

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**СТАВРОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

УТВЕРЖДАЮ

И.о. декана экономического  
факультета

профессор О.Н. Кусакина

«24 » мая 2022 г.

**Рабочая программа дисциплины  
Б1.О.36 Организационное поведение**

Шифр и наименование дисциплины по учебному плану

38.03.02 - Менеджмент

Код и наименование направления подготовки/специальности

Маркетинг

Наименование профиля подготовки/специализации/магистерской программы

Бакалавр

Квалификация выпускника

Очная, очно-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 ОП ВО и овладение следующими результатами обучения по дисциплине:

Код и наименование компетенции*	Код(ы) и наименование (-ия) индикатора(ов) достижения компетенций**	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОПК-1 - Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	ОПК-1.2 Определяет и решает профессиональные задачи, используя понятийный аппарат экономической, организационной и управленческой науки	<b>Знания:</b> понятийного аппарата экономической, организационной и управленческой науки
		<b>Умения:</b> понимать понятийный аппарат экономической, организационной и управленческой науки
		<b>Навыки и/или трудовые действия:</b> определения и решения профессиональных задач, используя понятийный аппарат экономической, организационной и управленческой науки
ОПК-3 - Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	ОПК-3.1 Описывает проблемные ситуации деятельности организации, используя профессиональную терминологию и технологии управления	<b>Знания:</b> процесса описания проблемной ситуации деятельности организации, используя профессиональную терминологию и технологии управления
		<b>Умения:</b> понимать процесс описания проблемной ситуации деятельности организации, используя профессиональную терминологию и технологии управления
		<b>Навыки и/или трудовые действия:</b> описания проблемных ситуаций деятельности организации, используя профессиональную терминологию и технологии управления

### 3. Место дисциплины в структуре образовательной программы бакалавриата.

Дисциплина Б1.О.36 «Организационное поведение» является дисциплиной *обязательной части программы бакалавриата*.

Изучение дисциплины осуществляется:

- для студентов очной формы обучения - в 4 семестре.
- для студентов очно-заочной формы обучения – в 4 семестре.

Для освоения дисциплины «Организационное поведение» студенты используют знания, умения и навыки, сформированные в процессе изучения дисциплин бакалавриата: «Теория управления», «Теория организации».

Освоение дисциплины «Организационное поведение» является необходимой основой для последующего изучения следующих дисциплин: «Научно-исследовательская работа».

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

Общая трудоемкость дисциплины «Организационное поведение» в соответствии с рабочим учебным планом и ее распределение по видам работ представлены 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			
4	108/3	18	36	54	-	Зачет
<i>в.т. ч. часов в интерактивной форме</i>		4	6	-	-	-
<i>практической подготовки</i>		-	-	-	-	-

Семестр	Трудоемкость час/з.е.	Внеаудиторная контактная работа с преподавателем, час/чел					
		Курсовая работа	Курсовой проект	Зачет	Дифференцированный зачет	Консультации перед экзаменом	Экзамен
4	108/3	-	-	0,12	-	-	-

**Очно-заочная форма обучения**

Курс	Трудоемкость час/з.е	Контактная работа с преподавателем, час		Самостоятельная работа, час	Контроль, час	Форма промежуточной аттестации (форма контроля)
		лекции	практические занятия			
5	108/3	12	24	72	-	Зачет
<i>в.т. ч. часов в интерактивной форме</i>		4	6	-	-	-
<i>практической подготовки</i>		-	-	-	-	-

Семестр	Трудоемкость час/з.е.	Внеаудиторная контактная работа с преподавателем, час/чел					
		Курсовая работа	Курсовой проект	Зачет	Дифференцированный зачет	Консультации перед экзаменом	Экзамен
5	108/3	-	-	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	10	2	4	4	Собеседование, рефераты	Комплект контрольных работ, темы рефератов, перечень вопросов к собеседованию	ОПК-1.2 ОПК-3.1

2	. Теории поведения человека в организации	10	2	4	4	Собеседование, практико-ориентированные кейсы	Комплект контрольных работ, темы рефератов, комплект ситуационных кейсов	ОПК-1.2 ОПК-3.1
3	Личность и ее развитие в организации	9	2	3	4	Собеседование, практико-ориентированные кейсы	Комплект контрольных работ, перечень вопросов к собеседованию, комплект ситуационных кейсов	ОПК-1.2 ОПК-3.1
	Контрольная работа № 1	7	-	1	6	Контрольная работа	Комплект контрольных работ	ОПК-1.2 ОПК-3.1
4	Групповое поведение	10	2	4	4	Собеседование, практико-ориентированные кейсы	Комплект контрольных работ, перечень вопросов к собеседованию, комплект ситуационных кейсов	ОПК-1.2 ОПК-3.1
5	Мотивация деятельности в организации	10	2	4	4	Собеседование, практико-ориентированные кейсы	Комплект контрольных работ, темы рефератов, перечень вопросов к собеседованию, комплект ситуационных кейсов	ОПК-1.2 ОПК-3.1
6	Власть и лидерство	9	2	3	4	Собеседование, практико-ориентированные кейсы	Комплект контрольных работ, темы рефератов, комплект тестов, комплект ситуационных кейсов	ОПК-1.2 ОПК-3.1
	Контрольная работа № 2	7	-	1	6	Контрольная работа	Комплект контрольных работ	ОПК-1.2 ОПК-3.1
7	Корпоративная культура как регулятор поведения персонала в организации	10	2	4	4	Собеседование, практико-ориентированные кейсы	Комплект контрольных работ, перечень вопросов к собеседованию, комплект ситуационных кейсов	ОПК-1.2 ОПК-3.1
8	Коммуникации в организации	10	2	4	4	Собеседование, практико-ориентированные кейсы	Комплект контрольных работ, темы рефератов, перечень вопросов к собеседованию, комплект ситуационных кейсов	ОПК-1.2 ОПК-3.1
9	Конфликтная среда в организации	9	2	3	4	Собеседование, практико-ориентированные кейсы	Комплект контрольных работ, перечень вопросов к собеседованию, комплект ситуационных кейсов	ОПК-1.2 ОПК-3.1
	Контрольная работа № 3	7	-	1	6	Контрольная работа	Комплект контрольных работ	ОПК-1.2 ОПК-3.1
	Итого	108	18	36	54			
	<b>Промежуточная аттестация</b>					<b>Зачет</b>	Комплект вопросов	ОПК-1.2 ОПК-3.1
	<b>Всего</b>	<b>108</b>	<b>18</b>	<b>36</b>	<b>54</b>			

