

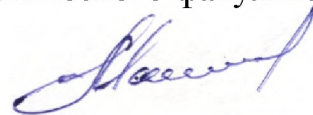
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

СТАВРОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:

декан электроэнергетического факульте-
та, к.т.н.

Мастепаненко М.А.



« 21 » мая 2021 г.

Рабочая программа дисциплины

Б1.О.02 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Шифр и наименование дисциплины по учебному плану

35.04.06 Агроинженерия

Код и наименование направления подготовки/специальности

Электрооборудование и электротехнологии в сельском хозяйстве

Наименование профиля подготовки/специализации/магистерской программы

магистр

Квалификация выпускника

очная, заочная

Форма обучения

2022

год набора на ОП

Ставрополь, 2022

1. Цели освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины является получение магистрами теоретических знаний и приобретения необходимых практических навыков в области управления поведением людей на предприятии, которые смогут использовать в своей профессиональной деятельности.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций ОПОП ВО и овладение следующими результатами обучения по дисциплине:

Код и наименование компетенции	Коды и наименования индикаторов достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели	Знания: процедуры разработки стратегии сотрудничества и на ее основе организации работы команды для достижения поставленной цели
		Умения: разрабатывать стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать работу команды для достижения поставленной цели
		Навыки: разработки стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели
	УК-3.2 Руководит командной работой, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды	Знания: методик командной работы, распределения поручений и делегирования полномочий членам команды
		Умения: руководить командной работой, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды
		Навыки: руководства командной работой, распределения поручений и делегирования полномочий членами команды
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного	УК-5.1 Идентифицирует и учитывает особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними	Знания: особенностей поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия
		Умения: понимать особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия
		Навыки: понимания особенностей поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия
	УК-5.2 Владеет навыками создания толерантной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	Знания: особенностей создания толерантной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач
		Умения: осуществлять создание толерантной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач
		Навыки: осуществления создания толерантной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, определяя приоритеты профессионального роста, в том числе на основе самооценки	Знания: методик оценивания ресурсов и их пределов (личностные, ситуативные, временные)
		Умения: оценки ресурсов и их пределов (личностные, ситуативные, временные)
		Навыки: оценки ресурсов и их пределов (личностные, ситуативные, временные)
	УК-6.2 Реализует индивидуальную траекторию развития с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда	Знания: методик реализации индивидуальной траектории развития с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда
		Умения: реализации индивидуальной траектории развития с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда
		Навыки: реализации индивидуальной траектории развития с учетом особенностей как профессиональной, так и

Код и наименование компетенции	Коды и наименования индикаторов достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
		других видов деятельности и требований рынка труда
ОПК -6 Способен управлять коллективами и организовывать процессы производства	ОПК-6.1 Демонстрирует знание принципов функционирования профессионального коллектива, понимает роль корпоративных норм	Знания: принципов функционирования профессионального коллектива
		Умения: функционирования профессионального коллектива
		Навыки: функционирования профессионального коллектива
	ОПК-6.2 Осуществляет руководством коллективом, профессионально ставить задачи перед коллективом и организует процессы производства	Знания: процесса руководства коллективом
		Умения: руководства коллективом
		Навыки: руководства коллективом
	ОПК-6.3 Осуществляет взаимодействие с сотрудниками, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности	Знания: процесса осуществления взаимодействие с сотрудниками, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности
		Умения: осуществления взаимодействие с сотрудниками, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности
		Навыки: осуществления взаимодействие с сотрудниками, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.0.02 «Организационное поведение» относится к *обязательной части программы магистратуры*.

Изучение дисциплины осуществляется:

- Для студентов очной формы обучения в 3 семестре

Освоение дисциплины «Организационное поведение» является необходимой основой для последующего изучения следующих дисциплин:

- Практика по получение первичных навыков научно-исследовательской работы
- Преддипломная практика
- Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

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

Общая трудоемкость дисциплины «Организационное поведение» в соответствии с учебным планом составляет 72 часа (2 з.е.). Распределение по видам работ представлено ниже.

Очная форма обучения

Семестр	Трудоемкость час/з.е	Контактная работа с преподавателем, час			Самостоятельная работа, час	Контроль, час	Форма промежуточной аттестации (форма контроля)
		лекции	практические занятия	лабораторные занятия			
3	72-2	10	10	-	52	-	зачет

в т.ч. часов в интерактивной форме	2	4	-	-	-	-
практической подготовки	-	-	-	-	-	-

Се- местр	Трудо- ем- кость час/з.е.	Внеаудиторная контактная работа с преподавателем, час/чел					
		Курсовая работа	Курсовой проект	Зачет	Дифференциро- ванный зачет	Консультации перед экзаменом	Экзамен
1	72/2	-	-	0,12	-	-	-

5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Очная форма обучения

№ пп	Разделы дисциплины и темы занятий	Количество часов				Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Оценочное средство проверки результатов достижения индикаторов компетенций	Код индикаторов достижения компетенций
		Всего	Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа			
1	Сущность и содержание организационного поведения	6	1	1	4	Собеседование, рефераты	Комплект контрольных работ, темы рефератов, перечень вопросов к собеседованию	УК-3.1 УК-3.2 УК-5.1 УК-5.2 УК-6.1 УК-6.2 ОП-6.1 ОПК-6.2 ОПК-6.3
2	Личность и ее развитие в организации	6	1	1	4	Собеседование, практико-ориентированные задачи	Комплект контрольных работ, темы рефератов, комплект ситуационных задач	УК-3.1 УК-3.2 УК-5.1 УК-5.2 УК-6.1 УК-6.2 ОП-6.1 ОПК-6.2 ОПК-6.3
3	Мотивация и научение в организации	7	2	1	4			УК-3.1 УК-3.2 УК-5.1 УК-5.2 УК-6.1 УК-6.2 ОП-6.1 ОПК-6.2 ОПК-6.3
	Контрольная работа № 1	9	-	1	8	Контрольная работа	Комплект контрольных работ	УК-3.1 УК-3.2 УК-5.1 УК-5.2

								УК-6.1 УК-6.2 ОП-6.1 ОПК-6.2 ОПК-6.3
4	Групповая динамика	7	2	1	4	Собеседование, практико-ориентированные задачи	Комплект контрольных работ, перечень вопросов к собеседованию, комплект ситуационных задач	УК-3.1 УК-3.2 УК-5.1 УК-5.2 УК-6.1 УК-6.2 ОП-6.1 ОПК-6.2 ОПК-6.3
5	Лидерство в организации	6	1	1	4	Собеседование, практико-ориентированные задачи	Комплект контрольных работ, темы рефератов, перечень вопросов к собеседованию, комплект ситуационных задач	УК-3.1 УК-3.2 УК-5.1 УК-5.2 УК-6.1 УК-6.2 ОП-6.1 ОПК-6.2 ОПК-6.3
	Контрольная работа № 2	9	-	1	8	Контрольная работа	Комплект контрольных работ	УК-3.1 УК-3.2 УК-5.1 УК-5.2 УК-6.1 УК-6.2 ОП-6.1 ОПК-6.2 ОПК-6.3
6	Коммуникации в организации	7	2	1	4	Собеседование, практико-ориентированные задачи	Комплект контрольных работ, перечень вопросов к собеседованию, комплект ситуационных задач	УК-3.1 УК-3.2 УК-5.1 УК-5.2 УК-6.1 УК-6.2 ОП-6.1 ОПК-6.2 ОПК-6.3
7	Управление конфликтами и стрессами	6	1	1	4	Собеседование, практико-ориентированные задачи	Комплект контрольных работ, темы рефератов, перечень вопросов к собеседованию, комплект ситуационных задач	УК-3.1 УК-3.2 УК-5.1 УК-5.2 УК-6.1 УК-6.2 ОП-6.1 ОПК-6.2 ОПК-6.3

	Контрольная работа № 3	9	-	1	8	Контрольная работа	Комплект контрольных работ	кон- УК-3.1 УК-3.2 УК-5.1 УК-5.2 УК-6.1 УК-6.2 ОП-6.1 ОПК-6.2 ОПК-6.3
	Итого	72	10	10	52			
	Промежуточная аттестация	-			-	зачет	Комплект вопросов	УК-3.1 УК-3.2 УК-5.1 УК-5.2 УК-6.1 УК-6.2 ОП-6.1 ОПК-6.2 ОПК-6.3
	Всего	108	14	14	80			

5.1. Лекционный курс с указанием видов интерактивной формы проведения занятий*

Тема лекции(и/или наименования раздела) (вид интерактивной формы проведения занятий*)	Содержание темы (и/или раздела)	Всего, часов / часовинтерзанятий	
		оч-ная форма	заоч-ная форма
Сущность и содержание организационного поведения	Понятие организационного поведения. основополагающие концепции организационного поведения. Основные подходы к изучению человека в организации.	1/-/-	-
Личность и ее развитие в организации	Понятие личности. Компоненты теории личности. Критерии оценки теории личности.	1/-/-	-
Мотивация и научение в организации (лекция дискуссия)	Понятие мотивации и основные этапы развития системы мотивации. Основные теории мотивации. Стимулирование и результативность труда	2/2/2	-
Групповая динамика(лекция дискуссия)	Групповая динамика и классификация групп в организации. Характеристики неформальных организаций. Управление неформальной организацией. Управление групповой динамикой. Потенциальные недостатки работы в группах.	2/2/2	-
Лидерство в организации (лекция дискуссия)	Понятие и характеристики лидерства. Основные подходы к определению эффективности лидерства. Понятие и формы власти. Стили руководства.	1/-/-	-

