

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
 высшего образования
 «Иркутский государственный университет путей сообщения»
Красноярский институт железнодорожного транспорта
 – филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
 высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
 (КрИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
 приказ ректора
 от «08» мая 2020 г. № 268-1

Б1.Б.17 Организационное поведение рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом
 Профиль подготовки – Кадровая безопасность организации и государственной службы
 Программа подготовки – прикладной бакалавриат
 Квалификация выпускника – бакалавр
 Форма обучения – очная
 Нормативный срок обучения – 4 года
 Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 2
 Часов по учебному плану – 72

Форма промежуточной аттестации, семестр
 зачет – 3

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	3	Итого
Число недель в семестре	18	
Вид занятий	Часов по учебному плану	Часов по учебному плану
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	36	36
– лекции	18	18
– практические	18	18
Самостоятельная работа	36	36
Зачет		
Итого	72	72

КРАСНОЯРСК



Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 №1461.

Программу составил:

канд. пед. наук, доцент, доцент

Н.А. Анисимова

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом на заседании кафедры "Управление персоналом".

Протокол от «12» марта 2020 г. № 8

Зав. кафедрой канд. техн. наук, доцент

В.О. Колмаков

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цели освоения дисциплины	
1	Формирование у студентов целостной системы знаний в области научных основ объяснения поведения людей в организации и изучение закономерностей поведения личности, современных форм и методов управленческих интервенций, а также привитие теоретических и практических навыков управления поведением личности, групп и организации в целом
1.2 Задачи освоения дисциплины	
1	систематизированное описание различных форм организационного поведения
2	объяснение причин и выявление закономерностей возникновения тех или иных типов организационного
3	прогнозирование тенденций развития организационного поведения
4	выработке принципов управления организационным поведением
1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины	
Культурно-эстетическое воспитание и развитие творческого потенциала обучающихся	
Цель культурно-эстетического воспитания и развития творческого потенциала обучающихся – формирование творческой личности, которая может внести творческий элемент в свою теоретическую, практическую деятельность, в межличностное общение, и формирование устойчивой потребности личности в постоянном восприятии и понимании произведений искусства, проявлении интереса ко всему кругу проблем, которые решаются средствами художественного творчества.	
Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач: – раскрытие творческих задатков и способностей обучающихся, содействие в овладении молодыми людьми креативными формами самовыражения в различных сферах деятельности; – оказание помощи обучающимся в овладении культурой поведения, внешнего вида, речи, пластики, вербального и невербального общения; – создание новых и развитие уже функционирующих творческих объединений обучающихся; – развитие художественной самодеятельности Университета, повышение уровня исполнительского мастерства и расширение репертуара творческих коллективов; – проведение различных конкурсов, фестивалей, тематических вечеров, праздников, театрализованных представлений; – участие в культурно-досуговой жизни региона, в городских, областных, всероссийских конкурсах, смотрах, фестивалях; – развитие способности к эмоционально-чувственному восприятию художественных произведений, пониманию их содержания и сущности через приобщение обучающегося к миру искусства; – умение противостоять влиянию массовой культуры низкого эстетического уровня	
Профессионально-трудовое воспитание обучающихся	
Цель профессионально-трудового воспитания – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда.	
Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач: – формирование сознательного отношения к выбранной профессии; – воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность; – формирование психологи профессионала; – формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения; – формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли	
Научно-образовательное воспитание обучающихся	
Цель научно-образовательного воспитания – создание условий для реализации научно-образовательного потенциала обучающихся в форме наставничества, тьюторства, научного творчества.	
Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач: – формирование системного и критического мышления, мотивации к обучению, развитие интереса к творческой научной деятельности; – создание в студенческой среде атмосферы взаимной требовательности к овладению знаниями, умениями и навыками; – популяризация научных знаний среди обучающихся; – содействие повышению привлекательности науки, поддержка научно-технического творчества; – создание условий для получения обучающимися достоверной информации о передовых достижениях и открытиях мировой и отечественной науки, повышения заинтересованности в научных познаниях об устройстве мира и общества; – совершенствование организации и планирования самостоятельной работы обучающихся как образовательной технологии формирования будущего специалиста путем индивидуальной познавательной и исследовательской деятельности	

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП**2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:**

1	Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология
2	Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент
3	Б1.Б.26 Этика деловых отношений
2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:	
1	Б1.Б.08 Политология
2	Б1.Б.12 Социология
3	Б1.Б.15 Основы управления персоналом
4	Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства
5	Б1.В.16 Организационная культура
6	Б1.В.17 Основы управленческого консультирования
7	Б1.Б.21 Культура речи и деловое общение
8	Б1.В.01 Регламентация, нормирование и оплата труда
9	Б1.В.ДВ.07.01 Менеджмент качества в управлении персоналом
10	Б1.В.ДВ.07.02 Система управления качеством трудовых ресурсов
11	Б1.В.ДВ.10.01 Кросс-культурные коммуникации
12	Б1.В.ДВ.10.02 Правовые основы регулирования трудовых отношений с иностранными гражданами и лицами без
13	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты

3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ПРОГРАММЫ**ОК-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия****Минимальный уровень освоения компетенции**

Знать	частично основы работы в коллективе
Уметь	работать в коллективе
Владеть	навыками работы в коллективе

Базовый уровень освоения компетенции

Знать	в основном общие принципы толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий
Уметь	в основном применять инструменты толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в рамках выбранного направления подготовки
Владеть	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в рамках выбранного направления подготовки

Высокий уровень освоения компетенции

Знать	в полном объеме принципы работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
Уметь	в полной мере применять к себе и другим инструменты толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в рамках выбранного направления подготовки в
Владеть	в полной мере способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

ОПК-7: готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других**Минимальный уровень освоения компетенции**

Знать	частично базовые принципы кооперации и работы на общий результат
Уметь	логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь
Владеть	навыками формирования команды

Базовый уровень освоения компетенции

Знать	основные законы развития природы, общества и мышления и умением оперировать этими знаниями в профессиональной деятельности
Уметь	анализировать и оценивать события и процессы в их динамике и взаимосвязи

Владеть	культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	в полном объеме особенности организации работы в малых группах, групповую динамику с учетом требования организационной культуры
Уметь	в полной мере отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения
Владеть	в полной мере приемами взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
ОПК-9: способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	частично основы нормы этики и делового общения как инструмента управления организационной культурой
Уметь	частично применять элементы делового общения (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)
Владеть	частично навыками делового общения, направленных на формирование, поддержание и управление организационной культурой
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	основные инструменты делового общения
Уметь	применять основные инструменты делового общения
Владеть	основными инструментами делового общения для формирования, поддержания и управления организационной культурой
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	в полном объеме основные нормы этики и делового общения как инструмента управления организационной культурой
Уметь	в рамках данной дисциплины осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) направленные на формирование, поддержание и управление организационной культурой
Владеть	в полной мере навыками осуществления делового общения (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации), которые направлены на формирование, поддержание и управление организационной культурой
ПК-5: знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	Частично основы научной организации и нормирования труда
Уметь	Частично проводить анализ работ и анализ рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности
Владеть	Частично навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	основы научной организации и нормирования труда,
Уметь	проводить анализ работ и анализ рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности
Владеть	навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	в полном объеме основы научной организации и нормирования труда
Уметь	в полном объеме проводить анализ работ и анализ рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике
Владеть	в полном объеме навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике

В результате освоения дисциплины обучающийся должен	
	Знать:
1	основы управления поведением персонала
2	теории поведения личности в организации
3	принципы и методы организации деловых коммуникаций
4	принципы возникновения и методы управления групповой работой в организации
5	основы поведенческого аудита
	Уметь:
1	анализировать и прогнозировать поведение сотрудников в организации
2	выявлять проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение
3	уметь адекватно применять модели и подходы теории организационного поведения для решения задач, связанных с управлением организационным поведением
4	развить навыки современного управления поведением работника и рабочей группы в соответствии с критериями эффективности деятельности организации
	Владеть:
1	современными технологиями управлением поведением персонала (формирования и поддержания морально-психологического климата в организации; управления повышением личной эффективности)

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ					
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр	Часов	Код компетенции	Учебная литература, ресурсы сети Интернет
	Раздел 1. Актуальные проблемы организационного поведения				
1.1	Научные основы объяснения поведения людей /Лек/	3	2	ОК-6 ОПК-7 ОПК-9	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1, 6.1.2.2
1.2	Личность и организация /Лек/	3	2	ОК-6 ПК-5	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1, 6.1.2.2
1.3	Группа в организации /Лек/	3	2	ОК-6 ОПК-7 ПК-5	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1, 6.1.2.2
1.4	Социальное поведение и изменение организации /Лек/	3	2	ОК-6 ОПК-7 ПК-5	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1, 6.1.2.2
1.5	Актуальные проблемы организационного поведения /Пр/	3	2	ОК-6 ОПК-7 ОПК-9	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1, 6.1.2.2
1.6	Развитие личности и социализация /Пр/	3	2	ОК-6 ОПК-7	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1, 6.1.2.2
1.7	Сходства и различия формальных и неформальных групп /Пр/	3	2	ОПК-7 ОПК-9	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1, 6.1.2.2
1.8	Деловая игра «Формирование модели организационного поведения» /Пр/	3	2	ОПК-7 ОПК-9	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1, 6.1.2.2
	Раздел 2. Управление поведением в организации				
2.1	Официальные средства регулирования организационного поведения /Лек/	3	2	ОК-6 ОПК-7 ПК-5	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1, 6.1.2.2
2.2	Коммуникации в организациях /Лек/	3	2	ОК-6 ОПК-7 ОПК-9	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1, 6.1.2.2
2.3	Поведенческий аудит /Лек/	3	2	ПК-5 ОПК-9	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1, 6.1.2.2
2.4	Механизм формирования поведения в организации /Лек/	3	2	ОПК-7 ПК-5	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1, 6.1.2.2
2.5	Организационное поведение в перспективе /Лек/	3	2	ОПК-7 ОПК-9	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1, 6.1.2.2

2.6	Применение различных стилей руководства в управленческих ситуациях /Пр/	3	2	ОК-6 ОПК-7	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1, 6.1.2.2
2.7	Просмотр видеофильма-тренинга авторской программы «Пусть говорят». Практическая презентация «Невербальные коммуникации» /Пр/	3	2	ОК-6 ОПК-7	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1, 6.1.2.2
2.8	Аудит кадрового потенциала /Пр/	3	2	ПК-5	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1,
2.9	Диагностика поведения сотрудников /Пр/	3	2	ОПК-7 ОПК-9 ПК-5	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1, 6.1.2.2
2.10	Особенности организационного поведения в мультинациональных организациях /Пр/	3	2	ОК-6	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1, 6.1.2.2
2.11	Подготовка к практическим занятиям /Ср/	3	18	ОК-6 ОПК-7	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1, 6.1.2.2 6.1.4.1
2.12	Проработка лекционного материала /Ср/	3	8	ОПК-7 ОПК-9 ПК-5	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1, 6.1.2.2 6.1.4.1
2.13	Изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу /Ср/	3	8	ОК-6 ОПК-7	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1, 6.1.2.2 6.1.4.1
2.14	Подготовка к текущему контролю /Ср/	3	2	ОПК-7 ОПК-9 ПК-5	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1, 6.1.2.2 6.1.4.1

5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине разрабатывается в соответствии с Положением о формировании фондов оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по данной дисциплине оформляется в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещаются в электронной информационно-образовательной среде Университета, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.1.1	Семенов А.К.	Организационное поведение учебник для бакалавров [Электронный ресурс] – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=621937	Москва : Дашков и К 2021	100 % online
6.1.1.2	Минева О. К. Арутюнян С. А. Белик Е. А. Крюкова Е. В.	Организационное поведение : учебник [Электронный ресурс] – URL: https://znanium.com/read?id=355649	Москва : Альфа-М : ИНФРА-М, 2020.	100 % online

6.1.2 Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.2.1	Згонник Л. В.	Организационное поведение : учебник [Электронный ресурс] – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=684510	Москва : Дашков и К° 2022	100 % online
6.1.2.2	Лапыгин Ю. Н.	Теория организации и организационное поведение : учебное пособие [Электронный ресурс] – URL: https://znanium.com/read?id=343512	Москва : ИНФРА-М, 2020	100 % online

6.1.3 Методические разработки				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.3.1				
6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине				
6.1.4.1	Анисимова Н.А.	Организационное поведение : методические указания по выполнению самостоятельной работы для студентов всех форм обучения направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом [Электронный ресурс] - URL: http://irbis.krsk.irkups.ru/web_ft/index.php?C21COM=S&S21C OLORTERMS=1&P21DBN=IBIS&I21DBN=IBIS_FULLTEXT&LNG=&Z21ID=2002&S21FMT=briefHTML_ft&USES21A LL=1&S21ALL=%3C%2E%3E%3D005%2FA%2067-910623%3C%2E%3E&FT_PREFIX=KT=&SEARCH_STRIN G=&S21STN=1&S21REF=10&S21CNR=5&auto_open=4	Красноярск : КриЖТ ИрГУПС 2020	100 % online

