

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ФГБОУ ВО ИРГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказом ректора
от «08» мая 2020 г. №266-1

Б1.В.17 Организационное поведение

рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.01 Экономика
Профиль подготовки – Экономическая безопасность, учет и анализ рисков
Программа подготовки – академический бакалавриат
Квалификация выпускника – бакалавр
Форма обучения – очная
Нормативный срок обучения – 4 года
Кафедра-разработчик программы – Финансы и бухгалтерский учет

Общая трудоемкость в з.е. - 3
Часов по учебному плану - 108

Формы промежуточной аттестации в семестрах:
зачет, 7

Распределение часов дисциплины по семестрам

| Семестр | 7 | Итого |
|--|-------------------------|-------------------------|
| Число недель в семестре | 14 | |
| Вид занятий | Часов по учебному плану | Часов по учебному плану |
| Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий | 42 | 42 |
| – лекции | 14 | 14 |
| – практические (семинарские) | 28 | 28 |
| Самостоятельная работа | 66 | 66 |
| Зачет | - | - |
| Итого | 108 | 108 |

ИРКУТСК

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИРГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИРГУПС Трофимов Ю.А.
00a73c5b7b623a969ccad43a81ab346d50 с 08.12.2022 14:32 по 02.03.2024 14:32 GMT+03:00
Подпись соответствует файлу документа



Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.01 Экономика (уровень бакалавриата), утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.11.2015 г. № 1327, и на основании учебного плана по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, профиль «Экономика труда», утвержденного Учёным советом ИрГУПС от «30» апреля 2020 г. № 10.

Программу составил:
доцент, к.э.н., доцент Вихорева М.В.

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения обучающихся по направлению подготовки 38.03.01 Экономика на заседании кафедры «Финансы и бухгалтерский учет».
Протокол от «30» апреля 2020 г. № 8.

Зав. кафедрой, к.э.н., доцент

С.А. Халетская

| 1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ | |
|--|--|
| 1.1 Цели освоения дисциплины | |
| 1 | формирование у обучающегося комплексного представления об основных закономерностях поведения человека в организации |
| 2 | усвоение основных методов управления индивидуальной и совместной деятельностью в рамках определенных организационных структур |
| 1.2 Задачи освоения дисциплины | |
| 1 | овладение теоретическими знаниями, практическими навыками и современными методами исследования в области общественных процессов, значимых для понимания организационного поведения |
| 2 | анализ механизма влияния организационного поведения на людей |
| 3 | усвоение комплекса практических методик в области взаимоотношений индивидуумов в группе и об особенностях группового принятия решений |
| 4 | рассмотреть концепции и теории, анализирующие поведение отдельных индивидуумов в организации, в том числе теорию мотивации |
| 1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины | |
| 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 | |
| Профессионально-трудовое воспитание обучающихся | |
| Цель профессионально-трудоового 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 | |

| 2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП | |
|--|--|
| 2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося | |
| | Дисциплина «Организационное поведение» базируется на знаниях и освоенных компетенциях в процессе изучения следующих дисциплин: |
| 1 | Б1.Б.16 Финансы |
| 2 | Б1.Б.17 Бухгалтерский учет и анализ |
| 3 | Б1.В.18 Управление человеческими ресурсами |
| 4 | Б1.Б.19 Менеджмент |
| 5 | Б1.В.01 Деньги, кредит, банки |
| 6 | Б1.В.03 Корпоративные финансы |
| 7 | Б1.В.09 Экономика и планирование на транспорте |
| 8 | Б2.В.02(П) Производственная - по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности |
| 2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины | |

| необходимо как предшествующее | |
|--------------------------------------|--|
| 1 | Б1.В.12 Анализ трудовых показателей |
| 2 | Б1.В.ДВ.15.01 Корпоративная социальная ответственность |
| 3 | Б1.В.ДВ.15.02 Коллективный договор ОАО "РЖД" |
| 4 | Б2.В.03(Н) Производственная - научно-исследовательская работа |
| 5 | Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная |
| 6 | Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |

| 3 ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ | |
|--|---|
| ОПК-4 способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность | |
| Минимальный уровень освоения компетенции | |
| Знать | основы организационно-управленческих решений |
| Уметь | оценивать организационно-управленческих решений |
| Владеть | навыками анализа ситуации при выборе организационно-управленческих решений |
| Базовый уровень освоения компетенции | |
| Знать | основные организационно - управленческие способы решения задач, возникающих в области управления организационным поведением |
| Уметь | применять организационно-управленческие решения проблем, возникающих в области управления организационным поведением |
| Владеть | основными организационно-управленческими способами решения задач, возникающих в области управления организационным поведением |
| Высокий уровень освоения компетенции | |
| Знать | методы реализации организационно-управленческих решений при управлении организационным поведением |
| Уметь | применять методы реализации организационно-управленческих решений при управлении организационным поведением |
| Владеть | навыками принятия организационно-управленческих решений при управлении организационным поведением |
| ПК-5 способностью анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д. и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений | |
| Минимальный уровень освоения компетенции | |
| Знать | источники финансовой и иной информации необходимой для принятия управленческих решений |
| Уметь | осуществлять поиск, анализ и систематизацию финансовой и иной информации необходимой для принятия управленческих решений в финансовой сфере |
| Владеть | навыками поиска, анализа и систематизации финансовой и иной информации необходимой для принятия управленческих решений в финансовой сфере |
| Базовый уровень освоения компетенции | |
| Знать | типовые методики и модели для выработки управленческих решений |
| Уметь | применять типовые методики и модели для выработки управленческих решений в финансовой сфере |
| Владеть | опытом применения типовых методик и моделей для выработки управленческих решений в финансовой сфере |
| Высокий уровень освоения компетенции | |
| Знать | основные положения, содержащиеся в финансовой, бухгалтерской и иной информации, содержащейся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств |
| Уметь | анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств |
| Владеть | навыками анализа и интерпретации финансовой, бухгалтерской и иной информации, содержащейся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств |

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

| Знать | |
|--------------|--|
| 1 | основные модели и исследования в области теории организационного поведения |

| | |
|----------------|--|
| 2 | определения основных терминов и понятий в теории организационного поведения |
| 3 | основные подходы к проектированию организационных структур разных типов |
| 4 | понятие и основные теории трудовой мотивации |
| Уметь | |
| 1 | анализировать и оценивать состояние конкретной организации с позиции организационного поведения |
| 2 | распознавать основные типы организационных структур |
| 3 | диагностировать основные типы организационных культур |
| 4 | вырабатывать управленческие решения выявленных организационных проблем |
| Владеть | |
| 1 | навыками организации взаимодействий с членами группы, распределения обязанностей, совершенствования механизмов групповой работ |
| 2 | навыками проектирования организационного поведения, распределения полномочий и ответственности |
| 3 | способностями к анализу и проектированию межличностных, групповых и организационных взаимосвязей |
| 4 | навыками оценки условий и последствий принимаемых организационно-управленческих решений |

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

| Код занятия | Наименование разделов и тем /вид занятия/ | Семестр | Часы | Код компетенции | Учебная литература, ресурсы сети «Интернет» |
|-------------|---|---------|------|-----------------|---|
| 1.0 | Раздел 1. Введение в организационное поведение | | | | |
| 1.1 | Поведение человека в организации: основные понятия, типологии, результаты /Лек/ | 7 | 1 | ОПК-4 ПК-5 | Л1.1, Л2.1, Л3.1, Л4.1, Э1, Э2 |
| 1.2 | Поведение человека в организации: основные понятия, типологии, результаты /Пр/ | 7 | 2 | ОПК-4 ПК-5 | Л1.1, Л2.1, Л3.1, Л4.1, Э1, Э2 |
| 1.3 | Подготовка к практическим занятиям и проработка лекционного материала и изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу по темам раздела /Ср/ | 7 | 16 | ОПК-4 ПК-5 | Л1.1, Л2.1, Л3.1, Л4.1, Э1, Э2 |
| 2.0 | Раздел 2. Микроуровень анализа организационного поведения: индивидуально-личностные факторы формирования | | | | |
| 2.1 | Личность в организации: психологические характеристики /Лек/ | 7 | 1 | ОПК-4 ПК-5 | Л1.1, Л2.1, Л3.1, Л4.1, Э1, Э2 |
| 2.2 | Личность в организации: психологические характеристики /Пр/ | 7 | 2 | ОПК-4 ПК-5 | Л1.1, Л2.1, Л3.1, Л4.1, Э1, Э2 |
| 2.3 | Поведение личности в системе управления /Лек/ | 7 | 2 | ОПК-4 ПК-5 | Л1.1, Л2.1, Л3.1, Л4.1, Э1, Э2 |
| 2.4 | Поведение личности в системе управления /Пр/ | 7 | 4 | ОПК-4 ПК-5 | Л1.1, Л2.1, Л3.1, Л4.1, Э1, Э2 |
| 2.5 | Подготовка к практическим занятиям, проработка лекционного материала, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу по темам раздела /Ср/ | 7 | 16 | ОПК-4 ПК-5 | Л1.1, Л2.1, Л3.1, Л4.1, Э1, Э2 |
| 3.0 | Раздел 3. Групповое поведение в организации | | | | |
| 3.1 | Групповая динамика и командообразование в организации /Лек/ | 7 | 2 | ОПК-4 ПК-5 | Л1.1, Л2.1, Л3.1, Л4.1, Э1, Э2 |
| 3.2 | Групповая динамика и командообразование в организации /Пр/ | 7 | 4 | ОПК-4 ПК-5 | Л1.1, Л2.1, Л3.1, Л4.1, Э1, Э2 |
| 3.3 | Конфликты в организационном поведении | 7 | 2 | ОПК-4 | Л1.1, Л2.1, |