Коммуникации в организации	Понятие и классификация коммуникаций в организации. Восходящие и нисходящие коммуникации. Другие формы коммуникаций.	2/-/-	-
Управление конфликтами и стрессами	Конфликт как неотъемлемая составляющая жизни общества. Возникновение конфликта. Основные причины конфликтов в организациях.	1/-/-	-
Итого		10/2	-

5.2. Практические (семинарские) занятия с указанием видов проведения занятий*

Наименование раздела дисциплины	Формы проведения и темы занятий (вид интерактивной формы проведения занятий*)	Всего часов/ часов интер.занятий	
		очная форма	заочная форма
Сущность и содержание организационного поведения	Понятие организационного поведения. Осново-полагающие концепции организационного поведения. Основные подходы к изучению человека в организации.	1/-/-	-
Личность и ее развитие в организации (кейс - задачи)	Понятие личности. Компоненты теории личности. Критерии оценки теории личности.	1/1/-	-
Мотивация и научение в организации (кейс - задачи)	Понятие мотивации и основные этапы развития системы мотивации. Основные теории мотивации. Стимулирование и результативность труда	1/1/-	-
Контрольная точка № 1		1/-/-	-
Групповая динамика (кейс - задачи)	Групповая динамика и классификация групп в организации. Характеристики неформальных организаций. Управление неформальной организацией. Управление групповой динамикой. Потенциальные недостатки работы в группах.	1/-/-	-
Лидерство в организации (кейс - задачи)	Понятие и характеристики лидерства. Основные подходы к определению эффективности лидерства. Понятие и формы власти. Стили руководства.	1/-/-	-
Контрольная точка № 2		1/-/-	-
Коммуникации в организации	Понятие и классификация коммуникаций в организации. Восходящие и нисходящие коммуникации. Другие формы коммуникаций.	1/-/-	-
Управление конфликтами и стрессами (кейс - задачи)	Конфликт как неотъемлемая составляющая жизни общества. Возникновение конфликта. Основные причины конфликтов в организациях.	1/1/-	-
Контрольная точка № 3		1/-/-	-
Итого		10/4/-	-

5.3. Курсовая работа учебным планом не предусмотрена.

5.4. Самостоятельная работа обучающегося

Виды самостоятельной работы	Очная форма, часов	
	к текущему контролю	к зачету
Изучение учебной литературы, ответы на вопросы и тестовые задания самоконтроля, самостоятельное решение задач	20	14
Подготовка эссе, реферата, презентации к докладу, статьи и т.п.	18	x
Итого	38	14

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

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающегося по дисциплине «Организационное поведение» размещено в электронной информационно-образовательной среде Университета и доступно для обучающегося через его личный кабинет на сайте Университета. Учебно-методическое обеспечение включает:

1. Рабочую программу дисциплины «Организационное поведение»
2. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

№ п/п	Темы для самостоятельного изучения	Рекомендуемые источники информации (№ источника)		
		основная (из перечня литературы)	дополнительная (из перечня литературы)	интернет-ресурсы
1	Сущность и содержание организационного поведения	1,2,3,4,5	1,6,7,	1,2
2	Личность и ее развитие в организации	1,2,3,4,5	3,5,6	1,2
3	Мотивация и научение в организации	1,2,3,4,5	5,7	1,2
4	Групповая динамика	1,2,3,4,5	1,2,3,4,5	1,2
5	Лидерство в организации	1,2,3,4,5	1,5,6	1,2
6	Коммуникации в организации	1,2,3,4,5	3,4,5	1,2
7	Управление конфликтами и стрессами	1,2,3,4,5	5,7	1,2

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Организационное поведение»

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

Очная форма обучения

Индикатор компетенции (код и содержание)	Дисциплины/элементы программы (практики, ГИА), участвующие в формировании индикатора компетенции	Семестры			
		1	2	3	4
УК-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует	Организационное поведение			+	
	Управление проектами в сфере технологий и средств электрификации АПК	+			

Индикатор компетенции (код и содержание)	Дисциплины/элементы программы (практики, ГИА), участвующие в формировании индикатора компетенции	Семестры			
		1	2	3	4
работу команды для достижения поставленной цели	Организация бизнеса для технологических предпринимателей	+			
	Технологическая (проектно-технологическая) практика		+	+	+
	Научно-исследовательская работа		+		
	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена				+
УК-3.2 Руководит командной работой, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды	Организационное поведение			+	
	Управление проектами в сфере технологий и средств электрификации АПК	+			
	Организация бизнеса для технологических предпринимателей	+			
	Технологическая (проектно-технологическая) практика		+	+	+
	Научно-исследовательская работа		+		
	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена				+
УК-5.1 Идентифицирует и учитывает особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними	Организационное поведение			+	
	Современные методы исследования в агроинженерии		+		
	Технологическая (проектно-технологическая) практика		+	+	+
	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена				+
	Логика и методология науки	+			
УК-5.2 Владеет навыками создания толерантной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	Организационное поведение			+	
	Современные методы исследования в агроинженерии		+		
	Технологическая (проектно-технологическая) практика		+	+	+
	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена				+
	Логика и методология науки	+			
УК-6.1 Выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, определяя приоритеты профессионального роста, в том числе на основе самооценки	Организационное поведение			+	
	Технологические инновации в сфере технологий и средств электрификации в сельском хозяйстве		+		
	Технологическая (проектно-технологическая) практика		+	+	+
	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена				+
УК-6.2 Реализует индивидуальную траекторию развития с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда	Организационное поведение	+			
	Технологические инновации в сфере технологий и средств электрификации в сельском хозяйстве			+	
	Технологическая (проектно-технологическая) практика		+		
	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена		+	+	+
ОПК-6.1 Демонстрирует знание принципов функционирования профессионального коллектива, понимает роль корпоративных норм	Организационное поведение			+	
	Управление проектами в сфере технологий и средств электрификации АПК	+			
	Организация бизнеса для технологических предпринимателей	+			
	Коммерциализация технических проектов		+		
	Научно-исследовательская работа		+		
	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена				+
ОПК-6.2 Осуществляет	Организационное поведение			+	

Индикатор компетенции (код и содержание)	Дисциплины/элементы программы (практики, ГИА), участвующие в формировании индикатора компетенции	Семестры			
		1	2	3	4
руководством коллективом, профессионально ставить задачи перед коллективом и организует процессы производства	Управление проектами в сфере технологий и средств электрификации АПК	+			
	Организация бизнеса для технологических предприятий	+			
	Коммерциализация технических проектов		+		
	Научно-исследовательская работа		+		
	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена				+
ОПК-6.3 Осуществляет взаимодействие с сотрудниками, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности	Организационное поведение			+	
	Управление проектами в сфере технологий и средств электрификации АПК	+			
	Организация бизнеса для технологических предприятий	+			
	Коммерциализация технических проектов		+		
	Научно-исследовательская работа		+		
	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена				+

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

Оценка знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине «Организационное поведение» проводится в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

Текущий контроль проводится в течение семестра с целью определения уровня усвоения обучающимися знаний, формирования умений и навыков, своевременного выявления преподавателем недостатков в подготовке обучающихся и принятия необходимых мер по её корректировке, а также для совершенствования методики обучения, организации учебной работы и оказания индивидуальной помощи обучающемуся.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Организационное поведение» проводится в виде зачета (1 семестр).

За знания, умения и навыки, приобретенные студентами в период их обучения, выставляются оценки «зачтено», «не зачтено»

Для оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в университете применяется балльно-рейтинговая система оценки качества освоения образовательной программы. Оценка проводится при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточных аттестаций обучающихся. Рейтинговая оценка знаний является интегрированным показателем качества теоретических и практических знаний и навыков студентов по дисциплине.