### Очно-заочная 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	9	1	2	6	Собеседование, рефераты	Комплект контрольных работ, темы рефератов, перечень вопросов к собеседованию	ОПК-1.2 ОПК-3.1
2	. Теории поведения человека в организации	10	2	2	6	Собеседование, практико-ориентированные кейсы	Комплект контрольных работ, темы рефератов, комплект ситуационных кейсов	ОПК-1.2 ОПК-3.1
3	Личность и ее развитие в организации	9	2	3	4	Собеседование, практико-ориентированные кейсы	Комплект контрольных работ, перечень вопросов к собеседованию, комплект ситуационных кейсов	ОПК-1.2 ОПК-3.1
	Контрольная работа № 1	7	-	1	6	Контрольная работа	Комплект контрольных работ	ОПК-1.2 ОПК-3.1
4	Групповое поведение	10	2	2	6	Собеседование, практико-ориентированные кейсы	Комплект контрольных работ, перечень вопросов к собеседованию, комплект ситуационных кейсов	ОПК-1.2 ОПК-3.1
5	Мотивация деятельности в организации	10	1	2	7	Собеседование, практико-ориентированные кейсы	Комплект контрольных работ, темы рефератов, перечень вопросов к собеседованию, комплект ситуационных кейсов	ОПК-1.2 ОПК-3.1
6	Власть и лидерство	11	1	3	7	Собеседование, практико-ориентированные кейсы	Комплект контрольных работ, темы рефератов, комплект тестов, комплект ситуационных кейсов	ОПК-1.2 ОПК-3.1
	Контрольная работа № 2	7	-	1	6	Контрольная работа	Комплект контрольных работ	ОПК-1.2 ОПК-3.1
7	Корпоративная культура как регулятор поведения персонала в организации	10	1	2	7	Собеседование, практико-ориентированные кейсы	Комплект контрольных работ, перечень вопросов к собеседованию, комплект ситуационных кейсов	ОПК-1.2 ОПК-3.1
8	Коммуникации в организации	10	1	2	7	Собеседование, практико-ориентированные кейсы	Комплект контрольных работ, темы рефератов, перечень вопросов к собеседованию, комплект ситуационных кейсов	ОПК-1.2 ОПК-3.1

9	Конфликтная среда в организации	8	1	3	4	Собеседование, практико-ориентированные кейсы	Комплект контрольных работ, перечень вопросов к собеседованию, комплект ситуационных кейсов	ОПК-1.2 ОПК-3.1
	Контрольная работа № 3	7	-	1	6	Контрольная работа	Комплект контрольных работ	ОПК-1.2 ОПК-3.1
	Итого	108	12	24	72			
<b>Промежуточная аттестация</b>						<b>Зачет</b>	Комплект вопросов	ОПК-1.2 ОПК-3.1
	<b>Всего</b>	<b>108</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	<b>72</b>			

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

Тема лекции (и/или наименование раздел) (вид интерактивной формы проведения занятий)/(практическая подготовка)	Содержание темы (и/или раздела)	Всего, часов / часов интер.занятий/ практическая подготовка	
		Очная форма	Очно-заочная форма
Сущность и содержание организационного поведения (лекция дискуссия)	Понятие организационного поведения. основополагающие концепции организационного поведения.	2/-/-	1/1/-
Теории поведения человека в организации	Основные подходы к изучению человека в организации. Психодинамическая теория личности. Поведенческое направление в теории личности. Гуманистическое направление в теории личности. Практическое значение основных положений, теорий и концепций личности.	2/-/-	2/-/-
Личность и ее развитие в организации	Понятие личности. Компоненты теории личности. Критерии оценки теории личности.	2/-/-	2/-/-
Групповое поведение (лекция дискуссия)	Групповая динамика и классификация групп в организации. Характеристики неформальных организаций. Управление неформальной организацией. Управление групповой динамикой. Потенциальные недостатки работы в группах.	2/-/-	2/1/-
Мотивация деятельности в организации	Понятие мотивации и основные этапы развития системы мотивации. Основные теории мотивации. Стимулирование и результативность труда	2/-/-	1/-/-
Власть и лидерство (лекция дискуссия)	Понятие и характеристики лидерства. Основные подходы к определению эффективности лидерства. Понятие и формы власти. Стили руководства.	2/2/-	1/1/-
Корпоративная культура как регулятор поведения персонала	Организационная культура как основа организационного поведения. Понятие и элементы организационной культуры. Формирование и поддержание организационной культуры. Передача и изме-	2/-/-	1/-/-