| | | | | | |
|------------|---|---|----|---------------|--------------------------------------|
| | /Лек/ | | | ПК-5 | ЛЗ.1, Л4.1, Э1, Э2 |
| 3.4 | Конфликты в организационном поведении /Пр/ | 7 | 4 | ОПК-4 ПК-5 | Л1.1, Л2.1, ЛЗ.1, Л4.1, Э1, Э2 |
| 3.5 | Стрессы в организационном поведении /Лек/ | 7 | 1 | ОПК-4 ПК-5 | Л1.1, Л2.1, ЛЗ.1, Л4.1, Э1, Э2 |
| 3.6 | Стрессы в организационном поведении /Пр/ | 7 | 4 | ОПК-4 ПК-5 | Л1.1, Л2.1, ЛЗ.1, Л4.1, Э1, Э2 |
| 3.7 | Подготовка к практическим занятиям, проработка лекционного материала, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу по темам раздела /Ср/ | 7 | 16 | ОПК-4 ПК-5 | Л1.1, Л2.1, ЛЗ.1, Л4.1, Э1, Э2 |
| 4.0 | Раздел 4. Организационные процессы | | | | |
| 4.1 | Коммуникации в организации /Лек/ | 7 | 1 | ОПК-4 ПК-5 | Л1.1, Л2.1, ЛЗ.1, Л4.1, Э1, Э2 |
| 4.2 | Коммуникации в организации /Пр/ | 7 | 2 | ОПК-4 ПК-5 | Л1.1, Л2.1, ЛЗ.1, Л4.1, Э1, Э2 |
| 4.3 | Власть и влияние в организации /Лек/ | 7 | 1 | ОПК-4 ПК-5 | Л1.1, Л2.1, ЛЗ.1, Л4.1, Э1, Э2 |
| 4.4 | Власть и влияние в организации /Пр/ | 7 | 2 | ОПК-4 ПК-5 | Л1.1, Л2.1, ЛЗ.1, Л4.1, Э1, Э2 |
| 4.5 | Лидерство в организации /Лек/ | 7 | 1 | ОПК-4 ПК-5 | Л1.1, Л2.1, ЛЗ.1, Л4.1, Э1, Э2 |
| 4.6 | Лидерство в организации /Пр/ | 7 | 2 | ОПК-4 ПК-5 | Л1.1, Л2.1, ЛЗ.1, Л4.1, Э1, Э2 |
| 4.7 | Изменения и нововведения в организации /Лек/ | 7 | 1 | ОПК-4 ПК-5 | Л1.1, Л2.1, ЛЗ.1, Л4.1, Э1, Э2 |
| 4.8 | Изменения и нововведения в организации /Пр/ | 7 | 2 | ОПК-4 ПК-5 | Л1.1, Л2.1, ЛЗ.1, Л4.1, Э1, Э2 |
| 4.9 | Подготовка к практическим занятиям, проработка лекционного материала, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу по темам раздела /Ср/ | 7 | 18 | ОПК-4 ПК-5 | Л1.1, Л2.1, ЛЗ.1, Л4.1, Э1, Э2 |
| | Форма промежуточной аттестации - зачет | 7 | - | ОПК-4 ПК-5 | Л1.1, Л2.1, ЛЗ.1, Л4.1, Э1, Э2 |

**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 оформляется в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещается 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, со- ставители | Заглавие | Издательство, год издания | Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн |
|--|--------------------------|----------|------------------------------|---|
|--|--------------------------|----------|------------------------------|---|

| | | | | |
|---|--|--|---|--|
| Л1.1. | Бондаренко В.В., Васин С.М., Седлецкий А.В. | Организационное поведение (для бакалавров): учебное пособие [Электронный ресурс]: https://e.lanbook.com/book/53495#book_name | КноРус, 2015 | 100% онлайн |
| 6.1.2 Дополнительная литература | | | | |
| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год издания | Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн |
| Л2.1 | Козлов В.В., Одегов Ю.Г., Сидорова В.Н. | Организационное поведение (для бакалавров): учебное пособие [Электронный ресурс]: https://e.lanbook.com/book/53494#book_name | КноРус, 2013 | 100% онлайн |
| 6.1.3 Методические разработки | | | | |
| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося | Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн |
| Л3.1. | Гладких И.В., Минина В.Н. | Организационное поведение и управление человеческими ресурсами: кейсы из коллекции [Электронный ресурс]: https://e.lanbook.com/book/49449#book_name | Санкт-Петербургский государственный университет, 2010 | 100% онлайн |
| 6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине | | | | |
| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося | Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн |
| Л4.1 | Лидин К.Л. | Менеджмент персонала. Информационно-эмоциональный подход. Учебное пособие | ИрГУПС, 2013 | 97 |
| 6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» | | | | |
| Э.1 | Федеральный портал Российское образование http://www.edu.ru/ | | | |
| Э.2 | Единое окно доступа к образовательным ресурсам http://window.edu.ru/ | | | |
| 6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем | | | | |
| 6.3.1 Перечень базового программного обеспечения | | | | |
| 6.3.1.1 | Microsoft Windows Professional 10, государственный контракт от 20.07.2021 № 0334100010021000013-01; Microsoft Office Russian 2010, государственный контракт от 20.07.2021 № 0334100010021000013-01; FoxitReader, свободно распространяемое программное обеспечение http://free-software.com.ua/pdf-viewer/foxit-reader/ ; Adobe Acrobat Reader DC свободно распространяемое программное обеспечение https://get.adobe.com/ru/reader/enterprise/ ; Яндекс. Браузер. Прикладное программное обеспечение общего назначения, Офисные приложения, лицензия – свободно распространяемое программное обеспечение по лицензии BSD License | | | |
| 6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения | | | | |
| 6.3.2.1 | Не предусмотрен | | | |
| 6.3.3 Перечень информационных справочных систем | | | | |
| 6.3.3.1 | КонсультантПлюс – студенческая версия (Онлайн-версия КонсультантПлюс: Студент, https://student2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=home;rnd=0.8160556428138959) | | | |
| 6.4 Правовые и нормативные документы | | | | |
| 6.4.1 | Не требуется | | | |

| | |
|---|---|
| 7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ | |
| 1 | Корпус А ИрГУПС находятся по адресу 664074, г. Иркутск, ул. Чернышевского, д. 15; корпус Л – по адресу 664074, г. Иркутск, ул. Лермонтова, д.80 |
| 2 | Аудитории для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, деловых игр, группо- |

| | |
|---|--|
| | <p>вых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, самостоятельной работы студентов. Учебная мебель, доска, кафедра, мультимедийный проектор, экран, учебно-наглядные пособия (презентации).</p> <p>Класс «Деловых игр» А-401, для проведения занятий семинарского типа, деловых игр, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Учебная мебель, доска</p> |
| 3 | <p>Помещения для самостоятельной работы обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Читальный зал А-606. Учебная мебель, стеллажи, витрина, компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета, мультимедийный проектор, экран. – Аудитория Л-205. Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета, мультимедийный проектор, экран. – Компьютерный класс аудитория Л-206. Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета, мультимедийный проектор, экран. |
| 4 | <p>Аудитория для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования А-521. Стол, стулья, стеллажи для хранения, набор инструментов для профилактического обслуживания учебного оборудования.</p> |

| 8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ | |
|---|---|
| Вид учебной деятельности | Организация учебной деятельности обучающегося |
| Лекция | <p>Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки. Обобщения; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. 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.</p> |
| Практическое занятие | <p>Обсуждение лекционного материала и материала, выносимого на самостоятельное изучение, закрепление изученного материала при помощи выполнения различных практических заданий.</p> |
| Самостоятельная работа | <p>Самостоятельная работа студентов проводится в целях закрепления и систематизации теоретических знаний, а также формирования практических навыков по их применению при решении прикладных задач в выбранной предметной области. Она включает проработку лекционного материала, самоподготовку студентов к практическим занятиям, выполнение практических задач, самостоятельное изучение тем, выходящих за рамки лекционного курса.</p> |
| <p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде ИргУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.</p> | |

**Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине
Б1.В.17 «Организационное поведение»**

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

Б1.В.17 «Организационное поведение»

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

Дисциплина «Организационное поведение» участвует в формировании компетенций:

ОПК-4: способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность

ПК-5: способностью анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д. и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений

**Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций ОПК-4, ПК-5
при освоении образовательной программы**

| Код компетенции | Наименование компетенции | Индекс и наименование дисциплин (модулей)/ практик, участвующих в формировании компетенции | Семестр изучения дисциплины | Этапы формирования компетенции |
|--|--|--|-----------------------------|--------------------------------|
| ОПК-4 | способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность | Б1.Б.19 Менеджмент | 1 | 1 |
| | | Б1.В.17 Организационное поведение | 7 | 2 |
| | | Б1.В.18 Управление человеческими ресурсами | 7 | 2 |
| | | Б1.В.12 Анализ трудовых показателей | 8 | 3 |
| | | Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты | 8 | 3 |
| ПК-5 | способностью анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д. и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений | Б1.Б.16 Финансы | 3 | 1 |
| | | Б1.Б.17 Бухгалтерский учет и анализ | 4,5 | 1,2 |
| | | Б1.В.03 Корпоративные финансы | 4 | 1 |
| | | Б2.В.02(П) Производственная - по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности | 4 | 1 |
| | | Б1.В.01 Деньги, кредит, банки | 5 | 2 |
| | | Б1.В.09 Экономика и планирование на транспорте | 6 | 2 |
| | | Б2.В.03(Н) Производственная - научно-исследовательская работа | 6 | 2 |
| | | Б1.В.17 Организационное поведение | 7 | 3 |
| | | Б1.В.ДВ.15.02 Коллективный договор ОАО "РЖД" | 8 | 3 |
| | | Б1.В.ДВ.15.01 Корпоративная социальная ответственность | 8 | 3 |
| | | Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная | 8 | 3 |
| Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты | 8 | 3 | | |

**Таблица соответствия уровней освоения компетенций ОПК-4, ПК-5
планируемым результатам обучения**

| Код компетенции | Наименование компетенции | Наименования разделов дисциплины (модуля)/практики | Уровни освоения компетенций | Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции) |
|-----------------|---|--|-----------------------------|---|
| ОПК-4 | способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и | Раздел 1. Введение в организационное поведение Раздел 2. Микроуровень анализа организационного поведения: инди- | Минимальный уровень | Знать: основы организационно-управленческих решений |
| | | | | Уметь: оценивать организационно-управленческих решений |
| | | | | Владеть: навыками анализа ситуации при выборе организационно-управленческих решений |

| | | | | |
|-------------|---|---|----------------------------|--|
| | <p>готовность нести за них ответственность</p> | <p>видуально-личностные факторы формирования Раздел 3. Групповое поведение в организации Раздел 4. Организационные процессы</p> | <p>Базовый уровень</p> | <p>Знать: основные организационно - управленческие способы решения задач, возникающих в области управления организационным поведением Уметь: применять организационно-управленческие решения проблем, возникающих в области управления организационным поведением Владеть: основными организационно-управленческими способами решения задач, возникающих в области управления организационным поведением</p> |
| | | | <p>Высокий уровень</p> | <p>Знать: методы реализации организационно-управленческих решений при управлении организационным поведением Уметь: применять методы реализации организационно-управленческих решений при управлении организационным поведением Владеть: навыками принятия организационно-управленческих решений при управлении организационным поведением</p> |
| <p>ПК-5</p> | <p>способностью анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д. и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений</p> | <p>Раздел 1. Введение в организационное поведение Раздел 2. Микроуровень анализа организационного поведения: индивидуально-личностные факторы формирования Раздел 3. Групповое поведение в организации Раздел 4. Организационные процессы</p> | <p>Минимальный уровень</p> | <p>Знать: источники финансовой и иной информации необходимой для принятия управленческих решений Уметь: осуществлять поиск, анализ и систематизацию финансовой и иной информации необходимой для принятия управленческих решений в финансовой сфере Владеть: навыками поиска, анализа и систематизации финансовой и иной информации необходимой для принятия управленческих решений в финансовой сфере</p> |
| | | | <p>Базовый уровень</p> | <p>Знать: типовые методики и модели для выработки управленческих решений Уметь: применять типовые методики и модели для выработки управленческих решений в финансовой сфере Владеть: опытом применения типовых методик и моделей для выработки управленческих решений в финансовой сфере</p> |
| | | | <p>Высокий уровень</p> | <p>Знать: основные положения содержащиеся в финансовой, бухгалтерской и иной информации содержащейся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств Уметь: анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств Владеть: навыками анализа и интерпретации</p> |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | | претации финансовой, бухгалтерской и иной информации, содержащейся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств |
|--|--|--|--|---|

**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*) |
|------------------|--------|--|--|---------------|--|
| 7 семестр | | | | | |
| 1 | 1 | Текущий контроль | Поведение человека в организации: основные понятия, типологии, результаты | ОПК-4 ПК-5 | Собеседование, разноуровневые задания (устно, письменно) |
| 2 | 2 | Текущий контроль | Раздел 1. Введение в организационное поведение | ОПК-4 ПК-5 | Тестирование (компьютерные технологии) |
| 3 | 3 | Текущий контроль | Личность в организации: психологические характеристики | ОПК-4 ПК-5 | Собеседование, разноуровневые задания (устно, письменно) |
| 4 | 4 | Текущий контроль | Поведение личности в системе управления | ОПК-4 ПК-5 | Собеседование, разноуровневые задания (устно, письменно) |
| 5 | 5 | Текущий контроль | Раздел 2. Микроуровень анализа организационного поведения: индивидуально-личностные факторы формирования | ОПК-4 ПК-5 | Тестирование (компьютерные технологии) |
| 6 | 6 | Текущий контроль | Групповая динамика и командообразование в организации | ОПК-4 ПК-5 | Собеседование, разноуровневые задания (устно, письменно) |
| 7 | 7 | Текущий контроль | Конфликты в организационном поведении | ОПК-4 ПК-5 | Собеседование, разноуровневые задания (устно, письменно) |
| 8 | 8 | Текущий контроль | Стрессы в организационном поведении | ОПК-4 ПК-5 | Собеседование, разноуровневые задания (устно, письменно) |
| 9 | 9 | Текущий контроль | Раздел 3. Групповое поведение в организации | ОПК-4 ПК-5 | Тестирование (компьютерные технологии) |
| 10 | 10 | Текущий контроль | Коммуникации в организации | ОПК-4 ПК-5 | Собеседование, разноуровневые задания (устно, письменно) |
| 11 | 11 | Текущий контроль | Власть и влияние в организации | ОПК-4 ПК-5 | Собеседование, разноуровневые задания (устно, письменно) |
| 12 | 12 | Текущий контроль | Лидерство в организации | ОПК-4 ПК-5 | Собеседование, разноуровневые задания (устно, письменно) |
| 13 | 13 | Текущий контроль | Изменения и нововведения в организации | ОПК-4 ПК-5 | Собеседование, разноуровневые задания (устно, письменно) |
| 14 | 14 | Текущий контроль | Раздел 4. Организационные процессы | ОПК-4 ПК-5 | Тестирование (компьютерные технологии) |
| 15 | 14 | Форма промежуточной аттестации – зачет | Раздел 1. Введение в организационное поведение Раздел 2. Микроуровень анализа организационного поведения: индивидуально-личностные факторы формирования | ОПК-4 ПК-5 | Собеседование (устно). Тестирование (компьютерные технологии) |

| | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|
| | | | Раздел 3. Групповое поведение в организации Раздел 4. Организационные процессы | | |
|--|--|--|---|--|--|

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 двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций на различных этапах их формирования, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице

| № | Наименование оценочного средства | Краткая характеристика оценочного средства | Представление оценочного средства в ФОС |
|---------------------------------------|----------------------------------|--|---|
| Текущий контроль | | | |
| 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 | Разноуровневые задания | Различают задачи и задания: – репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины; может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся; – реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся | Комплект разноуровневых заданий |
| 3 | Тест | 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 | Фонд тестовых заданий |
| Форма промежуточной аттестации | | | |
| 4 | 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 | Перечень теоретических вопросов и практических заданий к зачету |

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета, а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций

| Шкалы оценивания | Критерии оценивания | Уровень освоения компетенций |
|------------------|--|------------------------------|
| «зачтено» | Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы | Высокий |
| | Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов | Базовый |
| | Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы | Минимальный |
| «не зачтено» | Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов | Компетенции не сформированы |