Для студентов **очной формы обучения** знания по осваиваемым компетенциям формируются **на лекционных и практических занятиях, а также в процессе самостоятельной подготовки.**

В соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки, принятой в Университете студентам начисляются баллы по следующим видам работ:

Состав балльно-рейтинговой оценки студентов очной формы обучения

№ контрольной точки	Оценочное средство результатов индикаторов достижения компетенций***	Максимальное количество баллов
1 семестр		
Контрольная точка 1	Коллоквиум	10
	Решение ситуационных задач	10
Контрольная точка 2	Коллоквиум	10
	Решение ситуационных задач	10
Контрольная точка 3	Коллоквиум	10
	Решение ситуационных задач	10
Сумма баллов по итогам текущего контроля		60
Активность на лекционных занятиях*		10
Результативность работы на практических занятиях**		15
Поощрительные баллы		15
Итого		100

Критерии и шкалы оценивания уровня усвоения индикатора компетенций

№ контрольной точки	Оценочное средство результатов индикаторов достижения компетенций***	Максимальное количество баллов	
1 семестр			
Контрольная точка 1	Коллоквиум	10	<p>Критерии оценки знаний студентов:</p> <p>10 баллов заслуживает студент, который полно и развернуто ответил на вопрос.</p> <p>8 баллов заслуживает студент, который полно ответил на вопрос.</p> <p>5 баллов заслуживает студент, который не полно ответил на вопрос.</p> <p>0 баллов заслуживает студент, не ответил на вопрос.</p>
	Решение ситуационных задач	10	<p>5 баллов Задачи решены в обозначенный преподавателем срок, письменный отчет без замечаний. Работа выполнена в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности.</p> <p>4 балла Задачи решены в обозначенный преподавателем срок, письменный отчет с небольшими недочетами.</p> <p>3 балла Задачи решены с задержкой, письменный отчет с недочетами. Работа выполнена не полностью, но объем выполненной части таков, что позволяет получить правильные результаты и выводы.</p> <p>2 балла Задачи решены частично, с большим количеством вычислительных ошибок, объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов.</p> <p>0 баллов Задачи не решены, письменный отчет не представлен или работа выполнена не полностью, и объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов.</p>
Контрольная точка 2	Коллоквиум	10	<p>Критерии оценки знаний студентов:</p> <p>10 баллов заслуживает студент, который полно и развернуто ответил на вопрос.</p> <p>8 баллов заслуживает студент, который полно ответил на</p>

№ контрольной точки	Оценочное средство результатов индикаторов достижения компетенций***	Максимальное количество баллов	
	Решение ситуационных задач	10	<p>вопрос. 5 баллов заслуживает студент, который не полно ответил на вопрос. 0 баллов заслуживает студент, не ответил на вопрос.</p> <p>5 баллов Задачи решены в обозначенный преподавателем срок, письменный отчет без замечаний. Работа выполнена в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности. 4 балла Задачи решены в обозначенный преподавателем срок, письменный отчет с небольшими недочетами. 3 балла Задачи решены с задержкой, письменный отчет с недочетами. Работа выполнена не полностью, но объем выполненной части таков, что позволяет получить правильные результаты и выводы. 2 балла Задачи решены частично, с большим количеством вычислительных ошибок, объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов. 0 баллов Задачи не решены, письменный отчет не представлен или работа выполнена не полностью, и объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов.</p>
Контрольная точка 3	Коллоквиум	10	<p>Критерии оценки знаний студентов: 10 баллов заслуживает студент, который полно и развернуто ответил на вопрос. 8 баллов заслуживает студент, который полно ответил на вопрос. 5 баллов заслуживает студент, который не полно ответил на вопрос. 0 баллов заслуживает студент, не ответил на вопрос.</p>
	Решение ситуационных задач	10	<p>5 баллов Задачи решены в обозначенный преподавателем срок, письменный отчет без замечаний. Работа выполнена в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности. 4 балла Задачи решены в обозначенный преподавателем срок, письменный отчет с небольшими недочетами. 3 балла Задачи решены с задержкой, письменный отчет с недочетами. Работа выполнена не полностью, но объем выполненной части таков, что позволяет получить правильные результаты и выводы. 2 балла Задачи решены частично, с большим количеством вычислительных ошибок, объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов. 0 баллов Задачи не решены, письменный отчет не представлен или работа выполнена не полностью, и объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов.</p>

Критерии и шкалы оценивания уровня усвоения индикатора компетенций

№ контрольной точки	Оценочное средство результатов индикаторов достижения компетенций***	Максимальное количество баллов	
---------------------	--	--------------------------------	--

№ контрольной точки	Оценочное средство результатов индикаторов достижения компетенций***	Максимальное количество баллов	
1.	Собеседование	30	Критерии оценки знаний студентов: 10 баллов заслуживает студент, который полно и развернуто ответил на вопрос. 8 баллов заслуживает студент, который полно ответил на вопрос. 5 баллов заслуживает студент, который не полно ответил на вопрос. 0 баллов заслуживает студент, не ответил на вопрос.
	Контрольная точка по всем темам дисциплины (аудиторная)	30	Критерии оценки знаний студентов по аудиторной контрольной работе: <ul style="list-style-type: none"> • 10 баллов Задачи решены в обозначенный преподавателем срок, письменный отчет без замечаний. Работа выполнена в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности. • 8 баллов Задачи решены в обозначенный преподавателем срок, письменный отчет с небольшими недочетами. • 6 балла Задачи решены с задержкой, письменный отчет с недочетами. Работа выполнена не полностью, но объем выполненной части таков, что позволяет получить правильные результаты и выводы. • 4 балла Задачи решены частично, с большим количеством вычислительных ошибок, объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов. • 0 баллов Задачи не решены, письменный отчет не представлен или работа выполнена не полностью, и объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов.
Сумма баллов по итогам текущего контроля		60	
Активность на лекционных занятиях*		10	10 баллов – студент посетил все лекции, активно работал на них в полном соответствии с требованиями преподавателя. -1 балл – за каждый пропуск лекций или замечание преподавателя по поводу отсутствия активного участия обучающегося в восприятии и обсуждении рассматриваемых вопросов.
Результативность работы на практических занятиях**		15	Результативность работы на практических занятиях оценивается преподавателем по результатам собеседований, активности участия в занятиях, проводимых в интерактивной форме, и качеству выполнения письменных заданий по дисциплине. Выполнение заданий на практических работах (оценка умений – мах 5 баллов) 5 баллов – за оцененное на «отлично» выполнение практических заданий по всем темам дисциплины, т.е. практические задания выполнены правильно, аккуратно и в установленные преподавателем сроки; 4 балла – за оцененное на «хорошо» выполнение практических заданий по всем темам дисциплины, практические задания выполнены правильно, аккуратно, но с нарушением установленных преподавателем сроков; 3 балла - за оцененное на «удовлетворительно» выполнение практических заданий по всем темам дисциплины, практические задания выполнены с незначительными ошибками, не аккуратно, с нарушением установленных преподавателем сроков; 2 балла - за оцененное на «удовлетворительно» выполнение

№ контрольной точки	Оценочное средство результатов индикаторов достижения компетенций***	Максимальное количество баллов	
			<p>практических заданий по всем темам дисциплины, т.е. практические задания выполнены с существенными ошибками, не аккуратно, с нарушением установленных преподавателем сроков;</p> <p>1 балл - за оцененное на «удовлетворительно» выполнение практических заданий по всем темам дисциплины, т.е. выполнены не все практические, а выполненные имеют существенные ошибки, не сданы преподавателю в установленные сроки.</p>
Поощрительные баллы		15	<p>5 баллов ставится (максимальное количество баллов), если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.</p> <p>4 балла – основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.</p> <p>3 балла – имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.</p> <p>2 балла – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.</p> <p>0 баллов – реферат студентом не представлен.</p>
Итого		100	

При проведении итоговой аттестации «экзамен» преподавателю с согласия студента разрешается выставлять оценки («отлично», «хорошо», «удовлетворительно») по результатам набранных баллов в ходе текущего контроля успеваемости в семестре по выше приведенной шкале.

В случае отказа – студент сдает экзамен по приведенным выше вопросам и заданиям. Итоговая успеваемость, экзамен не может оцениваться ниже суммы баллов, которую студент набрал по итогам текущей и промежуточной успеваемости.

Критерии и шкалы оценивания ответа на зачете

Сдача экзамена может добавить к текущей балльно-рейтинговой оценке студентов не более 16 баллов:

Содержание билета	Количество баллов
Теоретический вопрос №1 (оценка знаний)	до 3
Теоретический вопрос №2 (оценка знаний)	до 3
Задача (оценка умений и навыков)	до 4
Итого	10

Критерии оценки ответа на зачете

Теоретические вопросы (вопрос 1, вопрос 2)

3 баллов выставляется студенту, полностью освоившему материал дисциплины или курса в соответствии с учебной программой, включая вопросы рассматриваемые в рекомендованной программой дополнительной справочно-нормативной и научно-технической литературы, свободно владеющему основными понятиями дисциплины. Требуется полное понимание и четкость изложения ответов по экзаменационному заданию (билету) и дополнительным вопросам, заданных экзаменатором. Дополнительные вопросы, как правило, должны относиться к материалу дисциплины или курса, не отраженному в основном экзаменационном задании (билете) и выявляют полноту знаний студента по дисциплине.

2 балла дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции.

1 балл дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.

0 баллов - при полном отсутствии ответа, имеющего отношение к вопросу.

Оценивание задачи

4 баллов Задачи решены в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности.

3 балла Задачи решены с небольшими недочетами.

2 баллов Задачи решены не полностью, но объем выполненной части таков, что позволяет получить правильные результаты и выводы.

1 баллов Задачи решены частично, с большим количеством вычислительных ошибок, объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов.

0 баллов Задачи не решены или работа выполнена не полностью, и объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов.

7.3. Примерные оценочные материалы для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины «Организационное поведение»

Тестовые задания

1. Вознаграждение – это:

- а) цель, к достижению которой стремится человек;
- б) награда в виде повышения в должности;
- в) мотив, заставляющий человека действовать;
- г) все, что работник считает для себя ценным;
- д) средство удовлетворения потребности.