в организации	нение организационной культуры. Задачи формирования организационной культуры		
Коммуникации в организации	Понятие и классификация коммуникаций в организации. Восходящие и нисходящие коммуникации. Другие формы коммуникаций.	2/0/-	1/0/-
Конфликтная среда в организации ( <i>лекция дискуссия</i> )	Конфликт как неотъемлемая составляющая жизни общества. Возникновение конфликта. Основные причины конфликтов в организациях	2/2/-	1/1/-
Итого		18/4/-	12/4/-

## 5.2. Практические (семинарские) занятия с указанием видов проведения занятий в интерактивной форме\*

Наименование раздела дисциплины	Формы проведения и темы занятий ( <i>вид интерактивной формы проведения занятий</i> )/(практическая подготовка)	Всего часов/ часов интер. занятий/ практическая подготовка	
		Очная форма	Очно-заочная форма
Сущность и содержание организационного поведения	Понятие организационного поведения. Основные подходы к изучению человека в организации.	4/-/-	2/-/-
Личность и ее развитие в организации	Понятие личности. Компоненты теории личности. Критерии оценки теории личности. ( <i>кейс-задача</i> )	4/1/-	2/1/-
Теории поведения человека в организации	Основополагающие концепции организационного поведения. Психоаналитическая теория личности Зигмунда Фрейда Классическая теория научения Берреса Фредерика Скиннера Теория социального научения Альберт Бандуро Феноменологическая теория Карла Роджерса Развитие психоаналитической теории в трудах А. Адлер, Э. Фром, К. Хорни и К. Юнг	3/-/-	3/-/-
<u>Контрольная точка № 1</u>		1/-/-	1/-/-
Групповое поведение	. Групповая динамика и классификация групп в организации. Характеристики неформальных организаций. Управление неформальной организацией. Управление групповой динамикой. Потенциальные недостатки работы в группах. ( <i>кейс-задача</i> )	4/1/-	2/2/-
Мотивация деятельности в организации	. Понятие мотивации и основные этапы развития системы мотивации. Основные теории мотивации. Стимулирование и результативность труда	4/-/-	2/-/-
Власть и лидерство	Понятие и характеристики лидерства. Основные подходы к определению эффективности лидер-	3/1/-	3/1/-

	ства. Понятие и формы власти. Стили руководства. <i>(кейс-задача)</i>		
<b>Контрольная точка № 2</b>		1/-/-	1/-/-
Корпоративная культура как регулятор поведения персонала в организации	Организационная культура как основа управления организационным поведением в фирме. Развитие организационной этики в организации. Поведенческое формирование имиджа организации Типологии организационных культур <i>(кейс-задача)</i>	4/1/-	2/1/-
Коммуникации в организации	Понятие и классификация коммуникаций в организации. Восходящие и нисходящие коммуникации. Другие формы коммуникаций. <i>(кейс-задача)</i>	4/1/-	2/1/-
Конфликтная среда в организации	Конфликт как неотъемлемая составляющая жизни общества. Возникновение конфликта. Основные причины конфликтов в организациях.	3/-/-	3/-/-
<b>Контрольная точка № 3</b>		1/-/-	1/-/-
<b>Итого</b>		<b>36/6/-</b>	<b>24/6/-</b>

### 5.3. Курсовая работа не предусмотрена.

### 5.4. Самостоятельная работа обучающегося

Виды самостоятельной работы	Очная форма, часов		Очно-заочная форма, часов	
	к текущему контролю	к промежуточной аттестации	к текущему контролю	к промежуточной аттестации
Сущность и содержание организационного поведения	4	-	4	-
Теории поведения человека в организации	4	-	4	-
Личность и ее развитие в организации	4	-	4	-
Групповое поведение	4	-	4	-
Мотивация деятельности в организации	4	-	4	-
Власть и лидерство	4	-	4	-
Корпоративная культура как регулятор поведения персонала в организации	4	-	4	-
Коммуникации в организации	4	-	4	-
Конфликтная среда в организации	4	-	4	-
Подготовка к контрольным точкам	18	-	30	-
Подготовка к зачету	-	-	-	-
<b>ИТОГО</b>	<b>54</b>		<b>72</b>	

## 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





ющихся. Рейтинговая оценка знаний является интегрированным показателем качества теоретических и практических знаний и навыков студентов по дисциплине.

### Состав балльно-рейтинговой оценки студентов очной формы обучения

Для студентов очной и очно-заочной 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:

№ контрольной точки	Оценочное средство результатов индикаторов достижения компетенций	Максимальное количество баллов
Контрольная точка №1 по темам 1-2	Комплект контрольных заданий по вариантам:	20
	<i>тестовые задания</i>	10
	<i>практико-ориентированные задачи</i>	10
Контрольная точка №2 по темам 3-4	Комплект контрольных заданий по вариантам:	20
	<i>тестовые задания</i>	10
	<i>практико-ориентированные задачи</i>	10
Контрольная точка №3 по темам 5-7	Комплект контрольных заданий по вариантам:	20
	<i>тестовые задания</i>	10
	<i>практико-ориентированные задачи</i>	10
Сумма баллов по итогам текущего контроля		60
Активность на лекционных занятиях		10
Результативность работы на практических занятиях		15
Поощрительные баллы ( <i>подготовка и публикация научной статьи</i> )		15
Итого		100

### Критерии и шкалы оценивания уровня усвоения индикатора компетенций

#### Критерии оценки посещения и работы на лекционных занятиях (max 10 баллов)

**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.

#### Критерии оценки работы студента на практических занятиях (max 15 баллов)

Результативность работы на практических занятиях оценивается преподавателем по результатам выполнения заданий в рабочей тетради и активности участия в занятиях, проводимых в интерактивной форме.