6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	
6.2.1	Электронная библиотека КриЖТ ИрГУПС : сайт. – Красноярск. – URL: http://irbis.krsk.irkups.ru/ . – Режим доступа: после авторизации. – Текст: электронный.
6.2.2	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013 – . – URL: http://umczdt.ru/books/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.3	Znanium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011 – 2020. – URL: http://new.znanium.com . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.
6.2.4	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва. – URL: https://urait.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.5	Лань : электронно-библиотечная система : сайт / Издательство Лань. – Санкт-Петербург, 2011 – . – URL: http://e.lanbook.com . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.
6.2.6	ЭБС «Университетская библиотека онлайн» : электронная библиотека : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001 – . – URL: http://biblioclub.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.7	Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2016 – . – URL: https://rusneb.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.8	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003 – . – URL: http://www.rzd.ru/ . – Текст: электронный.
6.2.9	Красноярский центр научно-технической информации и библиотек (КрЦНТИБ) : сайт. – Красноярск. – URL: http://dcnti.krw.rzd . – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст: электронный.
6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)	
6.3.1 Перечень базового программного обеспечения	
6.3.1.1	Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789. Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дог №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог №0319100020315000013-00 от 07.12.2015 – 87 лицензий).
6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения	
6.3.2.1	Не используется
6.3.3 Перечень информационных справочных систем	
6.3.3.1	Консультант Плюс : справочно-правовая система : база данных / Региональные информационные центры КонсультантПлюс ООО ИЦ «ИСКРА». – Москва, 1992. – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.3.3.2	Гарант : справочно-правовая система : база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.4 Правовые и нормативные документы	
6.4.1	Не используется

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
7.1	Корпуса А, Т, Н, Л КриЖТ ИрГУПС находятся по адресу г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2И.

	<p>Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий практического типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), учебно-наглядные пособия (презентации), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Помещения для проведения лабораторных занятий оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС:</p> <ul style="list-style-type: none"> – компьютерные классы Л-203, А-224, А-409, Т-5, Т-46.
7.2	<p>Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС.</p> <p>Помещения для самостоятельной работы обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> – читальный зал библиотеки; – компьютерные классы Л-203, А-224, А-409, Т-46.
7.3	<p>Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования А-307.</p>

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекционные занятия	<p>При написании конспекта лекций необходимо кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки.</p> <p>Особое внимание необходимо уделить обобщению материала и выводам; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины.</p> <p>При проработке материалов лекций обучающимся необходимо самостоятельно осуществить проверку актуального содержания терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников со составлением таблицы толкований, составляя при этом сборник понятий с указанием источников..</p> <p>Обучающемуся необходимо обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим вопросам и понятиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Научные основы объяснения поведения людей – Личность и организация – Группа в организации – Социальное поведение и изменение организации – Сходства и различия формальных и неформальных групп – Деловая игра «Формирование модели организационного поведения» – Коммуникации в организациях – Поведенческий аудит – Механизм формирования поведения в организации – Стили руководства в управленческих ситуациях – Аудит кадрового потенциала – Диагностика поведения сотрудников – Особенности организационного поведения в мультинациональных организациях
Практические занятия	<p>Практическое занятие - это форма организации учебного процесса, предполагающая раскрытие студентами на основе изученной литературы сущности вопросов, выносимых на обсуждение.</p> <p>Практические занятия призваны углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции в обобщенной форме и содействовать выработке навыков общекультурной и речевой деятельности. Практические (семинарские) занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся и выступают как средство оперативной обратной связи.</p> <p>Для того чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что они проводятся по вычитанному на лекциях материалу и связаны, как правило, с детальным разбором отдельных вопросов лекционного курса. Только после усвоения лекционного материала с определенной точки зрения он будет закрепляться на практических занятиях как в результате обсуждения и анализа лекционного материала, так и с помощью решения практических ситуаций. При этих условиях студент не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул для активной проработки лекции.</p> <p>Контроль текущей успеваемости студентов осуществляется преподавателем, ведущим практические занятия, по следующим показателям:</p> <ul style="list-style-type: none"> – посещаемость практических занятий; – эффективность работы студента в аудитории; – полнота выполнения домашних заданий; – результаты тестирования по всем разделам дисциплины.

<p>Самостоятельная работа</p>	<p>Целями внеаудиторной самостоятельной работы являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> • стимулирование познавательного интереса; • закрепление и углубление полученных знаний и навыков; • развитие познавательных способностей и активности студентов, самостоятельности, ответственности и организованности; • подготовка к предстоящим занятиям; • формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации; • формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний и умений, и, в том числе, формирование компетенций. <p>Проработка лекционного курса и изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу заключается в повторении ранее изученных и самостоятельное изучение разделов рабочей программы, в результате чего студент должен законспектировать материал.</p> <p>Изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу, включает изучение разделов рабочей программы и выполнение краткого конспекта по рекомендуемой литературе, усвоить основные понятия и сделать выводы. Предусматривает выполнение домашних заданий, которые подразумевают составление таблиц и схем и выполняются в тетради.</p> <p>Предусматривает выполнение домашних заданий, которые подразумевают составление таблиц и схем и выполняются в тетради.</p> <p>Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работа с конспектом лекции, т.е. дополнение конспекта учебным материалом (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы, нормативных документов и материалом электронного ресурса и сети Интернет); - чтение текста (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы); - конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами); - составление плана и тезисов ответа; - подготовка сообщений на семинаре; - ответы на контрольные вопросы; - подготовка к практическому занятию; - подготовка к деловым играм, направленным на решение производственных ситуаций, на проектирование и моделирование профессиональной деятельности - подготовка к тестированию
<p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет и Электронную библиотеку (ЭБ КрИЖТ ИрГУПС) http://irbis.krsk.ircups.ru</p>	

**Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине
Б1.Б.17 Организационное поведение**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине**

Б1.Б.17 Организационное поведение

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

Дисциплина «Организационное поведение» участвует в формировании компетенций:

ОК-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ОПК-7: готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других;

ОПК-9: способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации);

ПК-5: знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике.

**Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций
ОК-6, ОПК -7, ОПК-9, ПК-5,
при освоении образовательной программы (очная форма)**

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Семестр изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ОК-6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология	2	1
		Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент	2	1
		Б1.Б.17 Организационное поведение	3	2
		Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления	3	2
		Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент	3	2
		Б1.Б.08 Политология	4	3
		Б1.Б.12 Социология	5	4
		Б1.В.16 Организационная культура	6	5
		Б1.В.ДВ.10.01 Кросс-культурные коммуникации	6	5
		Б1.В.ДВ.10.02 Правовые основы регулирования трудовых отношений с иностранными гражданами и лицами без гражданства	6	5
ОПК-7	готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	6
		Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология	2	1
		Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент	2	1
		Б1.Б.17 Организационное поведение	3	2
		Б1.Б.15 Основы управления персоналом	4	3
		Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства	5,6	4,5
		Б1.В.16 Организационная культура	6	5
		Б1.В.17 Основы управленческого консультирования	8	6
		Б1.В.ДВ.07.01 Менеджмент качества в управлении персоналом	8	6
		Б1.В.ДВ.07.02 Система управления качеством трудовых ресурсов	8	6
ОПК-9	способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	6
		Б1.Б.26 Этика деловых отношений	2	1
		Б1.Б.17 Организационное поведение	3	2
		Б1.Б.21 Культура речи и деловое общение	4	3
		Б1.В.16 Организационная культура	6	4

ПК-5	знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	Б1.Б.17 Организационное поведение	3	1
		Б1.Б.24 Основы организации труда	3	1
		Б1.В.01 Регламентация, нормирование и оплата труда	4	2
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	3