2. Двухфакторная теория Ф. Герцберга направле на:

- а) на профессиональный отбор рабочих и менеджеров на основе научных критериев;
- б) создание психологической атмосферы в коллективах, способствующей повышению производительности труда;
- в) выявление стиля руководства людьми в процессе трудовой деятельности;
- г) удовлетворение определенных групп потребностей работников;
- д) определение удовлетворенности или неудовлетворенности персонала своим трудом.

3. Теория ожиданий предполагает:

- а) наличие авторитарного стиля руководства;
- б) справедливость по отношению к другим работникам при распределении вознаграждения;
- в) возможность творческого отношения к труду со стороны работника;
- г) наличие валентности у работников;
- д) взаимосвязь между внутренними и внешними вознаграждениями.

4. Модель Портера – Лоулера показывает, что:

- а) работник удовлетворяет свои потребности посредством вознаграждения, полученного за достигнутые результаты;
- б) эффективный труд достигается только за счет принуждения;
- в) труд для человека процесс естественный;
- г) удовлетворение работника способствует эффективному труду;
- д) работник стремится к ответственности и самоконтролю.

5. Одним из основных принципов стимулирования является:

- а) сочетание моральных и материальных стимулов;
- б) превышение материальной составляющей над моральной;
- в) обязательное наличие бонусов в оплате труда работников;
- г) участие работников в управлении и разработке форм оплаты труда;
- д) государственное регулирование форм оплаты труда.

6. Укажите три основных подхода к определению эффективности лидерства

- Системный
- Ситуационный
- Поведенческий
- Процессный
- С позиции личных качеств
- С позиции человеческих отношений

7. Вспомогательная модель управления это:

- способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижение целей организации.
- такая манера поведения, к которой прибегает менеджер в стрессовой или конфликтной ситуации, выйти из которой традиционными средствами невозможно.
- любое поведение одного индивидуума, которое вносит изменения в поведение, отношения, ощущения и т.п. другого индивида.
- возможность влиять на поведение других.

общая характеристика способов, с помощью которых происходит взаимодействие руководителей и подчиненных

8. Соотнесите понятие и его содержание:

1.	Власть, основанная на принуждении		Эта власть основана на исключительных личных свойствах руководителя
2	Власть, основанная на вознаграждении		Исполнитель верит, что влияющий имеет право отдавать приказания, и что его долг — подчиняться им
3	Экспертная власть		Ассоциируется со страхом лишиться или не получить удовлетворение какой-то насущной потребности (уважения, работы, положения в обществе).
4	Эталонная власть		Подчиненный убежден, что влияющий обладает специальными знаниями, которые позволяют удовлетворить потребность.
5	Законная власть		Имеет место положительное подкрепление воздействия вознаграждением, которое активизирует исполнительную деятельность подчиненного.

9. В число проблем, связанных с неформальными организациями, входят:

- снижение эффективности,
- более высокая производительность труда
- высокий дух коллективизма
- распространение ложных слухов,
- тенденция сопротивляться переменам.
- большая преданность организации,

10. Рабочая команда – это:

- совокупность личных и социальных отношений, возникающих спонтанно как результат взаимодействий сотрудников.
- небольшая группа стремящихся к достижению общей цели постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия работников.
- созданная по воле руководства структура, ее устройство и тип стоятся руководством сознательно с помощью проектирования.

естественная рабочая группа, которой предоставлена существенная автономия, оно несет полную ответственность за поведение своих членов и результаты производственной деятельности.

11. Соотнесите этапы образования рабочей команды и их содержание:

1.	Формирование.		Члены группы конкурируют за обладание более высоким статусом, за относительное влияние, дискутируют о направлениях развития. Группа испытывает внешнее давление, между ее участниками складываются достаточно напряженные отношения.
2	Смятение.		Рано или поздно распадаются самые успешные группы, комитеты и проектные команды, интенсивные социальные отношения их участников постепенно сходят на нет.
3	Нормирование.		Группа начинает совместное движение к общим целям, устанавливаются равновесие конкурирующих сил и групповые нормы, определяющие поведение ее членов, сотрудничество членов команды становится все более эффективным.
4	Выполнение работы.		Члены команды обмениваются информацией, узнают и принимают друг друга, формулируют задачи группы. Преобладает аура вежливости, взаимоотношения членов группы отличаются

			осторожностью.
5	Расформирование.		Группа вступает в стадию зрелости, она способна решать самые сложные задачи, каждый ее член исполняет несколько функциональных ролей.

12. По своему отношению к работе руководители делятся на:

- Традиционных и инновационных
- Пассивных и активных
- Открытых и закрытых

13. Лидерство это:

- способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижение целей организации.
- такая манера поведения, к которой прибегает менеджер в стрессовой или конфликтной ситуации, выйти из которой традиционными средствами невозможно.
- любое поведение одного индивидуума, которое вносит изменения в поведение, отношения, ощущения и т.п. другого индивида.
- возможность влиять на поведение других.
- общая характеристика способов, с помощью которых происходит взаимодействие руководителей и подчиненных.

14. Соотнесите понятие и его содержание:

1.	авторитарный стиль		характеризуется разделением власти и участием подчиненных в принятии решений.
2	демократический стиль		руководитель ставит перед исполнителями проблему, создает необходимые организационные условия для их работы, определяет ее правила, задает границы решения, а сам отходит на второй план, оставляя за собой функции консультанта, арбитра, эксперта, оценивающего полученные результаты.
3	либеральный стиль		основывается на отдаче подчиненным в приказной форме распоряжений без всяких объяснений их связи с общими целями и задачами деятельности организации.

15. Мотивацией называется:

- а) стимулирование труда;
- б) совокупность ведущих мотивов;
- в) актуальность той или иной потребности для человека;
- г) процесс побуждения деятельности для достижения цели;
- д) правила, способствующие повышению эффективности труда.

16. К содержательным теориям мотивации относятся:

- а) модель Портера – Лоулера;
- б) иерархия потребностей А. Маслоу;
- в) теория ожиданий и предпочтений В. Врума;
- г) теория равенства С. Адамса;
- д) система НОТ Ф. Тейлора.

17. К. Алдерфер выделил:

- а) потребности власти, успеха, причастности;
- б) гигиенические факторы и мотиваторы;

- в) пять групп потребностей, движение от потребности к потребности происходит снизу вверх;
- г) авторитарный и демократический стили управления людьми в организации;
- д) потребности существования, взаимосвязи и роста, движение от потребности к потребности происходит как снизу вверх, так и сверху вниз.

18. Теория справедливости предполагает, что:

- а) человек ленив по своей природе;
- б) если затраченные усилия будут вознаграждены достойно, то мотивация повысится;
- в) результативный труд ведет к удовлетворению;
- г) восприятие вознаграждения разными людьми неоднозначно;
- д) восприятие справедливости у работников носит ярко выраженный субъективный характер.

19. Стимулирование классифицируется как:

- а) материальное и нематериальное;
- б) социальное и биологическое;
- в) духовное и материальное;
- г) моральное и денежное;
- д) сознательное и подсознательное.

20. Соотнесите основные условия эффективной командной работы и их содержание:

1.	Поддерживающее окружение.		Члены команды должны иметь необходимую для выполнения задач квалификацию и желание совместно участвовать в процессе труда. Но командная работа предполагает, что каждый из них четко осознает роли всех членов группы. Тогда команда действует в соответствии с ситуацией, не дожидаясь приказов сверху.
2	Квалификация и четкое осознание выполняемых ролей.		Одна из основных задач менеджмента компании состоит в том, чтобы удержать членов команды на пути, ведущем к достижению общей цели. Перед каждой командой должна высшая ее цель, стремление к которой объединяет усилия сотрудников.
3	Сверхзадача.		Один из основных стимулов командной работы – материальное и моральное вознаграждение, которое должно иметь ценность для членов группы, восприниматься как заслуженное и побуждать сотрудников к выполнению общих задач.
4	Командное вознаграждение		Формирование благоприятной внешней среды предполагает, что менеджмент оказывает всемерную помощь рабочим группам в формулировании общих целей, выделяет необходимое для совместной работы время и демонстрирует веру в способности членов групп.

21. К потенциальным выгодам, связанным с неформальными организациями, относятся:

- высокий дух коллективизма
- более высокая производительность труда
- снижение эффективности,
- большая преданность организации,
- распространение ложных слухов,
- тенденция сопротивляться переменам.

22. Самоуправляемая команда – это:

- совокупность личных и социальных отношений, возникающих спонтанно как результат взаимодействий сотрудников.

- небольшая группа стремящихся к достижению общей цели постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия работников.
- созданная по воле руководства структура, ее устройство и тип стоятся руководством сознательно с помощью проектирования.
- естественная рабочая группа, которой предоставлена существенная автономия, оно несут полную ответственность за поведение своих членов и результаты производственной деятельности.

23. Соотнесите понятие дополнительных типов управления и их содержание:

1.	Патернализм (материализм)		сочетание высокого уровня заботы о производстве с высоким уровнем заботы о людях, однако он носит не интеграционный характер, а дополняющий. Приоритет отдается исполнительности.
2	Оппортунизм		означает лицевую, фронтальную сторону, но фронтальная сторона может быть фальшивой, так как загоразивает то, что в действительности находится за ней.
3	Фасадизм		сочетание любых или всех подходов к управлению, которые способны укрепить положение руководителя или дать ему определенные личные преимущества.