**1 балл** – за оцененное на «хорошо» и «отлично» выполнение заданий в рабочей тетради;  
**0,5 балла** – за оцененное на «удовлетворительно» выполнение заданий в рабочей тетради (*max 12 баллов*).

**1 балл** – за активное участие в практическом занятии, проводимом в интерактивной форме (*max 3 балла*).

#### Критерии оценки контрольной работы (max 20 баллов)

Контрольная работа представляет собой комплект заданий, состоящий из двух частей:

1) теоретическая часть предназначена для оценки освоения знаний по лекционному материалу и включает в себя 10 тестовых заданий, представленных в закрытой форме с выбором одного правильного ответа.

2) практическая часть предназначена для оценки приобретенных умений и навыков и включает в себя 5 задач базовой сложности.

### Шкала оценки контрольной работы

Количество набранных баллов по результатам выполнения контрольной работы	Начисляемые баллы по балльно-рейтинговой системе	Оценка по 5-ти балльной шкале
Менее 9	0	2 (неудовлетворительно)
10-13	10	3 (удовлетворительно)
14-17	15	4 (хорошо)
Более 18	20	5 (отлично)

Рейтинговая оценка знаний при проведении текущего контроля успеваемости **на контрольных точках** позволяет обучающемуся набрать **до 60 баллов**. Знания, умения и навыки по формируемым компетенциям оцениваются по результатам следующих форм контроля.

**Тестовые задания (знания – max 10 баллов)** – система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня теоретических знаний обучающегося.

Критерии оценки (1 балл за 1 верный ответ):

- 10 баллов** – в тесте 10 правильных ответов.
- 9 баллов** – в тесте 9 правильных ответов.
- 8 баллов** – в тесте 8 правильных ответов.
- 7 баллов** – в тесте 7 правильных ответов.
- 6 баллов** – в тесте 6 правильных ответов.
- 5 баллов** – в тесте 5 правильных ответов.
- 4 балла** – в тесте 4 правильных ответа.
- 3 балла** – в тесте 3 правильных ответа.
- 2 балла** – в тесте 2 правильных ответа.
- 1 балла** – в тесте 1 правильный ответ.
- 0 баллов** – в тесте нет правильных ответов.

**Практико-ориентированные задачи (умения и навыки – max 10 баллов)** – задачи, направленные на использование приобретенных умений и навыков в практической деятельности.

Критерии оценки (2 балла за 1 верный ответ):

- 10 баллов** – правильно решены 5 задач.
- 8 баллов** – правильно решены 4 задачи.
- 6 баллов** – правильно решены 3 задачи.
- 4 балла** – правильно решены 2 задачи.
- 2 балла** – правильно решена 1 задача.
- 0 баллов** – задачи не решены.

Если за письменные ответы на контрольной точке обучающийся не получил удовлетворяющее его количество баллов, то он может получить **поощрительные баллы за подготовку научной статьи (max 15 баллов)**.

**Научная статья** – средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить ее анализ с использованием знаний, умений и навыков, приобретаемых в рамках изучения предыдущих и данной дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Критерии оценки:

**15 баллов** – статья, объемом не менее 5 страниц, демонстрирует умение проведения самостоятельного актуального научно-практического исследования, правильно оформлена, содержит оригинальный анализ проблемы, подтвержденный статистическими и/или отчетными данными, графическим материалом. В ней рассмотрены возможные пути решения проблемы, сформулированы выводы и предложения, отражающие авторскую точку зрения.

**10 баллов** – статья, объемом не менее 4 страниц, демонстрирует умение проведения самостоятельного актуального научно-практического исследования, правильно оформлена, содержит типовой анализ проблемы, подтвержденный статистическими и/или отчетными данными. В ней рассмотрены возможные пути решения проблемы, сформулированы правильные выводы и предложения.

**5 баллов** – статья, объемом не менее 3 страниц, представлена в виде тезисов, демонстрирует умение проведения самостоятельного актуального научно-практического исследования, правильно оформлена, содержит анализ проблемы, подтвержденный отдельными статистическими и/или отчетными данными. В ней сформулированы правильные выводы и предложения.

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

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

При сдаче зачета к заработанным в течение семестра студентом баллам прибавляются баллы, полученные на зачете и сумма баллов переводится в оценку.

### Критерии и шкалы оценивания ответа на зачете

По дисциплине «Организационное поведение» к зачету допускаются студенты, выполнившие и сдавшие практические работы по дисциплине, имеющие ежемесячную аттестацию и наличие по текущей успеваемости более 45 баллов. Студентам, набравшим более 55 баллов, зачет выставляется по результатам текущей успеваемости, студенты, набравшие от 45 до 54 баллов, сдают зачет по вопросам, предусмотренным РПД.