**Таблица соответствия уровней освоения компетенций
ОК-6, ОПК-7, ОПК-9, ПК-5,
планируемым результатам обучения**

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов дисциплины	Уровни освоения компетенций	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)
ОК-6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	1 Актуальные проблемы организационного поведения 2 Управление поведением в организации	Минимальный уровень	Знать частично методы работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Уметь частично организовывать и проводить работу в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Владеть частично методами работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
			Базовый уровень	Знать в основном объеме методы работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Уметь в основном объеме организовывать и проводить работу в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Владеть в основном объеме методами работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
			Высокий уровень	Знать в полном объеме методы работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Уметь в полном объеме организовывать и проводить работу в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Владеть в полном объеме методами работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

				социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ОПК-7	готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	1 Актуальные проблемы организационного поведения 2 Управление поведением в организации	Минимальный уровень	Знать частично методы кооперации с коллегами, к работе на общий результат Уметь частично организовывать и координировать взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других Владеть частично навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
			Базовый уровень	Знать в основном объеме методы кооперации с коллегами, к работе на общий результат Уметь в основном объеме организовывать и координировать взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других Владеть в основном объеме навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
			Высокий уровень	Знать в полном объеме методы кооперации с коллегами, к работе на общий результат Уметь в полном объеме организовывать и координировать взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других Владеть в полном объеме навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
ОПК-9	способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)	1 Актуальные проблемы организационного поведения 2 Управление поведением в организации	Минимальный уровень	Знать частично методы организации делового общения (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) Уметь частично применять методы организации делового общения (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) Владеть частично навыками осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)
			Базовый уровень	Знать в основном объеме методы организации делового общения (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) Уметь в основном объеме применять методы организации делового общения (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) Владеть в основном объеме навыками осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)
			Высокий уровень	Знать в полном объеме навыками осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) Уметь в полном объеме применять методы организации делового общения (публичные

				выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) Владеть в полном объеме навыками осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)
ПК-5	знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	1 Актуальные проблемы организационного поведения 2 Управление поведением в организации	Минимальный уровень	Знать частично основы научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности Уметь частично применять основы научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности Владеть частично навыками эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике
			Базовый уровень	Знать в основном объеме основы научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности Уметь в основном объеме применять основы научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности Владеть в основном объеме навыками эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике
			Высокий уровень	Знать в полном объеме основы научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности Уметь в полном объеме применять основы научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности Владеть в полном объеме навыками эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике

**Программа контрольно-оценочных мероприятий
за период изучения дисциплины**

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)	Наименование оценочного средства (форма проведения)
3 семестр				
Раздел 1 Актуальные проблемы организационного поведения				
1.	1	Текущий контроль	Тема: «Научные основы объяснения поведения людей».	ОК-6 Дискуссия Сообщение, доклад Дискуссия, разбор кейс-стади Сообщение, доклад
2.	3	Текущий контроль	Тема: «Личность и организация».	
3.	5	Текущий контроль	Тема: «Группа в организации».	
4.	7	Текущий контроль	Тема: «Социальное поведение и	

			изменение организации».		
5.		Текущий контроль	Раздел 1 Актуальные проблемы организационного поведения	ОПК -7	Тестирование (компьютерные технологии)
Раздел 2 Управление поведением в организации					
6.	9	Текущий контроль	Тема: «Официальные средства регулирования организационного поведения».	ОПК-9	Дискуссия, разбор кейс-стади
7.	11	Текущий контроль	Тема: «Коммуникации в организациях».	ПК-5	Сообщение, доклад
8.	13	Текущий контроль	Тема: «Поведенческий аудит».		Дискуссия
9.	15	Текущий контроль	Тема: «Механизм формирования поведения в организации».		Дискуссия, разбор кейс-стади
10.	17	Текущий контроль	Тема: «Организационное поведение в перспективе».		Сообщение, доклад
11.		Текущий контроль	Раздел 2 Управление поведением в организации		Тестирование (компьютерные технологии)
12.	19-21	Промежуточная аттестация – зачет	Разделы: 1 Актуальные проблемы организационного поведения 2 Управление поведением в организации	ОК-6, ОПК -7, ОПК-9, ПК-5	Собеседование (устно) Тестирование (компьютерные технологии)

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

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и/или двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств сформированности компетенций представлен в нижеследующей таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2	Кейс-стади	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, а также отдельных компетенций (в рамках дисциплины)	Задания для решения кейс-задачи
3	Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Перечень дискуссионных тем для проведения круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов
4	Сообщение, доклад	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской	Темы докладов, сообщений

		или научной темы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	
5	Тестирование	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания
Промежуточный контроль			
6	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета (в конце 3 семестра для очной формы), а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций представлена в следующей таблице

Критерии и шкала оценивания тестовых заданий при промежуточной аттестации в форме зачета

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 70 % и более тестовых заданий при прохождении тестирования
«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении *текущего контроля* успеваемости.

Критерии и шкала оценивания собеседования

Шкала оценивания	Критерий оценки	
«отлично»	«зачтено»	
«хорошо»		Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ
«удовлетворительно»		Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ Не было попытки выполнить задание

Критерии и шкала оценивания кейс-стади

Шкала оценивания	Критерий оценки	
«отлично»	«зачтено»	
«хорошо»		Правильное решение кейса, подробная аргументация обучающимся своего решение, хорошее знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона
«удовлетворительно»		Правильное решение кейса, достаточная аргументация обучающимся своего решение, определённое знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Частично правильное решение кейса, недостаточная аргументация обучающимся своего решение, со ссылками на норму закона Неправильное решение кейса, отсутствие у обучающегося необходимых знание теоретических аспектов решения кейса

Критерии и шкала оценивания – круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты

Шкала оценивания		Критерий оценки
«отлично»	«зачтено»	Выбранная обучающимся тема (проблема) актуальна в данном курсе; представлен подробный план-конспект, в котором отражены вопросы для круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов; временной регламент обсуждения обоснован; даны возможные варианты ответов; использованы примеры из науки и практики
«хорошо»		Выбранная обучающимся тема (проблема) актуальна в данном курсе; представлен сжатый план-конспект, в котором отражены вопросы для круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов; временной регламент обсуждения обоснован; отсутствуют возможные варианты ответов; приведен один пример из практики
«удовлетворительно»		Выбранная обучающимся тема (проблема) недостаточно актуальна в данном курсе; представлен содержательно краткий план-конспект, в котором отражены вопросы для круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов; отсутствует временной регламент обсуждения; отсутствуют возможные варианты ответов; отсутствуют примеры из практики
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Выбранная обучающимся тема (проблема) не актуальна для данного курса; частично представлены вопросы для круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов; отсутствует временной регламент обсуждения; отсутствуют возможные варианты ответов; отсутствуют примеры из практики