24. По своему отношению к работе руководителя делятся на:

- Традиционных и инновационных
- Пассивных и активных
- Открытых и закрытых

25. Стиль руководства это:

- способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижение целей организации.
- такая манера поведения, к которой прибегает менеджер в стрессовой или конфликтной ситуации, выйти из которой традиционными средствами невозможно.
- любое поведение одного индивидуума, которое вносит изменения в поведение, отношения, ощущения и т.п. другого индивида.
- возможность влиять на поведение других.
- общая характеристика способов, с помощью которых происходит взаимодействие руководителей и подчиненных.

26. К содержательным теориям мотивации относятся:

- а) модель Портера – Лоулера;
- б) иерархия потребностей А. Маслоу;
- в) теория ожиданий и предпочтений В. Врума;
- г) теория равенства С. Адамса;
- д) система НОТ Ф. Тейлора.

27. Теория ожиданий предполагает:

- а) наличие авторитарного стиля руководства;
- б) справедливость по отношению к другим работникам при распределении вознаграждения;
- в) возможность творческого отношения к труду со стороны работника;
- г) наличие валентности у работников;
- д) взаимосвязь между внутренними и внешними вознаграждениями.

28. Теория справедливости предполагает, что:

- а) человек ленив по своей природе;
- б) если затраченные усилия будут вознаграждены достойно, то мотивация повысится;
- в) результативный труд ведет к удовлетворению;
- г) восприятие вознаграждения разными людьми неоднозначно;
- д) восприятие справедливости у работников носит ярко выраженный субъективный характер.

29. Стимулирование классифицируется как:

- а) материальное и нематериальное;
- б) социальное и биологическое;
- в) духовное и материальное;
- г) моральное и денежное;
- д) сознательное и подсознательное.

30. Одним из основных принципов стимулирования является:

- а) сочетание моральных и материальных стимулов;
- б) превышение материальной составляющей над моральной;
- в) обязательное наличие бонусов в оплате труда работников;
- г) участие работников в управлении и разработке форм оплаты труда;
- д) государственное регулирование форм оплаты труда.

31 Неформальная организация – это:

- совокупность личных и социальных отношений, возникающих спонтанно как результат взаимодействий сотрудников.
 - небольшая группа стремящихся к достижению общей цели постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия работников.
- созданная по воле руководства структура, ее устройство и тип стоятся руководством сознательно с помощью проектирования

32. В число проблем, связанных с неформальными организациями, входят:

- снижение эффективности,
- более высокая производительность труда
- высокий дух коллективизма
- распространение ложных слухов,
- тенденция сопротивляться переменам.
- большая преданность организации.

33. Соотнесите этапы образования рабочей команды и их содержание:

1.	Формирование.		Члены группы конкурируют за обладание более высоким статусом, за относительное влияние, дискутируют о направлениях развития. Группа испытывает внешнее давление, между ее участниками складываются достаточно напряженные отношения.
2	Смятение.		Рано или поздно распадаются самые успешные группы, комитеты и проектные команды, интенсивные социальные отношения их участников постепенно сходят на нет.
3	Нормирование.		Группа начинает совместное движение к общим целям, устанавливаются равновесие конкурирующих сил и групповые нормы, определяющие поведение ее членов, сотрудничество членов команды становится все более эффективным.
4	Выполнение работы.		Члены команды обмениваются информацией, узнают и принимают друг друга, формулируют задачи группы. Преобладает

			аура вежливости, взаимоотношения членов группы отличаются осторожностью.
5	Расформирование.		Группа вступает в стадию зрелости, она способна решать самые сложные задачи, каждый ее член исполняет несколько функциональных ролей.

34. Вознаграждение – это:

- а) цель, к достижению которой стремится человек;
- б) награда в виде повышения в должности;
- в) мотив, заставляющий человека действовать;
- г) все, что работник считает для себя ценным;
- д) средство удовлетворения потребности.

35. Двухфакторная теория Ф. Герцберга направле на:

- а) на профессиональный отбор рабочих и менеджеров на основе научных критериев;
- б) создание психологической атмосферы в коллективах, способствующей повышению производительности труда;
- в) выявление стиля руководства людьми в процессе трудовой деятельности;
- г) удовлетворение определенных групп потребностей работников;
- д) определение удовлетворенности или неудовлетворенности персонала своим трудом.

36. Теория ожиданий предполагает:

- а) наличие авторитарного стиля руководства;
- б) справедливость по отношению к другим работникам при распределении вознаграждения;
- в) возможность творческого отношения к труду со стороны работника;
- г) наличие валентности у работников;
- д) взаимосвязь между внутренними и внешними вознаграждениями.

37. Модель Портера – Лоулера показывает, что:

- а) работник удовлетворяет свои потребности посредством вознаграждения, полученного за достигнутые результаты;
- б) эффективный труд достигается только за счет принуждения;
- в) труд для человека процесс естественный;
- г) удовлетворение работника способствует эффективному труду;
- д) работник стремится к ответственности и самоконтролю.

38. Одним из основных принципов стимулирования является:

- а) сочетание моральных и материальных стимулов;
- б) превышение материальной составляющей над моральной;
- в) обязательное наличие бонусов в оплате труда работников;
- г) участие работников в управлении и разработке форм оплаты труда;
- д) государственное регулирование форм оплаты труда.

39. Укажите три основных подхода к определению эффективности лидерства

- Системный
- Ситуационный

- Поведенческий
- Процессный
- С позиции личных качеств
- С позиции человеческих отношений

40. Власть это:

- способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижение целей организации.
- такая манера поведения, к которой прибегает менеджер в стрессовой или конфликтной ситуации, выйти из которой традиционными средствами невозможно.
- любое поведение одного индивидуума, которое вносит изменения в поведение, отношения, ощущения и т.п. другого индивида.
- возможность влиять на поведение других.
- общая характеристика способов, с помощью которых происходит взаимодействие руководителей и подчиненных.

41. Соотнесите понятие и его содержание:

1.	Власть, основанная на принуждении		Эта власть основана на исключительных личных свойствах руководителя
2	Власть, основанная на вознаграждении		Исполнитель верит, что влияющий имеет право отдавать приказание, и что его долг — подчиняться им
3	Экспертная власть		Ассоциируется со страхом лишиться или не получить удовлетворение какой-то насущной потребности (уважения, работы, положения в обществе).
4	Эталонная власть		Подчиненный убежден, что влияющий обладает специальными знаниями, которые позволяют удовлетворить потребность.
5	Законная власть		Имеет место положительное подкрепление воздействия вознаграждением, которое активизирует исполнительную деятельность подчиненного.

42. Соотнесите основные условия эффективной командной работы и их содержание:

1.	Поддерживающее окружение.		Члены команды должны иметь необходимую для выполнения задач квалификацию и желание совместно участвовать в процессе труда. Но командная работа предполагает, что каждый из них четко осознает роли всех членов группы. Тогда команда действует в соответствии с ситуацией, не дожидаясь приказов сверху.
2	Квалификация и четкое осознание выполняемых ролей.		Одна из основных задач менеджмента компании состоит в том, чтобы удержать членов команды на пути, ведущем к достижению общей цели. Перед каждой командой должна высшая ее цель, стремление к которой объединяет усилия сотрудников.
3	Сверхзадача.		Один из основных стимулов командной работы – материальное и моральное вознаграждение, которое должно иметь ценность для членов группы, восприниматься как заслуженное и побуждать сотрудников к выполнению общих задач.
4	Командное вознаграждение		Формирование благоприятной внешней среды предполагает, что менеджмент оказывает всемерную помощь рабочим группам в формулировании общих целей, выделяет необходимое для совместной работы время и демонстрирует веру в способности членов групп.

43. К потенциальным выгодам, связанным с неформальными организациями, относятся:

- высокий дух коллективизма
- более высокая производительность труда
- снижение эффективности,
- большая преданность организации,
- распространение ложных слухов,
- тенденция сопротивляться переменам.

44. Формальная организация – это:

- совокупность личных и социальных отношений, возникающих спонтанно как результат взаимодействий сотрудников.
- небольшая группа стремящихся к достижению общей цели постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия работников.
- созданная по воле руководства структура, ее устройство и тип стоятся руководством сознательно с помощью проектирования.
- естественная рабочая группа, которой предоставлена существенная автономия, оно несет полную ответственность за поведение своих членов и результаты производственной деятельности.

Критерии оценки:

- 5 баллов выставляется студенту, если он правильно отвечает на все вопросы теста;
- 4 балла выставляется студенту, если его ответ на 80% совпадает с правильными вопросами теста;
- 3 балла выставляется студенту, если его ответ на 60% совпадает с правильными вопросами теста;
- 2 балла выставляется студенту, если его ответ на 40% совпадает с правильными вопросами теста;
- 1 балл выставляется студенту, если его ответ менее 20% совпадает с правильными вопросами теста.

Ситуационные задачи по дисциплине «Организационное поведение»

Пример 1. Вам представлены основные теории поведения человека, заполните данную таблицу, указав достоинства и недостатки каждой теории.