Сдача зачета может добавить к балльно-рейтинговой оценке студентов не более 10 баллов. Итоговая успеваемость на зачете не может оцениваться ниже суммы баллов, которую студент набрал по итогам текущей и промежуточной успеваемости.

Вопрос билета	Количество баллов
Вопрос 1	до 5
Вопрос 2	до 5

#### Теоретический вопрос

**5 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 заданию (билету) и дополнительным вопросам, заданных экзаменатором. Дополнительные вопросы, как правило, должны относиться к материалу дисциплины или курса, не отраженному в основном задании (билете) и выявляют полноту знаний студента по дисциплине.

**4 балла** заслуживает студент, ответивший полностью и без ошибок на вопросы задания и показавший знания основных понятий дисциплины в соответствии с обязательной программой курса и рекомендованной основной литературой.

**3 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.

**2 балла** 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.

**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.

### **7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

#### **Типовые контрольные точки для очной формы обучения**

##### Контрольная точка №1.

##### Типовые вопросы (оценка знаний):

1. Предпосылки формирования и развития контроллинга (2 балла)
2. Структура и состав службы контроллинга (2 балла)
3. Структура затрат на содержание персонала (2 балла)

##### Типовые задачи репродуктивного уровня(оценка умений):

1. Объясните и изложите в письменном виде основные причины появления контроллинга персонала на современных предприятиях(3 балла)
2. Основные понятия системы управления персоналом находят применение и в контроллинге персонала. Дополните таблицу, обращая внимание на применение методологии контроллинга в привязке к основным функциональным элементам управления персоналом(3 балла)

Таблица - Применение методологии контроллинга в привязке к основным функциональным элементам управления персоналом

Функциональные элементы	Дополнения к существующим понятиям и методам
Характеристика персонала	
Подбор персонала	
Планирование численности	
Расстановка персонала	
Аттестация	
Оценка индивидуальных результатов	
Оплата труда	
Планирование карьеры	
Инвестиции в человеческий капитал	
Мотивация	

Типовые задачи реконструктивного уровня (оценка навыков):

Задача 1 (8 баллов). Определение варианта затрат на обучение.

Организация определяет приемлемые условия договора с учебным заведением. В соответствии с договором в течение 4-х лет 20 сотрудников организации пройдут курс годовичного обучения (т.е. одновременно в течение года будет обучаться 5 чел.). Администрация учебного заведения предупредила, что намерена увеличивать плату за обучение на 350 у.е. ежегодно в течение 3-х лет, начиная со следующего учебного года (в настоящее время плата за обучение одного сотрудника составляет 3000 у.е. за год).

В этой связи организации предлагаются особые условия оплаты: организация вносит плату за обучение всех сотрудников единовременно, за весь период, исходя из установленной в настоящее время величины оплаты.

Какой вариант оплаты (и при каких условиях) предпочтителен? При проведении расчетов необходимо воспользоваться значениями нормы дисконта, приведенными в таблице.

Год	Норма дисконта E, %					
	5	10	15	20	30	...100
	К-т дисконтирования, k					
1	0,952381	0,909091	0,862069	0,833333	0,769231	0,5
2	0,907029	0,826446	0,756144	0,694444	0,591716	0,25
3	0,863838	0,751315	0,657516	0,578704	0,455166	0,125
...10	0,613913	0,385543	0,247185	0,161506	0,072538	0,000977

Контрольная точка №2.

Теоретические вопросы (оценка знаний)

1. Цели аттестации персонала. (2 балла)
2. Классификация методов деловой оценки персонала. (2 балла)
3. Виды компетенций: базовые и специальные. (2 балла)

Задачи репродуктивного уровня (оценка умений):

Задача 1 (3 балла).

Предприятие начало работать с 2 июля и сумма списочных чисел работников составила за июль 26000 человеко-дней. Необходимо определить среднесписочное число работников.

Задача 2 (3 балла).

В организации календарный фонд рабочего времени за год составил 910500 человеко-дня, табельный фонд - 665500 человеко-дня, максимально возможный фонд времени - 567200 человеко-дня. Фактически отработано в урочное время 520200 человеко-дня. Определить коэффициент использования максимально возможного фонда рабочего времени, коэффициент использования табельного фонда рабочего времени, коэффициент использования календарного фонда рабочего времени.

Задачи реконструктивного уровня (оценка навыков)

Задача 1 (8 баллов).

Оценка по компетенциям Профиль компетенций сотрудника (требуемый и реальный): чему «учить» в первую очередь?



Рисунок 1



Рисунок 2

Контрольная точка №3.

Теоретические вопросы (оценка знаний)

1. Классификация методов экспертной диагностики управления персоналом. (2 балла)
2. Этапы аудиторской проверки персонала. (2 балла)
3. Поэтапный расчет интегрального показателя. (2 балла)

Задачи репродуктивного уровня (оценка умений):

Задача 1 (3 балла).

1. До внедрения мероприятия по совершенствованию организации труда трудоёмкость обработки детали составляла ОД 5 человеко-часов. после - 0,21 человеко-часов. В цехе обрабатывается 94000 деталей в год. фонд рабочего времени составляет 1800 часов. Определите рост производительности труда и экономию численности.

Задача 2 (3 балла).