Критерии и шкала оценивания доклада, сообщения

Шкала оценивания		Критерий оценки
«отлично»	«зачтено»	Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация Power Point, Flash-презентация, видео-презентация и др.) Использованы дополнительные источники информации. Содержание заданной темы раскрыто в полном объеме. Отражена структура доклада (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры). Оформление работы. Оригинальность выполнения (работа сделана самостоятельно, представлена впервые)
«хорошо»		Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация Power Point, Flash-презентация, видео-презентация и др.) Содержание доклада включает в себя информацию из основных источников (методическое пособие), дополнительные источники информации не использовались. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Структура доклада сохранена (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры)
«удовлетворительно»		Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий. Содержание доклада ограничено информацией только из методического пособия. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Отсутствуют выводы и примеры. Оригинальность выполнения низкая
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий и других наглядных материалов. Содержание ограничено информацией только из методического пособия. Заданная тема доклада не раскрыта, основная мысль сообщения не передана

Критерии и шкала оценивания тестирования

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»		Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»		Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«не удовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

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

3.1. Перечень вопросов при собеседовании

Раздел 1 «Актуальные проблемы организационного поведения»

1. Раскройте основополагающие концепции поведения людей
2. Основные психологические теории поведения.
3. Социальное поведение и его виды, механизм поведения.
4. Формы социального контроля поведения.
5. Основные теоретические модели организационного поведения.
6. Раскройте понятие и его сущность в определении личности.
7. Основные модели личности.
8. Сущность и составляющие процесса организационной адаптации.
9. Мотивация поведения на работе.
10. Управление карьерным ростом.
11. Раскройте понятие группы и ее типологию.
12. Проведите сравнительный анализ формальных и неформальных групп.
13. Влияние неформальных групп на деятельность организации.
14. Целевые группы и их особенности.
15. Особенности групповой динамики.
16. Раскройте понятие социального поведения организации.
17. Сущность корпоративной социальной ответственности.
18. Современная парадигма социального поведения бизнес- организаций.
19. Основные этапы жизненного цикла организации.
20. Основополагающие теории и модели жизненного цикла организации.

Раздел 2 «Управление поведением в организации»

1. Основные виды детерминации организационного поведения.
2. Раскройте понятие власти в организации.
3. Сущность теорий лидерства.
4. Сравнительный анализ классических и современных теорий лидерства.
5. В чем проявляется эффективность лидерства?
6. В чем сущность и роль коммуникаций в управлении организацией? Основные коммуникационные процессы в организации.
7. Раскройте основные теоретические модели организационных коммуникаций.
8. Основные виды коммуникаций в организации.
9. Условия эффективной обратной связи.
10. Построение эффективного коммуникационного процесса.
11. Раскройте понятие и основные этапы поведенческого аудита.
12. Процесс выявления функциональных форм поведения, связанных с трудовой деятельностью.
13. Измерение поведенческих событий.
14. Сущность функционального анализа поведения.
15. Стратегия позитивного подкрепления.
16. Раскройте основные элементы механизма управления поведением.
17. Как связана модель организационного поведения с реализацией стратегии бизнеса?
18. Раскройте преимущества поддерживающей и коллегиальной моделей. Что необходимо для построения идеальной модели поведения организации?
19. Особенности создания условий для удовлетворения потребностей более высокого уровня персонала.
20. Основные подходы к совершенствованию деловых взаимодействий.
21. Перспективы развития организационного поведения.
22. Организационная культура в мультинациональных корпорациях.

3.2 Перечень дискуссионных тем для круглого стола (дискуссии, полемики, диспута, дебатов)

Перечень компетенций (части компетенции, элементов компетенции), проверяемых оценочным средством: ОК-6, ОПК -7, ОПК-9, ПК-5

Раздел 1. Актуальные проблемы организационного поведения

1.1 Научные основы объяснения поведения людей

<p>Основные понятия: организационное поведение, тейлоризм, функции и принципы управления, хотторнские эксперименты</p> <p>Темы для самостоятельного изучения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Бихевиористический подход. 2. Когнитивный подход. 3. Подход социального научения.
<p>1.2 Личность и организация</p> <p>Основные понятия: индивид, личность, самооценка, самовыражение, авторитет личности, конструктивность поведения</p> <p>Темы для самостоятельного изучения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Организационная приверженность. 2. Теория «Я-концепция». 3. Теория личностных конструктов.
<p>1.3 Группа в организации</p> <p>Основные понятия: группа, коллектив, команда, групповая динамика, командная деятельность, групповое взаимодействие, командные роли</p> <p>Темы для самостоятельного изучения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Модели коммуникаций в группе. 2. Сравнительный анализ формальных и неформальных групп. 3. Социометрия.
<p>1.4 Социальное поведение</p> <p>Основные понятия: социальное поведение, социальная ответственность, жизненный цикл организации</p> <p>Темы для самостоятельного изучения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Отношения в организации. 2. Формализованные (автократические, бюрократические, технократические) и персонализированные (демократические, инновационные, гуманистические).
<p>Раздел 2. Управление поведением в организации</p>
<p>2.1 Официальные средства регулирования организационного поведения</p> <p>Основные понятия: детерминация организационного поведения, власть, лидерство, лидер и менеджер, стили лидерства</p> <p>Темы для самостоятельного изучения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Лидерские функции. 2. Трансформационное и харизматическое лидерство. 3. Национальные особенности лидерства.
<p>2.2 Коммуникации в организациях</p> <p>Основные понятия: информация, сообщение, коммуникация, обратная связь, модели коммуникаций, условия эффективного коммуникационного процесса</p> <p>Темы для самостоятельного изучения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Невербальное общение. 2. Семантические барьеры. 3. Макро и микро коммуникационные барьеры и пути их устранения.
<p>2.3 Поведенческий аудит</p> <p>Основные понятия: конструктивное поведение, поведенческое событие, маркетинг поведения,</p> <p>Темы для самостоятельного изучения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Механизм измерения функциональных и дисфункциональных поведенческих событий. 2. Теория подкрепления.
<p>2.4. Механизм формирования поведения в организации</p>
<p>2.5 Организационное поведение в перспективе</p> <p>Основные понятия: глобализация, мультинациональные корпорации, менеджер-экспатриант, культурная адаптация, мультипликативный эффект обучения, культурная эмпатия</p> <p>Темы для самостоятельного изучения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру компаний. 2. Стратегии управления межкультурными различиями: игнорирование, минимизация, максимальное использование

3.3 Перечень типовых кейс-стади

Перечень компетенций (части компетенции, элементов компетенции), проверяемых оценочным средством: **ОК-6, ОПК -7, ОПК-9, ПК-5**

Задание (я):

Общая схема разработки кейса:

- 1) краткое изложение событий;
- 2) краткая формулировка проблемы (задачи), стоящей в данный момент перед руководством компании или отдельным менеджером. Формулировка должна иметь вид законченного предложения, содержащего подлежащее и сказуемое. Как правило, это фраза типа: «Кто-либо должен что-либо сделать»;

3) характеристика действующих лиц - характеристика участников (описание их достоинств и недостатков);

4) хронология событий - изложение происшедших событий так, что наиболее поздние по времени события находятся в начале хронологии, а наиболее ранние - в конце;

5) конфликт - ответ на вопрос, обострения какого рода противоречий послужили причиной конфликтной ситуации. Отдельное внимание следует уделить глобальной ситуации в организации, которая скрывается за небольшим, локальным конфликтом;

6) варианты решения проблемы - оценка всех возможных вариантов решения проблемы, определение достоинств и недостатков каждого из предложенных вариантов;

7) рекомендации - более подробное, чем на шестом этапе, рассмотрение и обоснование целесообразности выбранного варианта действий;

8) план по осуществлению выбранного варианта действий - изложение этапов действий, которые необходимо предпринять, чтобы успешно разрешить проблему.