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Разноуровневые задачи (задания)

| Шкала оценивания | Критерии оценивания |
|-----------------------|--|
| «отлично» | Демонстрирует очень высокий/высокий уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены |
| «хорошо» | Демонстрирует достаточно высокий/выше среднего уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены |
| «удовлетворительно» | Демонстрирует средний уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены. Демонстрирует низкий/ниже среднего уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены |
| «неудовлетворительно» | Демонстрирует очень низкий уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Не ответа. Не было попытки решить задачу |

Собеседование

| Шкала оценивания | Критерии оценивания |
|------------------|---|
| «отлично» | В ответе обучающегося отражены основные концепции и теории по данному вопросу, проведен их критический анализ и сопоставление, описанные теоретические положения иллюстрируются практическими примерами и экспериментальными данными. Обучающимся формулируется и обосновывается собственная точка зрения на заявленные проблемы, материал излагается профессиональным языком с использо- |

| | |
|-----------------------|---|
| | ванием соответствующей системы понятий и терминов |
| «хорошо» | В ответе обучающегося описываются и сравниваются основные современные концепции и теории по данному вопросу, описанные теоретические положения иллюстрируются практическими примерами, обучающимся формулируется собственная точка зрения на заявленные проблемы, однако он испытывает затруднения в ее аргументации. Материал излагается профессиональным языком с использованием соответствующей системы понятий и терминов |
| «удовлетворительно» | В ответе обучающегося отражены лишь некоторые современные концепции и теории по данному вопросу, анализ и сопоставление этих теорий не проводится. Обучающийся испытывает значительные затруднения при иллюстрации теоретических положений практическими примерами. У обучающегося отсутствует собственная точка зрения на заявленные проблемы. Материал излагается профессиональным языком с использованием соответствующей системы понятий и терминов |
| «неудовлетворительно» | Ответ обучающегося не отражает современные концепции и теории по данному вопросу. Обучающийся не может привести практических примеров. Материал излагается «житейским» языком, не используются понятия и термины соответствующей научной области. Ответ отражает систему «житейских» представлений обучающегося на заявленную проблему, обучающийся не может назвать ни одной научной теории, не дает определения базовым понятиям |

Тестирование

Критерии и шкала оценивания текущего контроля

| Шкала оценивания | Критерии оценивания |
|------------------|---|
| «зачтено» | Обучающийся верно ответил на 70 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования |
| «не зачтено» | Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования |

Результаты тестирования могут быть использованы при проведении промежуточной аттестации.

Критерии и шкала оценивания промежуточной аттестации в форме зачета

| Шкала оценивания | Критерии оценивания |
|------------------|---|
| «зачтено» | Обучающийся верно ответил на 70 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования |
| «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 Типовые вопросы для проведения собеседования по темам

Вопросы для собеседования по темам выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вопросов для собеседования по темам, предусмотренных рабочей программой.

Образец типовых вопросов для собеседования по теме «Поведение человека в организации: основные понятия, типологии, результаты»

1. Предметно-целевое содержание организационного поведения.
2. Трансформация базовых категорий организационного поведения: сущность и содержание.
3. Современные принципы управления человеческими ресурсами.

4. Различия между механистическими и бихевиористскими теориями организационного поведения.

5. Современные методологические подходы в организационном поведении.

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме «Личность в организации: психологические характеристики»

1. Свойства личности и их влияние на эффективность профессиональной деятельности.
2. Проблемы адаптации работника к организационному окружению и их решение.
3. Составляющие компетенции персонала и их развитие.
4. Управление деловой карьерой в организации.
5. Причины девиантного поведения в организации и способы их устранения.

3.2 Типовые контрольные разноуровневые задания

Варианты контрольных разноуровневых заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов заданий реконструктивного уровня, предусмотренных рабочей программой.

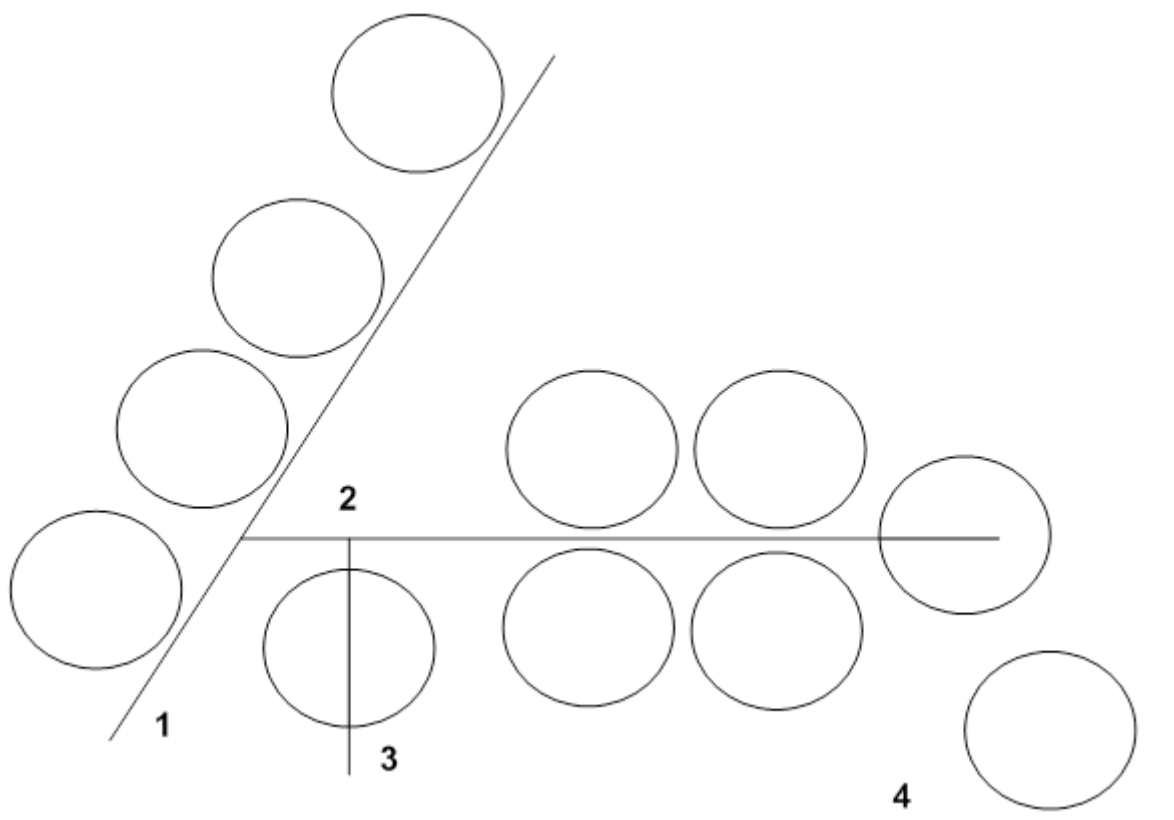
Образец типового варианта разноуровневых заданий
по теме «Личность в организации: психологические характеристики»

Задание. Перечислите и схематично изобразите виды карьерного роста.



Задание. Пройдите тест «Ваше отношение к карьере».

Перед вами круги и линии. Закрасьте сплошным цветом тот из кругов, который вам больше всего нравится. И еще один круг заштрихуйте или выделите любым другим, удобным вам способом.



Ключ к тесту

Полностью закрашенный круг – это вы сами, то, что вы собой представляете в деловом разрезе. А заштрихованный круг – ваши мечты о карьере, ваши планы, надежды.

Особое значение имеет расположение круга.

Первая линия – это карьерный рост, иерархия продвижение по службе, деловое поприще, стремление к лидерству.

Вторая линия – это работа в коллективе, трудолюбие, исполнительность.

Третья линия – это пассивность, лень или усталость, боязнь самостоятельности, неумение действовать решительно.

Четвертая линия – это склонность к индивидуальной работе, независимость, творческая жилка, отстраненность.

Если ваш закрашенный круг находится на первой линии, то это говорит о том, что вы строите планы насчет своей карьеры, вы честолюбивы и амбициозны. И чем выше ваш круг, тем грандиознее ваши планы и желания. Круг, расположенный выше всех, – это высшая ступенька на карьерной лестнице, и если вы закрасили именно этот круг, то можно смело сказать, что вы хотели бы достичь высокого положения на службе. Ролью простого клерка вы не удовлетворитесь. Карьера для вас значит очень многое. Если же ваш круг находится в нижней точке первой линии, то это говорит либо о достаточной скромности ваших запросов, либо о том, что вы пока не успели осмотреться и предпочитаете некоторое время переждать, прежде чем строить какие-то определенные планы в карьере.

Закрашенный круг на второй линии говорит о том, что вы с удовольствием работаете в коллективе и ничего иного не желаете. Причем круг, расположенный на конце второй линии, говорит о том, что в принципе вы могли бы взять на себя руководящую роль, если бы захотели.

Закрашенный круг на третьей линии говорит о том, что вы либо очень устали и в настоящий момент нуждаетесь в отдыхе, либо же о том, что вы не любите работать и делаете все от вас зависящее, чтобы увильнуть от работы.