1. Нормативная трудоёмкость детали 2,5 нормо-часа. Норма выполняется рабочим на 115%. В результате внедрения новой техники трудоёмкость снизилась до 1.8 нормо- часа и рабочий стал выполнять норму на 105%. Определите изменение производительности труда.

Задачи реконструктивного уровня (оценка навыков)

Задача 1 (8 баллов).

Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом создает условия для эффективного процесса подготовки, принятия и реализации решений по вопросам управления персоналом, что достигается путем разработки и применения ряда документов организационно-распорядительного, методического, нормативного и иного характера, которые устанавливают нормы, права, требования, методы, используемые в процессе управления. Подобные документы разрабатываются как в самой организации, так и в органах государственной власти и управления. К документам, разрабатываемым организацией, относятся штатное расписание, положения о подразделениях, таблицы функциональных взаимосвязей подразделений аппарата управления, таблицы функционального разделения труда в каком-либо подразделении, оперограммы отдельных управленческих процедур и т.д. Постановка задачи Составьте оперограммы следующих управленческих процедур, выполняемых службой управления персоналом.

1. Прием на работу.
2. Анализ текучести персонала.
3. Разработка плана повышения квалификации специалистов.
4. Проведение аттестации специалистов.
5. Формирование резерва кадров на выдвижение.

Оперограммы отдельных процедур по управлению персоналом относятся к организационно-регламентирующим документам и представляют собой таблицы с указанием управленческих работ (операций, действий), их исполнителей и времени выполнения работ. Линии, соединяющие отдельные операции, показывают последовательное (или параллельное) их выполнение различными исполнителями процедуры.

Примерные темы рефератов

1. 1. Задачи службы контроллинга персонала.
2. Направления деятельности в контроллинге персонала.
3. Основные направления контроллинга потерь рабочего времени.
4. Функции контроллинга персонала.
5. Сфера деятельности контроллинга персонала.
6. Стратегическое направление контроллинга персонала.
7. Задачи оперативного контроллинга персонала.
8. Методы оценки эффективности работы персонала.
9. Эффективные методы для обучения персонала поведенческим
10. навыкам (ведение переговоров, проведение заседаний, работа в группе).
11. Сущность требований к оценке и аттестации кадров организации.
12. Установка руководителя при оценивании персонала.
13. Порядок аттестации кадров на предприятиях.
14. Виды контроля состояния персонала и их характеристика.
15. Построение модели компетенции
16. Особенности развития кадрового менеджмента на современном этапе.
17. Использование кадровой политики в деятельности современной организации.
18. Оценка социально-экономической эффективности проектов совершенствования
19. управления персоналом.
20. Оценка в управлении человеческими ресурсами.
21. Анализ структуры затрат на персонал
22. Роль кадровой службы в осуществлении оценки эффективности кадровых решений
23. Оценка эффективности набора и отбора персонала.
24. Оценка эффективности решений по сокращению персонала.
25. Оценка эффективности программ обучения персонала.
26. Оценка эффективности управления персоналом.
27. Критерии оценки эффективности работы кадровой службы предприятия.
28. Комплексная оценка эффективности кадровых решений.

#### **Вопросы к зачету:**

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 неопрейдизма 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.

### Практико-ориентированные задания

**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 пожалеет 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 честностью 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 пластиков, 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 историю». Уэлч так объясняет необходимость перемен: «Мы хотим быть компанией, которая постоянно обновляется, отбрасывая прошлое, приспосабливаясь 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 новаторской 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?

## **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 акад. 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 / Татья-

яна 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](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 (модуля).**

Специфика изучения дисциплины «Организационное поведение» обусловлена формой обучения студентов, ее местом в подготовке бакалавра и временем, отведенным на освоение курса рабочим учебным планом.

Курс обучения делится на время, отведенное для занятий, проводимых в аудиторной форме (лекции, практические занятия) и время, выделенное на внеаудиторное освоение дисциплины, большую часть из которого составляет самостоятельная работа студента.

Лекционная часть учебного курса для студентов проводится в форме обзоров по основным темам. Практические занятия предусмотрены для закрепления теоретических знаний, углубленного рассмотрения наиболее сложных проблем дисциплины, выработки навыков структурно-логического построения учебного материала и отработки навыков самостоятельной подготовки.

Самостоятельная работа студента включает в себя изучение теоретического материала курса, выполнение практических заданий, подготовку к контрольно-обобщающим мероприятиям.

Для освоения курса дисциплины студенты должны:

- изучить материал лекционных и практических занятий в полном объеме по разделам курса;
- выполнить задание, отведенное на самостоятельную работу: подготовить и защитить реферат по утвержденной преподавателем теме, подготовиться к собеседованию, тестированию, контрольной работе;
- продемонстрировать сформированность компетенций, закрепленных за курсом дисциплины во время мероприятий текущего и промежуточного контроля знаний.

Посещение лекционных и практических занятий для студентов очной и заочной формы является обязательным.

Уважительными причинами пропуска аудиторных занятий является:

- освобождение от занятий по причине болезни, выданное медицинским учреждением,
- распоряжение по деканату, приказ по вузу об освобождении в связи с участием в внутривузовских, межвузовских и пр. мероприятиях,
- официально оформленное свободное посещение занятий.

Пропуски отрабатываются независимо от их причины.

Пропущенные темы лекционных занятий должны быть законспектированы в тетради для лекций, конспект представляется преподавателю для ликвидации пропуска. Пропущенные практические занятия отрабатываются в виде устной защиты практического занятия во время консультаций по дисциплине.