Результатами обсуждения должны служить ответы на следующие вопросы:

1. кто в данной ситуации действующее лицо;

2. каковы его (ее) цели (скрытые, явные);

3. какие решения (скрытые или явные) я должен принять;

4. каковы проблемы, с которыми я сталкиваюсь;

5. какие возможности у меня есть и на какой риск я иду, будучи на месте главного действующего лица; .

6. какими данными для принятия решения я обладаю; какие альтернативные подходы к решению проблемы имеются?

Пример кейс-стади 1

В последнее время Олег полностью ушел в работу: уволился его коллега, и часть его заданий поручили выполнять Олегу. Однако Олег перестал успевать выполнять в срок и свои собственные обязанности. В результате у него развилось чувство вины, так как он думал, что причина именно в нем – в его неумении быстро выполнять поставленные задачи. Для того, чтобы избавиться от чувства вины и доказать, что он способен все выполнять в срок, Олег стал часто задерживаться на рабочем месте и работать по выходным. Через некоторое время он заметил, что объем выполненной работы не увеличивается, а иногда даже уменьшается, несмотря на все усилия. Более того, друзья Олега также стали замечать, что он часто занят и не может уделить им время, либо постоянно «зациклен» на работе и не способен отвлечься на что-либо еще. В итоге они просто прекратили с ним общаться. В семье также недовольны постоянным отсутствием Олега, его круглосуточная работа становится причиной конфликтов внутри семьи. Олег попал в замкнутый круг: он все больше времени уделяет работе, однако это не приносит нужных результатов, а удовлетворенность от рабочего процесса падает.

Вопрос для обсуждения

Все вышеперечисленное относится к последствиям:

- Обструкционизма
- Надролевого поведения
- Социального подрыва
- Перфекционизма
- Трудоголизма

Пример кейс-стади 2

Марина недавно устроилась на работу в крупную компанию. В отделе, где она работает, уже давно устоявшийся коллектив. Каждый раз, когда у кого-нибудь из коллег день рождения или какое-то важное событие, весь отдел остается, чтобы это отметить. Не зная о таких неписаных правилах, однажды Марина отказалась от празднования, ссылаясь на усталость и домашние хлопоты. В следующий раз у нее тоже не получилось присоединиться к своим коллегам. После этих отказов ее больше не приглашали на празднования и даже не сообщали об организации таких встреч. Позже девушка заметила, что ее коллеги обделяют ее важной рабочей информацией или говорят о ней с запозданием, относятся к ней холодно и сдержанно, иногда игнорируют. Марина

не понимает, почему ее коллеги так к ней относятся, ведь она довольно дружелюбный человек и не сделала им ничего плохого.

Вопрос для обсуждения

В данной ситуации коллектив проявляет по отношению к Марине такой вид контрпродуктивного поведения, как:

- Буллинг
- Обструкционизм
- Социальный подрыв
- Доносительство
- Саботаж

Пример кейс-стади 3

Михаил – фанат своего дела. Он работает в консалтинговой компании около 15 лет и зарекомендовал себя как ответственный, трудолюбивый и преданный сотрудник. Михаил очень гордится тем, что работает в этой компании. Он постоянно выполняет свою работу раньше поставленных сроков и с энтузиазмом берется за новые проекты. Если руководству необходимо послать представителя из их компании, то этим человеком непременно окажется Михаил.

Вопрос для обсуждения

К какому из видов «поведения гражданина организации», по Д. Органу, относится поведение Михаила?

- «Гражданские добродетели»
- Альтруизм
- «Сознательность»
- «Умение проявлять гибкость в сложных задачах»
- «Вежливость»

Пример кейс-стади 4

Петр работает в преуспевающей компании и уже пять лет занимается разработкой программного обеспечения, приложений и оформлением сайта для данной компании. Несмотря на то, что он качественно выполняет свои обязанности и регулярно получает премии, его не повышают по службе. Петру кажется, что руководство компании его недооценивает, так как его коллега, работающий на аналогичной позиции всего два года, на днях получил повышение. Петр, обидевшись на руководство, решает навредить компании и остановить работу нескольких важных программ, а также взламывает веб-сайт компании.

Вопрос для обсуждения

Поведение Петра можно охарактеризовать как:

- Абсентеизм**
- Презентеизм
- Саботаж
- Буллинг
- Обструкционизм

Пример кейс-стади 5

Мария и Елена часто задерживаются на работе или приходят на нее в выходные дни. Мария делает это из-за желания активно участвовать в жизни компании и организовывать различные внерабочие мероприятия для своих коллег. Елена своими «сверхурочными» часами стремится компенсировать то, что добровольно берет дополнительные задания, но не успевает все выполнять в стандартное рабочее время. Согласно недавнему опросу сотрудников, Мария очень удовлетворена своей работой, а Елена – нет.

Вопрос для обсуждения

Поведение Марии и Елены можно охарактеризовать следующим образом:

- Поведение Марии и Елены соответствует ролевому
- Мария проявляет презентеизм, Елена – гражданин организации
- Мария и Елена проявляют надролевое поведение
- Мария – гражданин организации, Елена – трудоголик
- Правильный вариант отсутствует