Закрашенный круг на четвертой линии – вы ярко выраженный индивидуалист, вы не любите и не умеете работать в коллективе, вы привыкли отвечать только за себя.

Образец типового варианта заданий разноуровневых заданий
по теме «Групповая динамика и командообразование в организации»

Задание. Посмотрите фильм «Экзамен» (Великобритания, 2009 год) и ответьте на следующие вопросы.

1. Какой вид группы по размерам?
2. Какова природа образования группы?
3. Какой вид группы по направленности (горизонтальная, вертикальная)?
4. На какой стадии развития находится группа?
5. Перечислите причину/ы возникновения конфликта в группе.
6. Перечислите стратегии поведения в конфликтной ситуации, которые используют герои.
7. Какие методы профессионального отбора были использованы?
8. Опишите роль каждого участника группы.
9. Опишите основные черты корпоративной культуры организации, которая нанимает сотрудников.
10. Предположите, какой стиль управления использует руководитель организации.
11. Какой вид коммуникации между участниками группы?
12. Перечислите основные коммуникативные барьеры между участниками.

3.3 Перечень теоретических вопросов к зачету
(для оценки знаний)

1. Дайте определение организационного поведения (ОП). Какова связь ОП с менеджментом, теорией организации, управлением персоналом, психологией и другими науками?
2. Почему менеджеры должны изучать, уметь анализировать и прогнозировать поведение людей в организации?
3. Назовите основные концепции, формирующие базис ОП. Выделите наиболее значимые из них и поясните свой выбор.
4. Почему философия и видение включены в систему организационного поведения? Приведите пример организационного видения, о котором вы читали или слышали.
5. Сравните четыре модели ОП между собой. Что у них общего и чем они отличаются друг от друга?
6. Почему поддерживающая и коллегиальная модели ОП распространяются, прежде всего, в высокоразвитых странах?
7. Дайте определение понятия «личность». Перечислите общечеловеческие свойства личности. Какое отношение имеет личность к организационному поведению?
8. В чем необходимость существования людей и организаций друг для друга? Перечислите основные ожидания человека и организации.
9. Сравните природу человека и природу организации: в чем сходство и различия?
10. Какие человеческие качества сугубо индивидуальны? В чем люди в основном похожи? Что доминирует: различия или сходство?
11. Что такое установка? Назовите основные характеристики и составляющие компоненты установок. Какие функции выполняют установки в жизни людей?
12. Что подразумевается под термином «удовлетворенность трудом»? Какие основные факторы оказывают влияние на удовлетворенность трудом? Каковы важнейшие следствия удовлетворенности трудом?
13. Чем ощущение отличается от восприятия? Какие факторы влияют на восприятие человека окружающими.
14. Приведите примеры внешних факторов, которые влияют на избирательность восприятия.
15. Что означает стереотипизация? Почему этот эффект рассматривается как проблема восприятия?

16. Что называется эффектом «ореола»? Обобщите современные представления об этом эффекте.
17. Что подразумевается под управлением впечатлением? Что означает мотивация впечатления и формирование впечатления?
18. Какие основные приемы используют работники при управлении впечатлением? 19. Согласны ли вы с утверждением, что научение является частью практически любой деятельности? Поясните ответ.
20. Назовите основные параметры теорий научения: бихевиористской, когнитивной и социального научения. В чем различие между положительным и отрицательным подкреплением? Приведите примеры.
21. Перечислите возможные формы адаптации человека к организационному окружению.
22. Что такое «жизненный цикл организации»? Опишите циклы развития организации в бизнесе?
23. Назовите каждую стадию жизненного цикла организации. Какие условия изменяют характеристики стадий?
24. От каких факторов зависит длительность стадий ЖЦО?
25. Укажите основные причины кризисов каждого цикла развития организации.
26. Чем определяется возможность длительного существования организации на этапе «Инновационной организации»?
27. Проанализируйте зависимость организационных структур от этапов ЖЦО.
28. Что понимают под организационными изменениями?
29. Перечислите основные виды сопротивления изменениям. Назовите причины, по которым люди сопротивляются изменениям.
30. Опишите три стадии процесса изменений.
31. В чем суть концепции организационного развития? В чем достоинства и ограничения концепции ОР?
32. Что такое казуальные переменные?
33. Опишите типовую программу ОР.
34. Дайте определение понятия «организационная культура».
35. Что такое «субкультура», и какие субкультуры бывают в организации. Что такое «контркультура»?
36. Назовите методы формирования, поддержания и изменения ОК.
37. Возможно ли провести изменения в организационной культуре без изменения поведения работников? Поясните.
38. Какие модели используются для определения влияния культуры на организационную эффективность?
39. Что предпринимают организации для сохранения своей культуры? Опишите основные шаги.
40. С помощью каких моделей можно определить влияние национальной культуры на культуру организации?
41. Что такое «культура» и чем она отличается от понятия «организационная культура»?
42. Как такие понятия, как индивидуализм/коллективизм, диапазон власти, избегание неопределенности, мужское и женское начала, помогают объяснить различия культур? Приведите примеры различий в этих параметрах.

3.4 Перечень типовых простых практических заданий к зачету

(для оценки умений)

Задание. Выберите организацию, в которой необходимо провести преобразование:

- магазин бытовой техники;
- мастерская по ремонту одежды;

- крупное предприятие, производящее обувь;
- стоматологическая клиника;
- строительная организация;
- туристическое агентство;
- любая другая организация.

Задание. Определите возможные проблемы функционирования и развития выбранной вами организации:

- устарели технологии производства и управления;
- недостаточная технологическая оснащенность;
- основные направления деятельности не позволяют достичь желаемых результатов;
- недостаточно гибкая организационная структура;
- масштабы организации не соответствуют выполняемым задачам;
- конкуренты вытесняют с занятого организацией сегмента рынка;
- низкий уровень квалификации работников;
- имеются разногласия в высшем руководстве;
- коммуникационная сеть организации не обеспечивает всех необходимой информацией;
- неэффективен механизм управления;
- другие проблемы.

Задание. Раскройте суть преобразований, изменений в организации, которые помогут разрешить имеющиеся проблемы. Охарактеризуйте цель, уровень, форму, вид предполагаемых преобразований.

Задание. Разработайте программу, алгоритм действий по разработке, организации, внедрению вводимого преобразования, которая бы включала следующие этапы.

| Этапы | Описание действий, проводимых на этапе |
|--|--|
| Мероприятия, предполагаемые действия | |
| Первоначальная диагностика | |
| Сбор информации | |
| Анализ полученных данных | |
| Планирование и подготовка изменений | |
| Осуществление изменений | |
| Оценка результатов и формирование рекомендаций | |

Задание. Выскажите предположение, будет ли в организации сопротивление преобразованиям, раскройте их причины.

Задание. Что вы порекомендуете предпринять руководителю организации для предупреждения и преодоления сопротивления вводимым преобразованиям?

Задание. Выберите способы привлечения членов организации к изменениям. Обоснуйте свой выбор.

| Форма воздействия | Трудности |
|--|---|
| Информирование и обсуждение | Недостаток точной качественной информации |
| Вовлечение в обсуждение и участие в планировании | При большом числе людей значительные затраты времени |
| Помощь и поддержка | Значительное сопротивление |
| Отсутствие иных методов | Большие затраты времени на корректировку при ошибочном пути |
| Трудности адаптации к новому | Большие затраты времени, неудачи |
| Переговоры и соглашения | Потери участников |
| Значительные уступки | Манипуляции |
| Принуждение | Потеря доверия при разоблачении |

3.5 Перечень типовых практических заданий к зачету (для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

Задание №1

В одной финансово-кредитной организации начальником юридического отдела был назначен молодой (25 лет) человек с незаконченным на тот момент финансово-экономическим образованием. В его подчинении оказались трое специалистов высочайшей юридической квалификации с высоким стажем и большим опытом работы.

Приняли его спокойно и нейтрально.

В первый же день в отдел поступил заказ на юридическое обслуживание от очень крупного клиента. Финансово-кредитная организация очень любила своих клиентов, поэтому молодой начальник отдела принял заказ в устной форме и пообещал выполнить его в кратчайшие сроки – к 16 часам этого же дня. И официальным тоном поручил работу ведущему специалисту отдела, женщине 36 лет. Назовем ее Мария Ивановна. Она кивнула головой и погрузилась в работу.

16.00, затем прошел еще час. Клиент уже оборвал все телефоны. Но на раздраженный вопрос руководителя: «Сколько же можно?» Мария Ивановна спокойно ответила: «Мне на эту работу по инструкции положено 12 часов. Конечно, если вы не хотите получить халтуру. Поэтому завтра в 10.00 она будет у вас на столе». И не было в ее голосе ни тени раздражения.