Теория поведения человека	Достоинства	Недостатки
Психоаналитическая теория личности З. Фрейда		
Классическая теория научения Б. Ф. Скиннера		
Социально-когнитивная теория А. Бандура		
Феноменологическая теория К. Роджерса		

Пример 2. Ситуация для анализа «Новичок». Сергей после окончания первого курса университета летом подрабатывал на обувной фабрике в родном городе. Его определили в бригаду, которая занималась погрузкой готовой продукции и разгрузкой привозимых на фабрику материалов. Через пару недель Сергей заметил, что бригада выполняет маленький объем работ и много времени тратит на разговоры и перекуры. Иногда Сергей один разгружал грузовик, а другие члены бригады занимались своими делами и даже прятались. Сергей решил поговорить с сослуживцами, но они дали понять «новичку», что если ему что-то не нравится, то он может уходить, а если пожалуется начальству, то

пожалует об этом. После этого разговора Сергей неформально был исключен из жизни бригады: в перерывах он оставался один, по пятницам его не приглашали отмечать окончание рабочей недели. Сергей подошел к старшему в бригаде и сказал: «Вы что, ребята? Я просто стараюсь делать свою работу, за которую хорошо платят. Поэтому не слоняюсь без дела. И честно говоря, я рад тому, что не такой как вы». Рабочий ответил ему: «Сынок, если бы ты побыл здесь с мое, то стал таким же».

Вопросы для обсуждения ситуации «Новичок»

1. Проанализируйте возможные причины формирования такой организации – рабочей бригады. Какие типы групп существуют в данном случае?

2. Охарактеризуйте сложившуюся неформальную организацию и ее роль в деятельности формальной структуры.

3. Каковы основные неформальные роли членов бригады и Сергея?

4. Охарактеризуйте нормы поведения, сформировавшиеся в бригаде.

5. Как можно изменить сложившуюся ситуацию и отношение бригады к работе? Обоснуйте предложенные вами варианты.

Пример 3. Описание ситуации. Выпускник вуза временно устроился на работу в ресторан на должность официанта. Проработав немногим более месяца, он обратил внимание на то, что другой молодой человек, примерно такого же возраста, выполняющий ту же работу на аналогичной должности, получает за те же часы работы почти в 1,5 раза большую зарплату. Когда он обратился за разъяснениями к руководству, то ему объяснили, что это естественно, поскольку тот работник, несмотря на возраст, работает дольше и имеет больший опыт работы. Кроме того, он является постоянным, т.е., штатным работником. Выпускник оказался перед выбором: либо согласиться с доводами руководителя, либо искать другую работу, которая будет оплачиваться более справедливо.

Постановка задачи. Оценить правомерность решения администрации ресторана об установлении величины оплаты труда нового официанта и обоснованность претензий последнего по этому вопросу.

Методические указания. При анализе данной ситуации следует исходить из того, что, во-первых, небольшая величина оплаты труда сама по себе не является основанием для предъявления претензий работника к администрации, во-вторых, величина оплаты труда на каждой должности определяется штатным расписанием и не зависит от продолжительности (стажа) работы в данной должности. Другими словами, согласно законодательству в течение испытательного срока организация обязана платить работнику, зачисленному на ту или иную должность, столько, сколько предусмотрено для соответствующей должности штатным расписанием, являющимся обязательным документом для любой организации.

Предложить решение ситуации.

Пример 4. Ситуация для анализа «Джек Уэлч и «Дженерал Электрик»»

Джек Уэлч – 50-летний президент «Дженерал Электрик», одной из крупнейших компаний США. Уэлч вырос в рабочем районе Сейлема, штат Массачусетс, и всегда выделялся напором и честолюбием как на игровом поле, так и вне его. Он изучал химическую технологию в Массачусетском университете и продолжал учебу до получения докторской степени в области химической технологии в Иллинойском университете.

После завершения учебы он поступил на работу в отделение пластмасс фирмы «Дженерал Электрик» и принял непосредственное участие в разработке жестких пластинок, что привело к созданию приносящих многие миллионы долларов прибыли изделий, которые применяются в автомобильной и компьютерной отраслях. Хотя его техническая квалификация была достойной подражания, все-таки чаще он выделялся чутьем в организации маркетинга. К 35 годам он возглавил отделение пластмасс, а не достигнув 40 лет Уэлч стал вице-президентом корпорации.

Теперь, когда во главе стоит Джек Уэлч, «Дженерал Электрик» осуществляет то, что «Бизнес Уик» называет «наиболее крутыми переменами за всю ее 108-летнюю исто-

рию». Уэлч так объясняет необходимость перемен: «Мы хотим быть компанией, которая постоянно обновляется, отбрасывая прошлое, приспособливаясь к переменам». Уэлч хочет, чтобы «Дженерал Электрик» сосредоточилась на высокотехнологичных отраслях и услугах и сохранила только те традиционные направления, в которых фирма занимает доминирующее положение и является прибыльной.

Когда Уэлч принял на себя руководство фирмой, у «Дженерал Электрик» было много застойных товарных серий, она испытывала сильную конкуренцию по всем направлениям своей деловой деятельности. Уэлч продолжил политику отказа от ряда направлений, что привело к продаже почти 200 предприятий. Затем он приобрел 70 предприятий, работающих на основе передовой технологии и занимающихся предоставлением услуг. Он провел массовое сокращение штатов, что привело к ликвидации 100 тыс. рабочих мест и принесло ему кличку «Нейтронный Джек» (намек на нейтронную бомбу, когда люди гибнут, но здания остаются целыми).

Кроме того, Уэлч провел ряд изменений в оставшейся организационной структуре. Он убрал должности руководителей секторов бизнеса и упростил некоторые другие аспекты формальной организации, а это, кроме всего прочего, означает, что руководители различных подразделений «Дженерал Электрик» должны обращаться с заявками на финансирование непосредственно к нему.

Если одни администраторы одобряют стиль Уэлча, некоторых он возмущает. Уэлч наслаждается борьбой и часто его считают воинственным и агрессивным по отношению к работникам. Идея Уэлча о «конструктивном конфликте» в действительности представляет собой длительное и шумное соревнование со старшим вице-президентом. Некоторым эпизоды подобного типа кажутся деморализующими. После попытки добиться одобрения проекта, один руководящий работник заметил: «Джек будет гоняться за вами по комнате, засыпая вас аргументами и возражениями. Затем вы сопротивляетесь до тех пор, пока он, наконец, не позволит вам делать, что вы хотите – и становится ясно, что вы сделаете все, что в ваших силах, чтобы дело закончилось успешно. Это ритуал. Это как запись добровольцем». А другой руководитель выразил это так: «Каждый день – испытание».

Воинственный стиль Уэлча может означать, что руководители немного его побаиваются. Недавно Уэлч составил изложение ценностей компании для всех сотрудников. В одном разделе этого документа Уэлч заявляет, что все сотрудники, кому не подходят эти установленные ценности, должны поискать себе работу где-нибудь в другом месте. Некоторые подчиненные Уэлча почувствовали себя не в своей тарелке от его ультиматума, но не захотели спорить с ним. Не желая сталкиваться с ним напрямую, они купили себе тенниски с эмблемой: «Подписывайтесь на наши ценности – а не то!» Уэлч понял намек и исключил данный раздел из изложения ценностей компании.

Некоторые руководители не одобряют стремления Уэлча принимать слишком большое участие в управлении повседневными операциями. Он известен тем, что в обход цепи команд любит обращаться непосредственно к руководителям отделов, что раздражает руководителей промежуточных уровней. Ему так нравится все контролировать, что даже его сторонники сомневаются, чувствуют ли себя работники низшего звена достаточно свободными, чтобы проявлять инициативу.

Хотя его стиль и стратегия внесли смятение в «Дженерал Электрик», Уэлч твердо верит в то, что разрушение составляет необходимую часть становления стройной и инновационной структуры для будущего. Как об этом говорит один из его друзей: «Джек в высшей степени представляет себе то потрясение, которое должна испытать «Дженерал Электрик». Но он чувствует, что если прекратит это делать, то это никогда не будет сделано».

Вопросы для анализа ситуации:

1. Охарактеризуйте основу власти Джека Уэлча.
2. В целом, как бы вы охарактеризовали стиль лидерства Уэлча?

3. Используя метод четырех систем Лайкерта, охарактеризуйте Уэлча. Какой из пяти стилей принятия решения по методу Врума-Йеттона предпочитает Уэлч больше всего и какой меньше всего?

4. Какие различные взгляды на конфликт имеются в «Дженерал Электрик»? Каковы причины конфликта?

5. Какие из внутренних организационных переменных (цели, структура, задачи, технология и люди) пытался Уэлч изменить?

6. Что вы думаете о стиле Уэлча? Была бы работа с ним стимулирующей или деморализующей?