Контроль сформированности компетенций в течение семестра проводится в форме устного опроса на практических занятиях, выполнения контрольных работ, тестового контроля по теоретическому курсу дисциплины.

Экзамен по дисциплине «Организационное поведение» как форма контроля представляет собой форму периодической отчетности студента, определяемые учебным планом подготовки по направлению 38.03.02 - Менеджмент. Экзамен по дисциплине служит для оценки работы студента в течение семестра и призван выявить уровень, прочность и систематичность полученных им теоретических и практических знаний, приобретения навыков самостоятельной работы, развития творческого мышления, умение синтезировать полученные знания и применять их в решении практических задач.

Требования к организации подготовки к экзамену те же, что и при занятиях в течение семестра, но соблюдаться они должны более строго. Систематическая подготовка к занятиям в течение семестра позволит использовать время экзаменационной сессии для систематизации знаний.

Если в процессе самостоятельной работы над изучением теоретического материала или при решении задач у студента возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. В своих вопросах студент должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения. За консультацией следует обращаться и в случае, если возникнут сомнения в правильности ответов на вопросы самопроверки.

Успешный ответ на вопрос по дисциплине предполагает процесс продумывания логики изложения материала по каждому вопросу, запоминание примеров.

При подготовке к экзамену у студента должен быть учебник или конспект лекций, прочитанные по указанию преподавателя в течение семестра.

Советы студенту:

1. распределите предложенные вопросы для собеседования по разделам и темам курса;
2. выясните наличие теоретических источников (конспект лекций, хрестоматия, учебники и др.);
3. при чтении материала выделяйте основные понятия и определения и записывайте их;
4. выделите опорные понятия, это даст возможность систематизировать представления по дисциплине и лучше подготовиться к экзамену.

В процессе освоения дисциплины преподавателем осуществляется рейтинг-контроль, который включает ответы на семинарских занятиях, написание рефератов, выполнение контрольных заданий, результаты промежуточных тестов, посещаемость занятий. Все компоненты находят свое отражение и оценку в рейтинговой оценке студента и в итоге суммируются. На основании общей суммы выводится оценка, которая служит основанием для допуска к экзамену.

Экзамен может быть получен автоматически при условии выполнения и своевременной выполнения всех практических и самостоятельных заданий, систематической и плодотворной работы на семинарских и аудиторных занятиях.

**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).**

#### ***11.1 Перечень лицензионного программного обеспечения***

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 «Znanium», ЭБС «Лань», СПС «Консультант плюс», СПС «Гарант».

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

<p><b>Учебная аудитория для проведения лекционных занятий</b> (ауд. № 167, площадь – 96,0 м<sup>2</sup>).</p>	<p>Оснащение: специализированная мебель на 77 посадочных мест, стол президиума – 1 шт., трибуна для преподавателя – 1 шт., персональный компьютер – 1 шт., мультимедийный проектор – 1 шт., интерактивная доска Starboard Hitachi FX-77 – 1 шт., принтер – 1 шт., учебно-наглядные пособия в виде презентаций, тематические плакаты, подключение к сети «Интернет», доступ в электронную информационно-образовательную среду университета, выход в корпоративную сеть университета.</p>
<p><b>Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа</b> (ауд. № 169, площадь – 67,8 м<sup>2</sup>).</p>	<p>2. Оснащение: специализированная мебель на 32 посадочных места, меловая доска – 1 шт., учебно-наглядные пособия в виде тематических презентаций, информационные плакаты, ноутбуки – 5 шт., учебно-наглядные пособия в виде презентаций, информационные плакаты, подключение к сети «Интернет», выход в корпоративную сеть университета.</p>
<p><b>Учебные аудитории для самостоятельной работы студентов:</b></p>	
<p>1. <i>Читальный зал научной библиотеки (площадь 177 м<sup>2</sup>)</i></p>	<p>Оснащение: 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, выход в корпоративную сеть университета.</p>
<p>2. <i>Учебная аудитория № 169, площадь – 67,8 м<sup>2</sup>)</i></p>	<p>Оснащение: специализированная мебель на 32 посадочных места, меловая доска – 1 шт., учебно-наглядные пособия в виде тематических презентаций, информационные плакаты, ноутбуки – 5 шт., учебно-наглядные пособия в виде презентаций, информационные плакаты, подключение к сети «Интернет», выход в корпоративную сеть университета.</p>
<p><b>Учебная аудитория для групповых и индивидуальных консультаций</b> (ауд. № № 169, площадь – 67,8 м<sup>2</sup>).</p>	<p>Оснащение: специализированная мебель на 32 посадочных места, меловая доска – 1 шт., учебно-наглядные пособия в виде тематических презентаций, информационные плакаты, ноутбуки – 5 шт., учебно-наглядные пособия в виде презентаций, информационные плакаты, подключение к сети «Интернет», выход в корпоративную сеть университета.</p>
<p><b>Учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации</b> (ауд. № № 169, площадь – 67,8 м<sup>2</sup>).</p>	<p>Оснащение: специализированная мебель на 32 посадочных места, меловая доска – 1 шт., учебно-наглядные пособия в виде тематических презентаций, информационные плакаты, ноутбуки – 5 шт., учебно-наглядные пособия в виде презентаций, информационные плакаты, подключение к сети «Интернет», выход в корпоративную сеть университета.</p>

## 13. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и 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 промежуточной аттестации 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 промежуточной аттестации оформляются увеличенным шрифтом;
- задания для выполнения на промежуточной аттестации 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 промежуточной аттестации 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);
- промежуточная аттестация проводится в письменной форме;
- обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости поступающим предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
- по желанию студента промежуточная аттестация 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 промежуточная аттестация проводится в устной форме.