Попытки поручить работу двум другим сотрудникам вообще успехом не увенчались: одна сотрудница сослалась на более низкую квалификацию, а второй коллега заявил, что кроме Марии Ивановны никто не сделает работу для столь крупного клиента на должном уровне. Начальник отдела сорвался и позволил себе гневные высказывания в адрес сотрудницы. После чего отлучился на время. На коллектив отдела его вспышка не оказала никакого воздействия, только вызвала улыбки.

Вопросы:

1. Как можно охарактеризовать данную ситуацию с точки зрения отношений нового руководителя с подчиненными ему сотрудниками?
2. Можно ли назвать поведение молодого руководителя «грамотным»? Если да, то почему?
3. Как можно оценить отношение руководителей этой организации к сотрудникам описанного подразделения? В чем ошибка высшего руководства?
4. Укажите на ошибки начальника юридического отдела.

Задание №2

С помощью полярной модели основного управленческого отношения показать, где скрываются и где блокируются поведенческие ресурсы управления. Разработать полярную модель для следующей ситуации: есть 2 типа руководителей, один из которых дает понять, что каждый в коллективе способен на многое, а другой считает, что мало кто на что способен. Что приобретает первый руководитель, заинтересовывая работников? И что теряет второй, заставляя их работать?

В этой модели продемонстрируйте «обратную связь» основного управленческого отношения, т.е. как руководитель может раскрывать поведенческий ресурс организации и как может его загубить. Оцените приобретения одного руководителя и потери другого.

Результаты оценки представьте в виде таблицы.

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

Задание №3

Лида Смирнова пристально смотрела на свой кофе и пирожок. После трудного рабочего дня она пыталась расслабиться в кафе, часто посещаемом деловыми людьми.

Подняв взгляд, она заметила свою давнюю подругу по университету, входящую в кафе.

Прошло уже два года, как она последний раз виделась с Анной Яблоковой. В то время они были в одной группе на занятиях по курсу «Организационное поведение».

«Анна! — воскликнула Лида, пытаясь привлечь ее внимание. — Присаживайся. Я не видела тебя целую вечность. Я не знала, что ты осталась в городе».

«Я проходила вводное обучение в страховой компании, где работаю последние 18 месяцев, — ответила Анна. — А как у тебя дела?»

«Я работаю в рекламном агентстве «Альбатрос». Я там почти уже год», — сказала Лида.

«Интересно, что это за организация? — спросила Анна. — Я слышала, что это достаточно жесткая контора».

«Я не знаю, откуда у тебя такая информация, — ответила Лида, — но ты права».

Платят действительно хорошо, но ежедневно выжимают из нас каждый выплаченный нам рубль. Люди, с которыми я работаю, очень хорошие, но сильно конкурируют друг с другом. Я думаю, что наша компания проводит некую неписаную политику. Новых людей пытаются столкнуть друг с другом, а «победитель» получает продвижение. Не получившие продвижение долго не задерживаются в компании. Они ищут что-нибудь на стороне или их просят подыскать себе что-нибудь другое. Я надеюсь, ты понимаешь, что я имею в виду».

Анна сочувственно взглянула на подругу. «У нас в страховой компании тоже идет своя борьба, но все это выглядит несколько иначе. У меня относительно низкая заработная плата, но мне кажется, что меня скоро повысят. Как бы этого хотелось. Когда я начала работать, мне сказали, что повысят через 9 месяцев ученичества, но они превратились сначала в 12, затем в 15, а сейчас это уже составляет 18 месяцев, и никого из моей группы еще не повысили. Двое, занимавшие должности выше меня, уже уволились. Поэтому нас, двоих оставшихся, скоро повысят. Я надеюсь, что это коснется и меня. Политика компании заключается в продвижении людей, но в медленном продвижении. Можно конечно было бы обратиться к ряду официальных кадровых документов. Я уже подобрала много таких материалов, но как-то беспокоюсь, стоит ли мне на них ссылаться. У меня прекрасная начальница».

Когда я разуверилась во всем, она отвела меня в сторону и сказала, что у меня все идет хорошо. Она показала планы компании по продвижению сотрудников и сказала, что она будет настойчиво рекомендовать меня на открывающиеся вакансии. Мне кажется, я просто нетерпеливая».

Лида отставила свой кофе. «Мой начальник просто дурак, но он хитрый дурак. Он окружил себя людьми, делающими так, что он выглядит хорошо. Они делают свою работу, а он получает все результаты. Я научилась больше от коллег, чем от него. Не понимаю, как такие, как он выживают в нашей компании. Ты, наверное, сейчас думаешь, что его подчиненные надеются на свое продвижение. Он, должно быть, лучший артист, чем я о нем думала».

«Тебе нравится то, что ты делаешь?» — спросила Анна.

«Да, это очень интересное дело, — ответила Лида. — Это более сложно, чем то, чему нас учили в университете. Было бы лучше, если бы наши профессора рассказывали нам о политике в компаниях. Я хотела бы знать что-нибудь о том, как сделать так, чтобы увидеть в своем начальнике что-то хорошее. Ты видишь, мне это очень необходимо».

Обе некоторое время сидели тихо. В заключение Анна сказала: «В пятницу в театре будут показывать новую пьесу. У меня есть лишний билет. Хочешь пойти со мной?»

««Я бы пошла, Анна», — сказала Лида, — но взяла домой много работы. Может быть, мы сходим куда-нибудь вместе в следующий раз, ладно?»

«Да, конечно, — ответила Анна, — после того, как нас обеих повысят». Они обе засмеялись, и Анна потянулась за своим пальто.

Вопросы:

1. Как бы вы могли охарактеризовать каждую из героинь ситуации как личность?
2. Что можно сказать о каждой из девушек с позиции того, как они относятся к фактам и событиям, изложенным в ситуации, как они описывают свою работу и отношения по работе?
3. Как бы вы оценили удовлетворенность работой Лиды и Анны?
4. Кто из них больше доволен своей работой в целом и почему?
5. Что можно сказать о том, как их менеджеры управляют сложившейся в компаниях ситуацией, а также об этическом поведении этих менеджеров?
6. Не кажется ли вам, что эти две девушки приписывают разную степень важности различным аспектам своей работы? Если это так, то какие из этих аспектов воспринимаются ими как более важные и для кого?

Задание №4

Руководство магазина считает, что отдел кадров подобрал в свое время не тех людей на должности, описание которых приводится ниже.

Определить, что нужно сделать для заполнения этих должностей в будущем с большей эффективностью. Необходимо разработать модель личности для кандидата на каждую из должностей. Эта модель должна описывать наиболее важные черты личности, которые приведут к успеху в работе. Затем следует подготовить список вопросов к кандидату на должность, ответы на которые помогут совместить требования к работе с личностной характеристикой.

Заведующий секцией мужской и женской одежды. Менеджер в данной должности несет полную ответственность за поддержание соответствующего ассортимента товаров в секции; должен управлять продажей, координировать работу и обеспечивать развитие подчиненных ему продавцов. Он обязан играть активную роль в выявлении слабых сторон в работе каждого продавца и помогать ему (ей) в преодолении недостатков.

Приблизительно половину своего рабочего времени менеджер проводит в зале секции, работая с покупателями.

Заведующий складом. Менеджер несет полную ответственность за получение прибывающих товаров, их правильное складирование в помещениях склада, а также за своевременную доставку в торговые залы по требованию заведующих секциями.

Менеджер должен работать с персоналом, доставляющим товары, так, чтобы обеспечить в этом деле порядок и систематичность. Кроме того, менеджер должен работать с продавцами, чтобы избегать затоваривания на складе.

Задание №5

«Орион» — это крупная многонациональная компания по производству товаров бытовой химии. Она осуществляет операции в десяти странах СНГ. В России она производит некоторые виды своей продукции на одном из заводов, расположенном в небольшом провинциальном уральском городке.

Крупномасштабные складские операции очень важны для поддержания эффективной работы данного завода. Как только продукция сходит с производственной и упаковочной линии в северной части завода, она перевозится на конвейер через главную дорогу в южную часть, где расположены складские помещения. Эти операции осуществляются в две смены и без остановки. Если здесь происходит срыв, то вся система стопорится и сделанная продукция не может сойти с производственной линии.

Петр Груздев работает в южной части завода на складе. Ему 28 лет, он не женат и уже семь лет работает на этом заводе. В его обязанности входит погрузка готовой продукции на конвейер и складирование ее в штабеля с помощью ручной тележки или автопогрузчика.

Дома Петр живет с матерью и отцом; домой приходит в основном спать. Всем известно, что он любит хорошо проводить время. На общение с людьми у него уходит много вре-

мени и сил. Он нередко жалуется, что после этого он бывает «разбитым». Петр тратит очень много денег на свои развлечения. Такое возможно потому, что родителям денег он почти не дает. Его отец, находясь на пенсии, все еще работает и получает неплохую заработную плату. Сам Петр умудряется немного подработать на стороне, выступая время от времени в качестве судьи на соревнованиях местных мужских и женских команд по волейболу. Он также активно занимается спортом для своего удовольствия: зимой — это популярный в этом городе хоккей, а летом — русская лапта.