Вопросы к зачету по дисциплине «Организационное поведение»

1. Понятие организационного поведения
2. Характерные особенности организационного поведения
3. Основополагающие концепции организационного поведения
4. Базисные концепции о природе человека
5. Базисные концепции о природе организаций
6. Основные подходы к изучению поведения человека в организации
7. Психоаналитическая теория личности
8. Поведенческое направление в теории личности
9. Гуманистическое направление в теории личности
10. Основные положения теории З. Фрейда
11. Особенности неофрейдизма как психоаналитической теории личности
12. Классическая теория научения Берреса Фредерика Скиннера
13. Теория социального научения А. Бандуро
14. Феноменологическая теория Карла Роджерса
15. Понятие и содержание организационной культуры
16. Поддержание организационной культуры
17. Изменение организационной культуры
18. Понятие и значение коммуникаций в организации
19. классификация коммуникаций в организации
20. Восходящие коммуникации
21. Нисходящие коммуникации
22. Горизонтальные коммуникаций
23. Электронные коммуникации
24. Неформальные коммуникации
25. Формы деловой коммуникации в организациях.
26. Деловой разговор
27. Деловая беседа
28. Деловое совещание
29. Деловые переговоры
30. Мотивация и результативность организации
31. Понятие мотивации и основные этапы развития системы мотивации
32. Основные теории мотивации
33. Теория иерархии потребностей А. Маслоу
34. Теория потребностей К.Альдерфера
35. Теории потребностей Д. Мак-Клелланда
36. Двухфакторная модель Ф. Герцберга
37. Теория ожиданий
38. Теория справедливости
39. Модель Портера - Лоулера
40. Стимулирование и результативность труда
41. Основные принципы стимулирования труда

42. Виды стимулов
43. Понятие и характеристики лидерства
44. Основные подходы к определению эффективности лидерства
45. Понятие и формы власти
46. Стили руководства
47. Характеристики и особенности авторитарного стиля руководства
48. Характеристики и особенности демократического стиля руководства
49. Характеристики и особенности либерального стиля руководства
50. Природа руководства
51. Поведенческие подходы к стилям руководства
52. Ситуационные подходы к руководству
53. Модель ситуационного руководства П. Герси и К. Бланчарда
54. Модель руководства «путь-цель»
55. Групповая динамика и классификация групп в организации
56. Характеристики неформальных организаций
57. Управление неформальной организацией
58. Управление групповой динамикой
59. Потенциальные недостатки работы в группах
60. Понятие рабочей команды и этапы ее образования
61. Условия эффективной работы команды
62. Командное строительство
63. Самоуправляемые команды
64. Особенности организационного поведения в современных условиях
65. Природный стиль организационного поведения
66. Предпринимательский стиль организационного поведения
67. Конфликты как результаты организационных изменений
68. Виды конфликтов в организации
69. Причины возникновения конфликтов в организации
70. Стратегии разрешения конфликта в организации
71. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликтов
72. Ассертивное поведение и условия его эффективного применения
73. Понятие стресса
74. Основные причины возникновения стресса в процессе трудовой деятельности.
75. Методы управления стрессом.

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

а) основная литература:

1. ЭБС «Znanium»: Организационное поведение (практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации) : учеб. пособие ; ВО - Бакалавриат / Семен Давыдович, Ирина Анатольевна; Пензенский государственный университет архитектуры и строительства; Пензенский государственный университет архитектуры и строительства. - 3 ; стереотип. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 320 с.
2. ЭБС «Znanium»: теория организации и организационное поведение : Учебное пособие / Наталья Анатольевна, Надежда Владимировна; Российский государственный университет правосудия. - Москва : Российский государственный университет правосудия, 2020. - 72 с.
3. ЭБС «Лань»: Семенов, А. К. Организационное поведение: Учебник для бакалавров / Семенов А.К., Набоков В.И. - Москва : Дашков и К, 2015.

4. ЭБС «Лань»: Згонник, Людмила Владимировна. Организационное поведение : учебник / Л. В. Згонник. - Москва : Дашков и К, 2015. - 230 с.
5. Литвинюк, А. А. Организационное поведение : учебник для академического бакалавриата / А. А. Литвинюк. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2015. - 527 с. - (Бакалавр. Академический курс. Гр. УМО).

б) дополнительная литература:

1. Организационное поведение : учеб. пособие [для бакалавров по направлению подготовки 38.03.02. «Менеджмент»] / сост.: Л. А. Семко, Л. А. Алтухова ; Ставропольский ГАУ. - Ставрополь, 2020. - 2,64 МБ.
2. ЭБС «Znanium»: Организационное поведение : Учебник ; ВО - Бакалавриат / Альберт Константинович, Владимир Иннокентьевич; Технологический университет Московской области; Уральский государственный аграрный университет. - 2. - Москва : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2020. - 268 с.
3. Организационное поведение: функциональные состояния личности в процессе профессионализации [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / Т. Б. Курбацкая; Курбацкая Т. Б. - Москва : РУТ (МИИТ), 2018. - 155 с.
4. Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавров / Н. А. Горелов [и др.] ; под ред. И. А. Максимцева ; СПб. гос. ун-т экономики и финансов. - М. : Юрайт, 2013. - 525 с.
5. ЭБС «Znanium»: Организационное поведение (Теория менеджмента: Организационное поведение). Практикум : учебное пособие ; ВО - Бакалавриат / Татьяна Петровна; Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Краснодарский ф-л. - 1. - Москва : Издательство "Магистр", 2019. - 256 с.
6. Управление персоналом (периодическое издание)

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины.

1. <http://www.ekonomika-st.ru/upravlenie/audit-p/audit-p-4.html>
2. <https://hi-audit.ru/publikatsii/3-stati/63-audit-i-kontrolling-personala-na-predpriyatii>
3. https://spravochnick.ru/upravlenie_personalom/kontrolling_personala
4. <https://www.hr-director.ru>
5. <http://www.grandars.ru>
6. <https://www.kp.ru/guide/otsenka-personala.html>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Самостоятельная работа - планируемая учебная, учебно-исследовательская, научноисследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия (при частичном непосредственном участии преподавателя, оставляющем ведущую роль за работой студентов).

Самостоятельная работа студентов в ВУЗе является важным видом учебной и научной деятельности студента. Самостоятельная работа студентов играет значительную роль в рейтинговой технологии обучения. Государственным стандартом предусматривается, как правило, 50% часов из общей трудоемкости дисциплины на самостоятельную работу студентов (далее СРС). В связи с этим, обучение в ВУЗе включает в себя две, практически одинаковые по объему и взаимовлиянию части - процесса обучения и процесса самообучения. Поэтому СРС должна стать эффективной и целенаправленной работой студента.

Формы самостоятельной работы студентов разнообразны. Они включают в себя:

- изучение и систематизацию официальных государственных документов -

законов, постановлений, указов, нормативно-инструкционных и справочных материалов с использованием информационно-поисковых систем «Консультант-плюс», «Гарант», глобальной сети «Интернет»;

- изучение учебной, научной и методической литературы, материалов периодических изданий с привлечением электронных средств официальной, статистической, периодической и научной информации;
- подготовку докладов и рефератов, написание курсовых и выпускных квалификационных работ;
- участие в работе студенческих конференций, комплексных научных исследований.

Самостоятельная работа приобщает студентов к научному творчеству, поиску и решению актуальных современных проблем.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства и информационных справочных систем (при необходимости).

При осуществлении образовательного процесса студентами и преподавателем используются следующее программное обеспечение: Microsoft Windows, Office; Kaspersky Total Security.

При осуществлении образовательного процесса студентами и преподавателем используются следующие информационно справочные системы: ЭБС «Znaniy», ЭБС «Лань», СПС «Консультант плюс», СПС «Гарант».

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине «Организационное поведение»

12.1. Требования к аудиториям (помещениям, местам) для проведения занятий:

№ п/п	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1	Учебная аудитория для проведения лекционных занятий (ауд. № 206, площадь – 90,0 м ²).	Специализированная мебель на 117 посадочных мест, персональный компьютер – 1 шт., телевизор телевизор LG 65UH LED -1 шт., Звуковая аппаратура – 1 шт., документ-камера портативная Aver Vision – 1 шт., коммутатор Comrex DS – 1 шт., магнитно-маркерная доска 90x180 – 1шт
2	Учебные аудитории для самостоятельной работы студентов:	
	1. Читальный зал научной библиотеки (площадь 177 м ²)	1. Специализированная мебель на 100 посадочных мест, персональные компьютеры – 56 шт., телевизор – 1шт., принтер – 1шт., цветной принтер – 1шт., копировальный аппарат – 1шт., сканер – 1шт., Wi-Fi оборудование, подключение к сети «Интернет», доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.
	2. Учебная аудитория № 308 (площадь – 54,0 м ²)	2. Оснащение: стол-парта 5-ти местная – 6 шт, стол преподавателя – 1 шт, трибуна – 1 шт, проектор Epson LSD – 1шт, доска магнитно-маркерная - 1 шт, интерактивная доска SMARTBord – 1 шт, персональный компьютер ARM IRU City – 4 шт, вольтметр универсальный GOODWILL – 8 шт., генератор сигналов специальной формы GOOD WILL – 5 шт., измеритель полного сопротивления линии и