Рабочая программа дисциплины «Организационное поведение» составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент и учебного плана по профилю подготовки «Маркетинг»

Автор: к.э.н., доцент Семко И.А.

Рецензенты: к.э.н., доцент Байчерова А.Р.  
к.э.н., доцент Антонова И.Ю.

Рабочая программа дисциплины «Организационное поведение» рассмотрена на заседании кафедры менеджмента и управленческих технологий протокол № 34 от «16» мая 2022 года и признана соответствующей требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки и учебного плана по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (профиль «Маркетинг»)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ д.э.н., доцент А.В. Назаренко

Рабочая программа дисциплины «Организационное поведение» рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии экономического факультета протокол №9 от 19 мая 2022 года и признана соответствующей требованиям ФГОС ВО и учебного плана по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (профиль «Маркетинг»)

Руководитель ОП \_\_\_\_\_ к.э.н., доцент Е.Г. Агаларова

**Аннотация рабочей программы дисциплины  
«Организационное поведение»**

по подготовке бакалавра по программе бакалавриата по направлению подготовки

<b>38.03.02</b>	<b>Менеджмент</b>
код	направление подготовки
	Маркетинг
	Профиль
<b>Форма обучения – очная.</b>	
<b>Общая трудоемкость изучения дисциплины составляет 3 з.е.108 час.</b>	
<b>Программой дисциплины предусмотрены следующие виды занятий</b>	<u>Очная форма обучения:</u> лекции – <u>18</u> ч., в том числе практическая подготовка - <u>0</u> ч. практические (лабораторные) занятия – 36 ч., в том числе практическая подготовка - <u>0</u> ч., самостоятельная работа – 54 ч., в том числе практическая подготовка - <u>0</u> ч. <u>Очно-заочная форма обучения:</u> 12 ч., в том числе практическая подготовка - <u>0</u> ч. практические (лабораторные) занятия – 24 ч., в том числе практическая подготовка - <u>0</u> ч., самостоятельная работа – 72 ч., в том числе практическая подготовка - <u>0</u> ч.
<b>Цель изучения дисциплины</b>	Цель освоения дисциплины «Организационное поведение» заключается в подготовке бакалавров к будущей профессиональной деятельности на основе освоения концептуальных основ структуры и содержания организационного поведения, а также формирования трудового коллектива (групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат), а также разработки, обоснования и внедрения проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом и организации в целом, в том числе и в кризисных ситуациях.
<b>Место дисциплины в структуре ОП ВО</b>	Учебная дисциплина Б1.О.42 «Организационное поведение» относится к обязательной части образовательной программы
<b>Компетенции и индикатор (ы) достижения компетенций, формируемые в результате освоения дисциплины</b>	<b>Профессиональные компетенции (ПК)</b> <b>ОПК-1 - Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории</b> ОПК-1.2 Определяет и решает профессиональные задачи, используя понятийный аппарат экономической, организационной и управленческой науки. <b>ОПК-3 - Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия;</b> ОПК-3.1 Описывает проблемные ситуации деятельности организации, используя профессиональную терминологию и технологии управления.
<b>Знания, умения и навыки, по-</b>	<b>Знания:</b>

<p><b>лучаемые в процессе изучения дисциплины</b></p>	<p>- понятийного аппарата экономической, организационной и управленческой науки (ОПК-1.2);</p> <p>- процесса описания проблемной ситуации деятельности организации, используя профессиональную терминологию и технологии управления (ОПК-3.1).</p> <p><b>Умения:</b></p> <p>- понимать понятийный аппарат экономической, организационной и управленческой науки (ОПК-1.2);</p> <p>- понимать процесс описания проблемной ситуации деятельности организации, используя профессиональную терминологию и технологии управления (ОПК-3.1).</p> <p><b>Навыки:</b></p> <p>- определения и решения профессиональных задач, используя понятийный аппарат экономической, организационной и управленческой науки (ОПК-1.2);</p> <p>- описания проблемных ситуаций деятельности организации, используя профессиональную терминологию и технологии управления. (ОПК-3.1).</p>
<p><b>Краткая характеристика учебной дисциплины (основные разделы и темы)</b></p>	<p>Тема 1. Сущность и содержание организационного поведения</p> <p>Тема 2. Теории поведения человека в организации</p> <p>Тема 3. Личность и организация</p> <p>Тема 4. Групповое поведение</p> <p>Тема 5. Мотивация деятельности в организации</p> <p>Тема 6. Власть и лидерство</p> <p>Тема 7. Корпоративная культура как регулятор поведения персонала в организации</p> <p>Тема 8. Коммуникации в организации</p> <p>Тема 9. Конфликтная среда в организации</p>
<p><b>Форма контроля</b></p>	<p>Очная форма обучения: 4 семестр – зачет</p> <p>Очно-заочная форма обучения: 5 семестр – зачет</p>
<p><b>Автор:</b></p>	<p>доцент кафедры менеджмента и управленческих технологий, к.э.н. Семко И.А.</p>