Ему очень нравится быть среди людей, получать удовольствие от общения с ними не в меньшей степени, чем от самих занятий спортом.

На работе Петр уже не первый год известен своими непредсказуемыми прогулами.

Они нередко превращаются просто в загулы. Последние три года это выглядело следующим образом.

Позапрошлый год 12 дней (5 случаев)

Прошлый год 9 дней (7 случаев)

Текущий год 10 дней (8 случаев)

Кроме того, Петр часто опаздывает на работу, объясняя это различными причинами. В ряде случаев это прерывает рабочие операции на складе завода.

Его новый начальник участка Галина Николаевна не считает, что активная жизнь Петра вне работы — причина его прогулов и опозданий. Хотя она и не совсем в этом уверена. Она не может понять, почему он на это жалуется каждый раз, когда появляется на работе на следующий день.

Однажды, когда Петр прогулял несколько раз после игр в хоккей, он пытался объяснить это тем, что каждый раз игра вызывала старые боли в спине. Из его личного дела Галина Николаевна действительно обнаружила, что два года назад Петр обращался к заводскому врачу по поводу болей в спине. Это случилось как раз после занятий спортом.

Однако записи доктора, сделанные после обследования, свидетельствовали о том, что Петру не возбранялось работать после случившегося.

Галина Николаевна была у Петра уже четвертым по счету начальником участка за последние два с половиной года его работы на заводе. Все предыдущие начальники участка сделали в личном деле Петра записи о его нарушениях. Они проводили с ним соответствующие беседы. Каждый раз Петр соглашался с тем, что ему следует исправиться, ссылаясь в то же самое время на плохое самочувствие и болезни как причины своего поведения. Было замечено, что после каждой такой воспитательной беседы его поведение на работе значительно улучшалось.

В принципе Петр был хорошим работником. Ему не за что было делать замечания, но и нельзя было ожидать от него каких-либо сверх усилий. Просматривая его личное дело, Галина Николаевна вспоминала трех его предыдущих начальников. Двое из них отличались тем, что давали подчиненным полную свободу в работе с минимальными проверками, со своей стороны. А один был действительно «жестким» начальником, держа все и всех под постоянным контролем, наставляя и помогая всем своим работникам, ругая их, когда они делали не то или не так. Однако большинству людей на заводе он нравился. Галина Николаевна обнаружила из личного дела интересный факт. Прогулы Петра были чаще именно у этого «жесткого» начальника и меньше у тех двух «либералов», дававших людям самим решать, где, как и когда работать.

В восемь часов утра в понедельник 6 октября 1997 г. Петр Груздев не появился на работе, и складская бригада должна была начать работу в сокращенном составе.

Анализируя записи в личном деле Петра, Галина Николаевна определила, что он впал в новый период загулов. К тому же недавно, в сентябре он уже прогулял три дня. Она задумалась о том, что же ей необходимо предпринять, чтобы Петр вышел на работу, и в будущем подобные случаи исключались.

Вопросы:

1. Как Петр воспринимал организационное и неорганизационное окружение? Какие личностные различия Петра определяли его поведение на рабочем месте и вне работы?

2. Чему приписывал Петр причины своего поведения и почему он так считал? Чему предписывала Галина Николаевна причины поведения Петра, и что ее привело к такому восприятию событий?

3. Какие виды ситуационного усиления поведения Петра использовали его предыдущие начальники? Насколько эффективными были их действия?

Объясните свою точку зрения.

4. Что было особенного в том порядке, с которым к Петру применялось ситуационное усиление его поведения? Было ли это эффективным?

5. Что бы вы посоветовали предпринять Галине Николаевне в создавшейся ситуации?

Задание № 6

Данный конфликт произошел на фирме А, занимающейся снабжением сети ресторанов продуктами питания.

Основным продуктом, которым эта фирма снабжает рестораны «Fast Food», является картофель «French Fries». Этот продукт поставляется из Германии фирмой В, с которой подписан долгосрочный контракт на поставку с условием отсрочки платежа. Фирма является не только поставщиком, но и производителем данного вида картофеля.

Заказывает продукцию у фирмы В и занимается платежами директор по закупкам фирмы А, которого зовут Андреем. За неделю до майских праздников Андрей заболел, и часть своих обязанностей поручил своему заместителю Елене.

В конце рабочей недели, в пятницу, выяснилось, что по вине транспортной компании и таможенной группы фирмы А поставка из Германии срывается, т.е. в понедельник на складе может образоваться дефицит картофеля, потребление которого ресторанами во время праздников должно увеличиться.

Андрей из дома пытался уладить ситуацию с поставками фирмы В, но ему это не удалось, и к концу рабочего дня в пятницу он поручил Елене организовать срочную закупку у любого московского поставщика, который смог бы доставить картофель определенного образца в количестве 3 т. не позднее окончания рабочего дня в понедельник.

Елена стала искать подходящего поставщика, но вечером в конце недели это было практически невозможно. Андрей также занимался поиском и, найдя фирму С, сообщил это Елене и дальнейшее решение по поставке поручил принимать ей.

В данной экстренной ситуации Елене пришлось пойти на условия, поставленные фирмой С, которые фирме А были абсолютно невыгодны: подписание договора со сроком действия до конца 1997 г. и 100 % предоплата данной поставки. Условием Елены была скорейшая поставка.

В понедельник утром Елена произвела предоплату фирме С и выслала ей платежное поручение с подтверждением факта оплаты, что является необходимым и достаточным условием для фирмы - поставщика, чтобы отгрузить товар на склад фирмы А. Елена сообщает Андрею, что эта проблема решена и поставка должна произойти до окончания рабочего дня.

Во вторник Андрей вышел на работу и узнал, что картофель еще не привезли, и попросил разобраться в этом Елену. Она позвонила в фирму С, и ей сообщили, что платежного поручения недостаточно и отгрузка будет произведена только тогда, когда на их счет поступят деньги, т.е. не раньше среды, так как деньги в Москве из банка в банк идут не менее одного дня. Елена сообщила это Андрею, который был очень возмущен тем, что она сразу не выяснила этого обстоятельства. Елена же ему ответила, что это он нашел фирму С, она думала, что Андрей достаточно хорошо знал будущего поставщика, а поэтому она занималась только технической стороной организации поставки. Андрей же узнал только цену картофеля, которая была для него приемлема.

Андрей стал обвинять Елену в неудачной сделке. Он говорил, что Елена должна была выяснить все условия поставки до конца и при неприемлемых условиях искать другого по-

ставщика. Елена же ему сказала, что он не давал ей таких указаний, а догадаться она не могла, потому что закупка картофеля не в ее компетенции. На обвинения Андрея в непрофессионализме она ответила, что он возложил на нее слишком большую ответственность и что лучше ему самому попытаться договориться с фирмой С о скорейшей поставке. Андрей позвонил на фирму С, но ему отказали в поставке до поступления денег на их счет, так как это условие было неприемлемым для руководства фирмы С, тем более что уже был подписан договор, в котором кроме форс-мажорных, не оговаривалось никакие другие обстоятельства, которые могли бы изменить характер поставок.

В среду днем пришла машина с картофелем из Германии, а машина от фирмы С так и не было. Сотрудники отдела, которым руководил Андрей, были в курсе ситуации и стали критиковать его за то, что он оплатил фирме С поставку со 100% предоплатой, в то время как они не смогли оплатить поставки своим постоянным партнерам, с которыми они работают с отсрочкой платежа в 15 банковских дней, так как необходимые деньги Елена зарезервировала для фирмы С в пятницу вечером.

В итоге фирма А понесла убытки в размере предоплаты за уже ненужный картофель. Кроме того, подписав договор, она возложила на себя обязанность закупить до конца 1997 г. такой же картофель, как и у фирмы В, но с товарной наценкой у фирмы С.

Вопросы:

1. Нужно ли было Андрею принимать участие в поисках фирмы или он должен был дать задание Елене провести это дело от начала до конца?
2. Можно ли сказать, что Андрей недостаточно хорошо контролировал ситуацию? Должен ли он был это делать, когда был не совсем здоров?
3. Справедливы ли слова Елены о том, что Андрей возложил на нее слишком большую ответственность, после того, когда уже нельзя было изменить ситуацию с фирмой С?
4. Имеются ли у Андрея основания в будущем не доверять профессионализму Елены?
5. На ком лежит ответственность за убытки?
6. Была ли эта ситуация следствием недомолвок и недоразумений между Еленой и Андреем? Как бы вы посоветовали им вести себя в дальнейшем?