		тока METREL – 8 шт., измеритель сопротивления изоляции Metrel MA2060 - 4 шт., осциллограф цифровой GOODWILL GRS – 5 шт., лабораторный блок питания MASTECH NY3005 - 6 шт., частотомер электронно-счетный- 5 шт.,
3	Учебно-научная лаборатория «Эксплуатация электрооборудования» (Ауд. № 419, площадь -77кв .м.)	Оснащение:Парт 18, стульев 38, посадочных мест 36. Вешалка, Жалюзи горизонтальные, Стол 1 тумбовый, Ноутбук Acer Aspire 77202G, Огнетушитель ОП-3, Столы компьютерные, Перс. компьютер Pentium 11 Celeron 433/64, Учебные парты, Лабораторное оборудование для исследования эксплуатационных свойств выключателей автоматических (ВА), Лабораторное оборудование для исследования эксплуатационных свойств устройств защитного отключения (УЗО), Лабораторное оборудование для исследования допустимой токовой нагрузки проводов и кабелей, Лабораторное оборудование для исследования эксплуатационных свойств измерительных трансформаторов тока и напряжения (ИТТиН), Лабораторное оборудование для исследования степени увлажнения изоляции обмоток силовых трансформаторов, Лабораторное оборудование для исследования способов сушки изоляции обмоток силовых трансформаторов, Лабораторное оборудование для исследования дефектов обмоток электрических машин, Лабораторное оборудование для исследования состояния подшипников электрических машин, Стенд МИИСП, Мегомметр ЭС 0202/2-Г, Мультиметры APPA 109N USB, Стенд ПЗА 70-7980-2203, Стенд ПЗА 70-7980-2203, Стенд ПЗА 70-7980-2203, Ящик ЯР 8510-54 УХЛЗ, Ящик ЯР 8510-54 УХЛЗ, Измеритель напряжения прикосновения параметров устройств защитного отключения Sonel MRP-200, Измеритель правильности чередования фаз и перекоса фаз по напряжению Sonel TKF-11, Магазин сопротивлений Р 4831, Цифровой измеритель сопротивления изоляции SEW 4101 IN, Клещи токоизмерительные CENTER 223, Лабораторный автотрансформатор SASSIN 2KW, Цифровой антистатический паяльник LUKEY-936D, Цифровая термовоздушная па-

		яльная станция-фен с паяльником LUKEY-852D, Осциллограф цифровой запоминающий Tektronix TPS 2024.
4	Учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации (ауд. № 310 площадь – 54,0 м²).	Оснащение: стол компьютерный 3650 - 14 шт., стол преподавателя с тумбой – 1 шт., стол сегментный на 15 посадочных мест, белая электронная доска Hitasni – 1 шт, магнито-маркерная доска – 1 шт, проектор Sanyo PLS – 1 шт., персональный компьютер Dell – 9 шт., персональный компьютер ARM IRU City – 7 шт.

13. Особенности реализации дисциплины лиц с ограниченными возможностями здоровья

Обучающимся с ограниченными возможностями здоровья предоставляются специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература, специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, а также услуги сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

а) для слабовидящих:

- на зачете присутствует ассистент, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (он помогает занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, в том числе записывая под диктовку);

- задания для выполнения, а также инструкция о порядке проведения зачета оформляются увеличенным шрифтом;

- задания для выполнения на зачете зачитываются ассистентом;

- письменные задания выполняются на бумаге, надиктовываются ассистенту;

- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

- студенту для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство;

в) для глухих и слабослышащих:

- на зачете присутствует ассистент, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (он помогает занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, в том числе записывая под диктовку);

- зачет проводится в письменной форме;

- обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости поступающим предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

- по желанию студента зачет может проводиться в письменной форме;

д) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;

- по желанию студента зачет проводится в устной форме.

Рабочая программа дисциплины «Организационное поведение» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 35.04.06 «Агроинженерия» учебного плана по магистерской программе «Традиционная и возобновляемая энергетика АПК»

Автор: доцент Семко И.А.

Рецензенты: доцент Вайцеховска С.С.

доцент Чередниченко О.А.

Рабочая программа дисциплины «Организационное поведение» рассмотрена на заседании кафедры «Менеджмента и управленческих технологий» протокол № 34 от «16» мая 2022 г. и признана соответствующей требованиям ФГОС ВО и учебного плана по направлению 35.04.06 «Агроинженерия» учебного плана по магистерской программе «Традиционная и возобновляемая энергетика АПК»

Зав. кафедрой _____ А.В. Назаренко

Рабочая программа дисциплины «Организационное поведение» рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии электроэнергетического факультета протокол № 10 от «20» мая 2022 г. и признана соответствующей требованиям ФГОС ВО и учебного плана по направлению подготовки 35.04.06 «Агроинженерия» учебного плана по магистерской программе «Традиционная и возобновляемая энергетика АПК»

**Аннотация рабочей программы дисциплины
«Организационное поведение»
по подготовке обучающегося по программе магистратуры**

35.04.06	Агроинженерия
код	Наименование направления подготовки/специальности
	Традиционная и возобновляемая энергетика АПК
	программа подготовки
Форма обучения – очная, заочная.	
Общая трудоемкость изучения дисциплины составляет 2 з.е.72 час.	
Программой дисциплины предусмотрены следующие виды занятий	Очная форма обучения: лекции – 10 ч., в том числе практическая подготовка - 0 ч. практические (лабораторные) занятия – 10 ч., в том числе практическая подготовка - 0 ч., самостоятельная работа – 52 ч.
Цель изучения дисциплины	Целью освоения дисциплины является получение магистрами теоретических знаний и приобретения необходимых практических навыков в области управления поведением людей на предприятии, которые смогут использовать в своей профессиональной деятельности.
Место дисциплины в структуре ОП ВО	Учебная дисциплина Б1.О.02 «Организационное поведение» относится к обязательной части образовательной программы
Компетенции и индикатор (ы) достижения компетенций, формируемые в результате освоения дисциплины	Универсальные компетенции (УК) УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели УК-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели УК-3.2 Руководит командной работой, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного УК-5.1 Идентифицирует и учитывает особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними УК-5.2 Владеет навыками создания толерантной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки УК-6.1 Выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, определяя приоритеты профессионального роста, в том числе на основе самооценки УК-6.2 Реализует индивидуальную траекторию развития с

	<p>учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда</p> <p>Общепрофессиональные компетенции (ОПК)</p> <p>ОПК -6 Способен управлять коллективами и организовывать процессы производства</p> <p>ОПК-6.1 Демонстрирует знание принципов функционирования профессионального коллектива, понимает роль корпоративных норм</p> <p>ОПК-6.2 Осуществляет руководством коллективом, профессионально ставить задачи перед коллективом и организовывает процессы производства</p> <p>ОПК-6.3 Осуществляет взаимодействие с сотрудниками, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности</p>
<p>Знания, умения и навыки, получаемые в процессе изучения дисциплины</p>	<p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> – процедуры разработки стратегии сотрудничества и на ее основе организации работы команды для достижения поставленной цели (УК-3.1); – методик командной работы, распределения поручений и делегирования полномочий членам команды (УК-3.2); – особенностей поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия (УК-5.1); – особенностей создания толерантной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач (УК-5.2); – методик оценивания ресурсов и их пределов (личностные, ситуативные, временные) (УК-6.1); – методик реализации индивидуальной траектории развития с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда (УК-6.2); – принципов функционирования профессионального коллектива (ОПК-6.1); – процесса руководства коллективом (ОПК-6.2); – процесса осуществления взаимодействие с сотрудниками, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности (ОПК-6.3). <p>Умения:</p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать работу команды для достижения поставленной цели (УК-3.1); – руководить командной работой, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды (УК-3.2); – понимать особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия (УК-5.1); – осуществлять создание толерантной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач (УК-5.2);

	<ul style="list-style-type: none"> – оценки ресурсов и их пределов (личностные, ситуативные, временные) (УК-6.1); – реализации индивидуальной траектории развития с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда (УК-6.2); – функционирования профессионального коллектива (ОПК-6.1); – руководства коллективом (ОПК-6.2); – осуществления взаимодействия с сотрудниками, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности (ОПК-6.3). <p>Навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> – разработки стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели (УК-3.1); – руководства командной работой, распределения поручений и делегирования полномочий членами команды (УК-3.2); – понимания особенностей поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия (УК-5.1); – осуществления создания толерантной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач (УК-5.2); – оценки ресурсов и их пределов (личностные, ситуативные, временные) (УК-6.1); – реализации индивидуальной траектории развития с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда (УК-6.2); – функционирования профессионального коллектива (ОПК-6.1); – руководства коллективом (ОПК-6.2); – осуществления взаимодействия с сотрудниками, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности (ОПК-6.3).
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные разделы и темы)	<p>Тема 1. Сущность и содержание организационного поведения. Теории поведения человека в организации</p> <p>Тема 2. Личность и организация. Групповое поведение</p> <p>Тема 3. Мотивация деятельности в организации</p> <p>Тема 4. Власть и лидерство. Конфликтная среда в организации</p> <p>Тема 5. Корпоративная культура как регулятор поведения персонала в организации. Коммуникации в организации</p>
Форма контроля	<u>Очная форма обучения</u> : семестр 3 – зачет
Автор(ы):	доцент кафедры менеджмента и управленческих технологий, к.э.н. Семко И.А.