д. МакКлелланд считает, что для успеха менеджера наибольшее значение имеет потребность в стремлении

- А) к власти ради властвования;
- Б) командовать другими;
- В) добиваться решения групповых задач;
- Г) к власти ради тщеславия.

Правильный ответ В).

28. Процессуальные теории мотивации объясняют

- А) что способствует продвижению по служебной иерархии;
- Б) какие условия необходимо создать для успешной адаптации личности работника;
- В) какие группы потребностей оказывают влияние на поведение человека;
- Г) как следует воздействовать на людей для побуждения к результативной работе;
- Д) все ответы верны.

Правильный ответ Г).

29. Сущность теории ожиданий В. Врума состоит в

- А) наличии у человека активной потребности;
- Б) ожидании, что выбранный тип поведения приведёт к удовлетворению потребности;
- В) стремлении к самореализации;
- Г) получении лишь ценного вознаграждения;
- Д) все ответы верны.

Правильный ответ Б).

30. Исходным положением в мотивационной теории справедливости Дж. Адамса является

- А) работник субъективно определяет отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям;
- Б) работник соотносит своё вознаграждение с вознаграждением и затратами труда других лиц, выполняющих аналогичную работу;

- В) основа мотивации - справедливость вознаграждений;
- Г) отсутствие справедливости вызывает психологическое напряжение и отклонение в ОП;
- Д) все ответы верны.

Правильный ответ Д).

31. Практическое использование теорий «Х» и «Y» Д. МакГрегора зависит от

- А) вхождения работника в определённую неформальную группу;
- Б) уровня развития сознания, качеств персонала;
- В) не соответствия между целями, содержанием и методами работы;
- Г) этапа развития малой профессиональной группы;
- Д) все ответы верны.

Правильный ответ Б).

32. Теория постановки целей Э. Лока исходит из того, что

- А) эмоциональное состояние человека оказывает влияние на выбор цели;
- Б) личные взаимоотношения определяют цели работника;
- В) поведение человека определяется целями, ради которых он осуществляет действия;
- Г) податливость человека давлению группы подстраивает его поведение под чужие цели;
- Д) все ответы верны.

Правильный ответ В).

УК-6.1. (уметь):

33. Конфликт – это

- А) управление;
- Б) столкновение;
- В) последствие;
- Г) принуждение;
- Д) все ответы верны.

Правильный ответ Б).

34. Управление конфликтом – это

- А) выяснение сути конфликта;
- Б) устранение причин конфликта;
- В) минимизация причин конфликта;
- Г) коррекция поведения участников;
- Д) все ответы верны.

Правильный ответ Д).

35. Стратегия конфликта означает

- А) средства и приёмы для достижения цели;
- Б) общий план ведения конфликта;
- В) временные и пространственные характеристики;
- Г) эмоциональное отношение к происходящему;
- Д) все ответы верны.

Правильный ответ Б).

36. При стратегии противоборство менеджер активно использует

- А) власть;
- Б) силу закона;
- В) связи;
- Г) авторитет;
- Д) все ответы верны.

Правильный ответ Д).

37. При стратегии приспособление приоритет отдаётся

- А) борьбе за личные интересы;
- Б) интересам соперника
- В) временной паузе в отношениях с оппонентом;
- Г) сохранению или восстановлению гармонии в межличностных отношениях;

Д) все ответы верны.

Правильный ответ Б).

38. Компромиссная стратегия поведения менеджера характеризуется

А) балансом интересов конфликтующих сторон на среднем уровне.

Б) приоритетом интересов соперника;

В) приоритетом только собственных интересов;

Г) сосредоточением внимания на иерархической вертикале начальник- подчинённый;

Д) все ответы верны.

Правильный ответ А).

39. Уклонение от конфликта позволяет

А) оценить преимущества конфликтантов;

Б) проанализировать слабые стороны конфликтующих сторон;

В) придти в нормальное эмоциональное состояние;

Г) не нарушить межличностные отношения противоборствующих сторон;

Д) все ответы верны.

Правильный ответ Г).

40. Что из нижеперечисленного относится к адаптивным типам организационных структур?

а) линейно-функциональная

б) проектная+

в) дивизиональная

г) матричная+

**Лист внесения дополнений и изменений
в рабочую программу учебной дисциплины
«Организационное поведение»
(наименование дисциплины)**

на 2020-2021 учебный год

Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры «Философия, социология и лингвистика»
протокол № 15 от 11 марта 2020г.

И.о. зав. кафедрой

доцент, к. ист. наук
ученая степень, ученое звание


подпись

/А.В.Сызранов/
И.О. Фамилия

В рабочую программу вносятся следующие изменения:

1. В п. 8.1. «Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины » внесены новые материалы по литературе:

Николаев, А. А. Социальное управление: учебник для вузов : [16+] / А. А. Николаев, П. В. Разов ; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – Москва : Прометей, 2019. – 555 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576120>

Составители изменений и дополнений:

доцент, к.психол.н.
ученая степень, ученое звание


подпись

/Ж.Б. Шаймакова/
И.О. Фамилия

Согласовано:

Председатель МКН «Теплоэнергетика и теплотехника»
направленность (профиль) «Энергетика теплотехнологий»


(подпись)

/Деполасова Е.М./
И. О. Ф.

11.03.2020г.

Лист внесения дополнений и изменений

в рабочую программу дисциплины

«Организационное поведение»

На 2021-2022 учебный год

Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры «философия, социология и лингвистика»,

Протокол №7 от 19 марта 2021 г.