Задание №7

Представьте себе обычный рабочий день в банке. Последний день приема коммунальных платежей без начисления пеней. Работают три кассира. К каждому окну стоит огромная очередь. В атмосфере царит напряженность: все явно утомлены. С разных сторон время от времени доносятся недовольные реплики в адрес работников банка. Неожиданно для очереди и к ее неудовольствию один из кассиров – молоденькая девушка с приятной внешностью – объявляет о временном непродолжительном перерыве в работе для сдачи излишков наличных денег в кассе (она действует по инструкции).

Второй кассир. Женщина 35 лет, в присутствии клиентов начинает критиковать действия своего коллеги, что подогревает назревший конфликт. Необоснованная критика вызывает у первого кассира возмущение, обиду и непонимание, так как она действует в соответствии с установленным порядком, который обеспечивает безопасность работников банка и клиентов. Желая погасить конфликт, молодая девушка возвращается к клиентам и молча, затаив обиду и потеряв трудовой настрой, продолжает работать.

Вопросы:

1. Кто разжег конфликт?
2. Насколько обоснованы действия молодого кассира?
3. Насколько объективна критика ее старшего коллеги?
4. Как оценить правильность действий каждого из работников?
5. Что можно посоветовать в данной ситуации?

3.6 Типовые контрольные задания для тестирования

Структура тестовых материалов по дисциплине «Организационное поведение»

| Компетенция | Тема | Содержательный элемент | Характеристика содержательного элемента | Количество тестовых заданий, типы ТЗ |
|-------------|---|---|---|--------------------------------------|
| | 1.1 Поведение человека в организации: основные понятия, типологии, результаты | Понятие организационного поведения. Важнейшие подходы и концепции, объясняющие специфику организационного поведения | Знание | 12 – ОТЗ 12 – ЗТЗ |
| | 2.1 Личность в организации: психологические характеристики | Понятие и сущность управления поведением человека в организации | Знание | 12 – ОТЗ 12 – ЗТЗ |
| | 2.2 Поведение личности в системе управления | Модели поведения человека в организации | Умение | 6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ |
| | | Принципы и методы управления поведением работников организации | Действие | 6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ |
| | 3.1 Групповая динамика и командообразование в организации | Группа, ее сущность. Особенности группового поведения. Управленческая команда | Знание | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | Стадии формирования групп в организации | Умение | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | Факторы поведения группы в организации. Анализ методов изучения группового поведения | Действие | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | 3.2 Конфликты в организационном поведении | Современный взгляд на конфликты в организации | Знание | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | Стратегии поведения в конфликте | Умение | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | Анализ и оценка управления конфликтами в организационном поведении | Действие | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | 3.3 Стрессы в организационном поведении | Стрессы в структуре организационного поведения | Знание | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | Методологические подходы в управлении организационными стрессами | Умение | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | Анализ стрессоустойчивой среды | Действие | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | 4.1 Коммуникации в организации | Сущность и виды коммуникаций | Знание | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | Анализ коммуникационного процесса | Умение | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | Совершенствование коммуникационного обмена | Действие | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | 4.2 Власть и влияние в организации | Функции власти в современной организации | Знание | 6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ |
| | | Баланс власти | Умение | 6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ |
| | 4.3 Лидерство в организации | Эффективный стиль лидерства: подход с позиций личных качеств; поведенческий и ситуационный подходы | Умение | 12 – ОТЗ 12 – ЗТЗ |
| | 4.4 Изменения и ново- | Принципы системы | Знание | 4 – ОТЗ |

| | | | | |
|--|------------------------|---|----------|------------------------|
| | введения в организации | управления изменениями и нововведениями | | 4 – 3ТЗ |
| | | Этапы управления изменениями в организации | Умение | 4 – ОТЗ 4 – 3ТЗ |
| | | Применение инструментов управления изменениями и нововведениями | Действие | 4 – ОТЗ 4 – 3ТЗ |
| | | | Итого | 120 – ОТЗ 120 – 3ТЗ |

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде 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

1. Выберите правильный ответ. На какие виды делятся группы по целевому назначению?
 - а) дружеские
 - б) проектные
 - в) по интересам
 - г) малые
 - д) функциональные
 - е) неформальные

2. Выберите правильный ответ. Что может являться причиной объединения людей в группы?
 - а) потребность в общении
 - б) получение определенного общественного статуса
 - в) стиль руководства

3. Выберите правильный ответ. Как называются общепризнанные стандарты, сложившиеся в группе в результате длительного взаимодействия ее членов?
 - а) групповая динамика
 - б) роли
 - в) групповые нормы

4. Выберите правильный ответ. Как называются организации, которые применяются в области высоких технологий, при ложных инновационных процессах, основанные на знании и компетенции персонала?
 - а) индивидуалистические организации
 - б) эдхократические организации
 - в) партисипативные организации
 - г) корпоративные организации

5. Выберите правильный ответ. Кто проводил эксперименты на заводе «Вестерн электрик» в Хоторне, в результате которых была сформулирована доктрина человеческих отношений?
 - а) Альберт Бандура
 - б) Элтон Мэйо
 - в) Джордж Келли

6. Выберите правильный ответ. Что подразумевается под скелетом организации, схемой должностей и подразделений, на основе которой строятся формальные отношения между людьми в организации?

- а) организационный дизайн
- б) организационная культура
- в) организационная структура

7. Отношения в системе управления на всех уровнях, возникающие по поводу разработки и использования результативных методов управления в условиях конкурентной среды – это _____ организационного поведения.

8. Объяснении поведения работников и в выработке рекомендаций по повышению эффективности деятельности как работников, так и организации в целом - это _____ организационного поведения.

9. _____ — измеряют уровень удовлетворенности трудом, климатом в коллективе, своим статусом в организации.

10. _____ — изучение взаимоотношений между людьми, состояния рабочего места, уровня производительности и интенсивности труда, внешнего вида работника, языка общения и т. д.

11. _____ — метод психологического исследования межличностных отношений в группе с целью определения структуры взаимоотношений, ролей и статусов членов группы, в том числе выявления неформальных лидеров, психологической совместимости, определения отношений к лидеру, выявления стиля руководства.

12. _____ — использование теоретических моделей организации, ее элементов для достижения целей ОП.

13. Выберите правильный ответ. Первый научный подход к анализу организаций и процессу управления ими приписывают:

- а) Харрингтону Эмерсону – «Двенадцать принципов эффективности»
- б) Фредерику У. Тейлору – «Принципы научного управления»
- в) Анри Файолю – «Общее и практическое управление»
- г) Богданову А.А. – «Тектология. Всеобщая организационная наука»

14. Выберите правильный ответ. Определите соотношение понятий «зависимость» и «закон»:

- а) первое понятие шире, чем второе
- б) понятия тождественные
- в) второе понятие шире, чем первое

15. Выберите правильный ответ. Наиболее верным является утверждение:

- а) зависимость представляет собой закономерность
- б) закономерность представляет собой зависимость
- в) зависимость представляет собой закон
- г) закон представляет собой зависимость

16. Выберите правильный ответ. Процессы в организационных системах протекают в соответствии с:

- а) общими организационными законами

- б) частными организационными принципами и законами
- в) общими организационными принципами
- г) специфическими законами и принципами

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

- а) линейно-функциональная
- б) проектная
- в) дивизиональная
- г) матричная

18. Установите последовательность эволюции ключевой категории организационного поведения:

- а) персонал
- б) рабочая сила
- в) кадры
- г) человеческие ресурсы
- д) человеческий капитал

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

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины.

| Наименование оценочного средства | Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения |
|----------------------------------|---|
| Разноуровневые задания | Выполнение разноуровневых заданий, предусмотренных рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий |
| Собеседование | Собеседование, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Во время собеседования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию, доводит до обучающихся вопросы для собеседования. |
| Тестирование | Тестирование проводится по результатам освоения разделов дисциплины во время практических занятий. Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: темы, количество заданий в тесте, время выполнения |
| Зачет | Проведение промежуточной аттестации в форме зачета позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля. 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 |

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме зачета) составляются 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:

- перечень теоретических вопросов к зачету для оценки знаний;
- перечень типовых простых практических заданий к зачету для оценки умений;
- перечень типовых практических заданий к зачету для оценки навыков и (или) опыта деятельности.

Перечень теоретических вопросов и перечни типовых практических заданий разного уровня сложности к зачету/экзамену обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме зачета и оценивания результатов обучения

При проведении промежуточной аттестации в форме зачета преподаватель может воспользоваться результатами текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценочные средства и типовые контрольные задания, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает среднюю оценку уровня сформированности компетенций обучающегося (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число оценок).

Шкала и критерии оценивания уровня сформированности компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля (без дополнительного аттестационного испытания)

| Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля | Оценка |
|---|--------------|
| Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю | «зачтено» |
| Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю | «не зачтено» |

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация в форме зачета проводится в форме теста по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач (не более двух теоретических и двух практических). Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания в форме собеседования проходит на последнем занятии по дисциплине.