3.3 Типовые темы сообщений, докладов

1. Основные принципы понимания организационных процессов.
2. Роль и место организационного поведения в процессах, протекающих в организации.
3. Подходы к оценке эффективности организации и эффективность организационного поведения.
4. Влияние гендерных факторов на мотивацию персонала.
5. Женщина и ее роль в понимании, предвидении и управлении организационным поведением.
6. Восприятия, ценности, аттитюды и их роль в оценке трудовых ресурсов и повышении эффективности процедур привлечения и отбора персонала.
7. Формирование культуры организации в режиме дистанционных взаимодействий.
8. Передовые технологии дистанционных коммуникаций.
9. Влияние дистанционных коммуникаций на поведение человека в организации.
10. Разработка модели управления персоналом в условиях виртуального взаимодействия.
11. Виртуализация организационных процессов: методы разработки основных документов организации, регулирующих поведение.
12. Особенности и недостатки виртуального взаимодействия сотрудников.
13. Влияние дистанционного взаимодействия сотрудников на организационное поведение.
14. Особенности и недостатки дистанционного обучения сотрудников организации.
15. Разработка показателей эффективности дистанционного взаимодействия сотрудников организации.
16. Разработка показателей эффективности дистанционного обучения сотрудников организации.
17. Разработка корпоративного кодекса ВУЗа.
18. Разработка показателей эффективности дистанционного обучения сотрудников международных организации.
19. Организационные правила и статусы: проблемы снижения девиантности организационного поведения.
20. Роль женщины в управлении корпорацией.
21. Стилевые характеристики поведения руководителя.
22. Карьера женщины в современной организации.
23. Организационное поведение в комитетах и комиссиях.
24. Организационное поведение в интегративных структурах.
25. Организационное поведение в ВУЗе.
26. Влияние гендерных факторов на организационное поведение.
27. Организационно-культурные регуляторы поведения в условиях дистанционного взаимодействия.
28. Технология переговоров в условиях виртуального-дистанционного взаимодействия и организационное поведение участников.
29. Соппротивление изменениям в организации и меры его преодоления.
30. Исследование коммуникативных особенностей персонала в условиях виртуального дистанционного взаимодействия сотрудников.

3.4 Типовые тестовые задания

Тестирование проводится по окончании и в течение семестра по завершению изучения дисциплины и раздела (контроль/проверка остаточных знаний, умений, навыков и (или) опыта

деятельности). Компьютерное тестирование обучающихся по разделам и дисциплине используется при проведении текущего контроля знаний обучающихся. Результаты тестирования могут быть использованы при проведении промежуточной аттестации.

Тесты формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.

Тест (педагогический тест) – это система заданий – тестовых заданий возрастающей трудности, специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.

Тестовое задание (ТЗ) – варьирующаяся по элементам содержания и по трудности единица контрольного материала, минимальная составляющая единица сложного (составного) педагогического теста, по которой испытуемый в ходе выполнения теста совершает отдельное действие.

Фонд тестовых заданий (ФТЗ) по дисциплине – это совокупность систематизированных диагностических заданий – тестовых заданий (ТЗ), разработанных по всем тематическим разделам (дидактическим единицам) дисциплины (прошедших апробацию, экспертизу, регистрацию и имеющих известные характеристики) специфической формы, позволяющей автоматизировать процедуру контроля.

Типы тестовых заданий:

ЗТЗ – тестовое задание закрытого типа (ТЗ с выбором единственного ответа, ТЗ с множественным выбором нескольких ответов, ТЗ с установлением соответствия между определенными элементами, действиями, событиями, процессами и т.д., ТЗ с установлением правильной последовательности);

ОТЗ – тестовое задание открытого типа (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентируемым ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме); числовой вопрос).

Структура тестовых материалов по дисциплине «Организационное поведение»

Компетенция	Тема в соответствии с РПД	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ОПК-9 способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, деловые совещания, деловая переписка, электронные коммуникации)	1. Научные основы объяснения поведения людей	Основные понятия	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Научно обосновать поведение людей	Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Классификация и модели организационного поведения	Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
	2. Личность и организация	Основные понятия	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Восприятие, как фактор поведения человека в организации	Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Критериальные основы поведения личности	Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
	3. Группа в организации	Основные понятия	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Характеристика групп и их эффективность	Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Преимущества и недостатки работы в командах	Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
	4. Социальное поведение и изменение организации	Основные понятия	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Особенности социального поведения организации	Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Изменение поведения членов организации и мотивация	Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
	5. Актуальные проблемы организационного поведения	Основные понятия	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Современные проблемы организационного поведения	Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Группы проблем	Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ

	6. Официальные средства регулирования организационного поведения	Основные понятия	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Власть и лидерство в управлении организацией	Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Детерминации организационного поведения	Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
	7. Коммуникации в организациях	Основные понятия	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Виды коммуникаций	Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Критерии контроля результатов действий	Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
	8. Поведенческий аудит	Основные понятия	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Критерии для оценки деятельности кадров	Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Проведение оценки персонала	Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
	9. Механизм формирования поведения в организации	Основные понятия	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Преимущества и недостатки групповой работы в организации	Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Оценка возможностей формирования команды	Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
10. Организационное поведение в перспективе	Основные понятия	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
	Модели организационного поведения	Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
	Традиции и перспективы развития организационного поведения	Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
			Итого	120 – ОТЗ 120 – ЗТЗ

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

*Образец типового варианта итогового теста,
предусмотренного рабочей программой дисциплины*

Количество ОТЗ – 9 (50%), ЗТЗ – 9 (50%)
 Норма времени – 45 мин.

1. _____, как научная дисциплина, занимается изучением поведения работающих людей и тем, как они осуществляют деятельность в рамках определенных организационных структур или организаций. (Организационное поведение)

2. Организационное поведение – это наука о...

- а) Целях и процессе управления
- б) Индивидах и рабочих группах в организации
- в) Технологиях управления персоналом
- г) Межличностных коммуникациях
- д) Основных характеристиках организации как системы

3. Поведение, отклоняющееся от норм, требований и ожиданий, связанных со статусом человека в организации, и являющееся нежелательным для организации, называется

- а) Инновационное
- б) Негативное
- в) Антиролевое

- г) Проактивное
- д) Неформальное

4. _____, конфликт, обусловленный противоречиями между различными ролями или компонентами ролей одного или нескольких человек. (Ролевой конфликт)

5. К какому из типов контрпродуктивного поведения в организации относится ситуация, когда сотрудник в рабочее время занимается личными делами?

- а) Девиация в отношении ресурсов организации» (propertydeviance)
- б) «Межличностная агрессия» (personalaggression)
- в) Политическая девиация» (politicaldeviance)
- г) Девиация в отношении производства» (productiondeviance)
- д) Девиация на рабочем месте (workplacedeviance)

6. _____ – это процесс социального влияния, благодаря которому лидер получает поддержку со стороны других членов сообщества для достижения цели. (Лидерство)

7. Соотнесите в правильном порядке основные этапы процедуры модификации организационного поведения.

Этап	Содержание этапов
Идентификация	Мониторинг результатов внедрения с целью проверки действенности выбранной системы мероприятий и эффективности методики в целом. Вся последовательность этапов повторяется до получения удовлетворительных результатов
Измерение	Разработка и внедрение мероприятий, преследующих цель усилить функциональные поведенческие события и ослабить дисфункциональные
Анализ	Организация и проведение наблюдений с целью сбора данных, характеризующих наличие и состав ключевых поведенческих событий, важных с точки зрения их влияния на результаты работы
Внедрение	Определение частных характеристик однотипных поведенческих событий с фиксацией предпосылок их совершения и последствий
Оценка результатов внедрения	Определение предпосылок и последствий каждого типа поведенческого события; сортировка поведенческих событий на функциональные и дисфункциональные

8. _____ – это взаимодействие двух или более индивидуумов в популяции одного вида, изучением которого занимается социальная психология. (Социальное поведение)

9. _____ – это ситуация, в которой каждая из сторон занимает позицию, несовместимую и противоположную по отношению к интересам другой стороны. (Конфликт)

10. _____ – это способность справляться со стрессорами без вреда для психики и тела. (Стрессоустойчивость)

11. _____ – это поведение, направленное на использование, контроль или иное влияние на других в своих интересах. (Манипуляция)

12. _____ – это действия, направленные на формирование команды и последующее сплочение. Если сотрудники действуют сообща, решая задачи компании, то эффективность бизнес-процессов возрастает, а конкурентоспособность повышается. (Командообразование)

13. _____ – группа лиц, объединённых какой-либо общей деятельностью, работой, учёбой, решением определённой общественной задачи. (Коллектив)

14. Одной из основных функций поведения является:

- а) Следование нормам и правилам
- б) Исполнение рабочих задач

- в) Повышение социального статуса
- г) Удовлетворение потребностей
- д) Получение власти над другими людьми

15. Признаком ролевого поведения в организации является:

- а) Желательность
- б) Недопустимость
- в) Исполнительность
- г) Стандартность
- д) Обязательность

16. Ролевой конфликт в организации связан с...