И.о. зав. кафедрой

доцент, к. ист.наук
ученая степень, ученое звание


подпись

/А.В.Сызранов/
И.О. Фамилия

В рабочую программу вносятся следующие изменения:

1. В п.2 внесены следующие изменения:

При изучении дисциплины «Организационное поведение» реализуется гражданско-патриотическое направление воспитательной работы.

2. П.5.2.3 изложен в следующей редакции:

| 3. № | Наименование раздела дисциплины | Содержание |
|------|--|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Раздел 1. Основы теории организационного поведения | Предмет теории организационного поведения. Понятие, генезис и цели организационного поведения. Междисциплинарный характер теории организационного поведения. Основополагающие концепции организационного поведения. Элементы системы организационного поведения. Модели организационного поведения. Современные проблемы ОП. Особенности организационного поведения в России. Принципы командной работы (знать роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом). Формирование у студентов гражданской позиции и патриотического сознания; формирование исторической памяти, разъяснение исторической связи поколений, понимания достижений и места России и Астраханской области в мировой истории, культуре, науке. |
| 2 | Раздел 2. Личность в организации | Личностный рост и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки. |

| | | |
|---|--|--|
| | | Вхождение человека в организацию, адаптация к организационному окружению. Взаимодействие человека и организации. Понятие личности и ее структура. Процесс формирования и развития личности. Современные теории личности. Типологии личностей. Характеристика индивидуальности человека. Критериальная основа поведения: установки, ценности, верования, принципы работников организации. |
| 3 | Раздел 3. Управление поведением индивидов в организации | Методы руководства членами команды для достижения поставленной задачи. Научение поведению. Типы научения: классическое (рефлексное), оперантное и социальное. Принципы научения: подкрепление и наказание. Типы, формы и частота компенсации. Компетенция персонала. Социализация индивида в организации. Типы поведения сотрудников. Модели поведения персонала. Управление поведением. Поведенческий аудит. Девиантное поведение в организации. Модификация организационного поведения (МОП). |
| 4 | Раздел 4. Управление конфликтами и стрессами в организации | Ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные). Природа конфликта. Конфликтная ситуация. Инцидент. Фрустрация. Причины конфликтов. Модель конфликта. Классификация конфликтов. Типы поведения людей в конфликтной ситуации. Методы разрешения конфликтов. Управление конфликтами. Роль конфликта в современных организациях. Причины и симптомы стресса. Влияние стресса на здоровье работников. Психологические проблемы, вызываемые стрессом. Поведенческие проблемы, обусловленные стрессом. Влияние стрессов на деятельность организации. Индивидуальные методы борьбы со стрессом. Способы борьбы со стрессом в организации. |
| 5 | Раздел 5. Организационная культура и поведение организации | Методы демонстрации понимания особенностей различных культур и наций. Проблемы социального взаимодействия, учитывая общее и особенное различных культур и религий. Концепция организационной культуры. Развитие организационной культуры. Влияние культуры на организационную эффективность. Соответствие |

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>культуры принятой стратегии. Управление организационной культурой. Влияние национальной культуры на особенности организационного поведения. Системный подход к изучению национального в организационной культуре. Модели межкультурных различий: модель Г. Хофстеде, модель Лэйн и Дистефано, модель ценностной ориентации А. Клухона и Ф. Стродтбека, модель Оучи. Особенности формирования организационной культуры российских компаний. Адаптация организаций в межкультурной среде. Управление интернациональной рабочей силой.</p> |
|--|--|--|

Составители изменений и дополнений:

доцент, к. психол. наук
ученая степень, ученое звание


подпись

/Ж.Б. Шаймакова/
И.О. Фамилия

Председатель МКН «Теплоэнергетика и теплотехника»

направленность (профиль) «Энергетика теплотехнологий»

доцент, к.т.н.
ученая степень, ученое звание


(подпись)

/Ю.А. Аляутдинова /
И. О. Ф.

19 марта 2021 г.

Лист внесения дополнений и изменений в рабочую программу дисциплины
«Организационное поведение»
(наименование дисциплины)

на 2022- 2023 учебный год

Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры «Философия, социология и лингвистика», протокол № 9 от 5 марта 2022 г.

И.о. зав. кафедрой
доцент., к.и.н.
ученая степень, ученое звание


подпись

/АВ.Сызранов/
И.О. Фамилия

В рабочую программу вносятся следующие изменения:

1. В п.8.1. внесены следующие изменения:

а) Згонник, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Згонник. – 4-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 231 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684510> (дата обращения: 04.03.2022). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04604-9. – Текст : электронный.

б) Басенко, В. П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений : учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 380 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684483> (дата обращения: 04.03.2022). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04605-6. – Текст : электронный.

в) Понуждаев, Э. А. Теория организации: учебное пособие (курс лекций, практикум, тесты) : [16+] / Э. А. Понуждаев, Ю. И. Богомоллова, И. А. Шишова. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 388 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=686791> (дата обращения: 04.10.2022). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-3039-2. – Текст : электронный.

Составители изменений и дополнений:

доц., к.психолог.н.
ученая степень, ученое звание


подпись

/Ж.Б.Шаймакова/
И.О. Фамилия

Председатель МКН «Теплоэнергетика и теплотехника»
направленность (профиль) «Энергетика теплотехнологий»

доцент, к.т.н.
ученая степень, ученое звание



/ Ю.А. Аляутдинова /
И.О. Фамилия

« 5 » марта 2022 г.