- а) Одновременным исполнением работником нескольких социальных ролей
- б) Навязыванием человеку социальной роли
- в) Противоречивыми требованиями к работнику со стороны руководителя
- г) Кризисом самоидентификации
- д) Несправедливым распределением ролей внутри рабочей группы

17. Умышленное и скрытое противодействие человека или группы людей внутри организации выполнению задач, стоящих перед компанией, называется...

- а) Обструкционизм
- б) Надроловое поведение
- в) Саботаж
- г) Организационное диссидентство
- д) Организационный цинизм

18. Какой тип руководителя (согласно классификации Т. Коно) наиболее популярен и эффективен в преуспевающих японских фирмах?

- а) консервативно-аналитический
- б) консервативно-интуитивный
- в) новаторско-интуитивный
- г) новаторско-аналитический

4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

В таблице дано описание процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий, соответствующих рабочей программе дисциплины, и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Собеседование	Собеседование проводится по темам дисциплины в соответствии с рабочей программой на практическом занятии. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения собеседования, доводит до обучающихся вопросы для собеседования по теме занятия и дает перечень литературных источников для подготовки к собеседованию. На занятии- собеседовании преподаватель может самостоятельно выбрать вопрос для собеседования с конкретным студентом или группой студентов из предложенного перечня. В ходе собеседования обучающийся должен показать степень владения темой, знания основных терминов, формул, умение пользоваться категориальным аппаратом и формулами, продемонстрировать навыки владения методами и средствами решения практических задач по теме.
Тестирование	Тестирования, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов тестовых заданий по теме не менее пяти. Тестирование по разделу и по дисциплине проводится с использованием компьютерных технологий. В этом случае варианты тестовых заданий формируются рандомно из базы ТЗ. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций,

<p>Кейс-стади</p>	<p>тетрадами для практических занятий не разрешено</p> <p>Метод является универсальным – пригодным для применения как на лекциях, так на семинарских (практических) занятиях, а также при проведении лабораторных работ. Достоинство метода состоит в том, что на его основе слушатели могут научиться выделять проблемы, обнаруживать в них противоречия, всесторонне анализировать их, находить оптимальные пути решения. Овладение всеми названными операциями приводит к формированию диалектического мышления, к развитию творческих способностей. Решение отдельных практических проблемных задач может использоваться как прием активизации познавательной деятельности в ходе лекций, семинарских занятий, самостоятельной работы слушателей, индивидуального собеседования. В ходе занятия слушатели сталкиваются с необходимостью самостоятельно решить ряд проблем научно-технического характера, с которыми они не сталкивались до занятия. Все это определяет поисковый характер занятия, заставляет его провести в тесном научном сотрудничестве преподавателя и слушателей.</p> <p>В основе ситуации должно быть рассмотрение актуальной управленческой проблемы. Студент на основе теоретического обзора и анализа информации по выбранной проблеме, а также с использованием практического опыта разрабатывает кейс с учетом требований.</p>				
<p>Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты</p>	<p>Всестороннее обсуждение спорного вопроса в публичном собрании, в частной беседе, споре. Другими словами, дискуссия заключается в коллективном обсуждении какого-либо вопроса, проблемы или сопоставлении информации, идей, мнений, предложений. Цели проведения дискуссии могут быть очень разнообразными: обучение, тренинг, диагностика, преобразование, изменение установок, стимулирование творчества и др.</p> <p>В проведении дискуссии используются различные организационные методики.</p> <p>Также применяется методика «вопрос – ответ». Данная методика – это разновидность простого собеседования; отличие состоит в том, что применяется определённая форма постановки вопросов для собеседования с участниками дискуссии-диалога.</p> <p>Эффективность проведения дискуссии зависит от таких факторов, как:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. подготовка (информированность и компетентность) студента по предложенной проблеме; 2. семантическое однообразие (все термины, дефиниции, понятия и т.д. должны быть одинаково поняты всеми учащимися); 3. корректность поведения участников; 4. умение преподавателя проводить дискуссию. 				
<p>Сообщение, доклад</p>	<p>Рецензии на публикации по тематике: «Актуальные проблемы мотивация персонала организации».</p> <p>Цель работы: анализ публикаций с целью более глубокого изучения проблем, касающихся актуальных проблем и современных тенденций управления системой мотивации стимулирования трудовой деятельности в мировой и отечественной практике.</p> <p>Содержание работы: в процессе выполнения задания составляется отчет.</p> <p>Результат выполнения работы отражается в отчете по форме:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) цели публикации; 2) характера публикации (научная, прикладная, учебная, рекламная, иная); 3) последовательности и логики изложения; 4) языка публикации; 5) доступности понимания; 6) кому адресована публикация; 7) результатов, полученных автором публикации, и степени их обоснованности; 8) достоинств публикации; 9) недостатков публикации; 10) степени новизны результатов; 11) ценности работы. <p>Методические указания: каждому студенту необходимо провести анализ периодической печати, выбрать наиболее интересную для него публикацию и изложить свое мнение относительно нее в отчете по обозначенной форме.</p>				
<p>Зачет</p>	<p>Проведение промежуточной аттестации в форме зачета позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля (могут быть учтены результаты итогового тестирования по дисциплине). Так как оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Для чего преподаватель находит среднюю оценку уровня сформированности компетенций у обучающегося, как сумму всех полученных оценок, деленную на число этих оценок.</p> <p style="text-align: center;">Шкала и критерии оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 70%; text-align: center;">Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля</td> <td style="width: 30%; text-align: center;">Оценка</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки</td> <td style="text-align: center;">«зачтено»</td> </tr> </table>	Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка	Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки	«зачтено»
Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка				
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки	«зачтено»				

	по текущему контролю	
	Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»
	<p>Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета, то обучающийся сдает зачет. Зачет проводится в форме тестирования. Фонд тестовых заданий разного уровня сложности обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).</p>	

Задания, по которым проводятся контрольно-оценочные мероприятия, оформляются в соответствии с положением о формировании фонда оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации, не выставляются в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС, а хранятся на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по дисциплине.