

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 № 266-1

Б1.Б.11.03 Организационное поведение рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.02 Менеджмент
Профиль подготовки – Логистика и управление цепями поставок
Программа подготовки – прикладной бакалавриат
Квалификация выпускника – бакалавр
Форма обучения – очная
Нормативный срок обучения – 4 года
Кафедра-разработчик программы – Менеджмент

Общая трудоемкость в з.е. - 4
Часов по учебному плану - 144

Формы промежуточной аттестации в семестрах:
экзамен, 3
курсовая работа, 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	54	54
– лекции	18	18
– практические (семинарские)	36	36
Самостоятельная работа	54	54
Экзамен	36	36
Итого	144	144

ИРКУТСК

Рабочая программа практики разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата), утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.01.2016 г. № 7, и на основании учебного плана по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль «Логистика и управление цепями поставок», утвержденного Учёным советом ИрГУПС от «30» апреля 2020 г. № 10.

Программу составил:
к.п.н., доцент Н.Г. Герасимова

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент на заседании кафедры «Менеджмент».
Протокол от «16» марта 2020 г. № 9.

Зав. кафедрой, к.э.н., доцент

О.А. Фрейдман

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цели освоения дисциплины	
1	формирование базовых представлений об управленческой деятельности, и представлений о роли сотрудника как основы организации
1.2 Задачи освоения дисциплины	
1	сформировать у студентов знания планирования, стратегий управления человеческими ресурсами
2	сформировать у студентов умения разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций
3	формировать у студентов навыки планирования и осуществления мероприятий, распределения и делегирования полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия
1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины	
Профессионально-трудовое воспитание обучающихся	
<p>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.</p> <p>Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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 	
Культурно-эстетическое воспитание и развитие творческого потенциала обучающихся	
<p>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.</p> <p>Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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. 	
Научно-образовательное воспитание обучающихся	
<p>Цель научно-образовательного воспитания – создание условий для реализации научно-образовательного потенциала обучающихся в форме наставничества, тьюторства, научного творчества.</p> <p>Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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.Б.07 Математика
2	Б1.Б.11.02 Теория организации
3	ФТД.01 Логика
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б1.Б.16 Управление проектами
2	Б1.В. 02 Стратегический менеджмент
3	Б1.В.10 Производственный менеджмент
4	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	
ОК-6: способностью к самоорганизации и самообразованию	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	необходимый минимум правил и закономерностей самоорганизации и самообразования
Уметь	выполнять основные приемы самоорганизации и самообразования
Владеть	навыками делового общения
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	основные закономерности вербальных и невербальных методов коммуникации
Уметь	анализировать процессы коммуникации в межличностном и межкультурном взаимодействии
Владеть	методами межъязыковой, межкультурной и межличностной коммуникации
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	закономерности делового общения в письменной и устной формах
Уметь	использовать когнитивные приемы достижения целей делового общения
Владеть	методами кросскультурного общения
ОПК-3: способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	принципы коллективной работы, направленной на общий результат
Уметь	проектировать организационные структуры
Владеть	методами разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	культуру делового общения
Уметь	планировать и осуществлять мероприятия по управлению человеческими ресурсами организаций
Владеть	методами распределения и делегирования полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	закономерности, нормы и правила построения всех видов делового общения
Уметь	осуществлять деловое общение в устной и письменной формах
Владеть	навыками делового общения в устной и письменной формах

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать	
1	основные процессы организационного поведения
2	основные закономерности самоорганизации и самообразования
3	основные законы, закономерности, теории организационного поведения
4	основные организационные структуры организаций
5	особенности планирования, стратегий управления человеческими ресурсам
6	основные стратегии управления человеческими ресурсами организаций
7	основные теории мотивации, лидерства и власти, для решения стратегических и оперативных управленческих задач
8	процессы групповой динамики и принципы формирования команды

9	методологию организационного поведения, законы и закономерности
Уметь	
1	анализировать комплексную информацию о внутренней и внешней среде организации
2	ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций
3	оценивать экономическую эффективность организационных процессов
4	проектировать организационные структуры
5	участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций
6	планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия
7	анализировать основные организационные процессы
8	выявлять пути формирования и развития лидерского потенциала
9	проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
10	выявлять особенности межличностных, групповых и организационных коммуникаций
Владеть	
1	методикой обработки статистической и экономической информации
2	методами исследований: анализ, метод опроса и др. навыками комплексной оценки информации об организационных процессах
3	методиками проектирования
4	навыками делегирования
5	навыками организации мероприятий по планированию бизнес-стратегий
6	методикой выявления мотивации персонала
7	владеть методикой анализа организационных процессов
8	владеть методиками диагностики организационной культуры по разным характеристикам (Оучи, Хофшtede и тд.)
9	различными способами разрешения конфликтных ситуаций
10	методикой проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

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. Сущность организационного поведения, его роль в организации				
1.1	Основные понятия и термины теоретического базиса организационного поведения /Лек./	3	2	ОК-6, ОПК-3	Л1.1, Л2.1, Л3.1, Л4.1, Э1, Э2
1.2	Кооперация и координация в работе на общую цель /Лек./	3	2	ОК-6, ОПК-3	Л1.1, Л2.1, Л3.1, Л4.1, Э1, Э2
1.3	Общая цель и распределение задач внутри команды /Пр./	3	2	ОК-6, ОПК-3	Л1.1, Л2.1, Л3.1, Л4.1, Э1, Э2
1.4	Текущий контроль и оценка эффективности деятельности работников в команде /Пр./	3	4	ОК-6, ОПК-3	Л1.1, Л2.1, Л3.1, Л4.1, Э1, Э2
1.5	Проектирование основных элементов системы регулярного контроля кооперативной деятельности других /Ср./	3	8	ОК-6, ОПК-3	Л1.1, Л2.1, Л3.1, Л4.1, Э1, Э2
1.6	Мультикультурность и толерантность /Лек./	3	2	ОК-6, ОПК-3	Л1.1, Л2.1, Л3.1, Л4.1, Э1, Э2
1.7	Этническая, конфессиональная и др. принадлежность как частные случаи культурной принадлежности /Пр./	3	2	ОК-6, ОПК-3	Л1.1, Л2.1, Л3.1, Л4.1, Э1, Э2
1.8	Философия, теория и практика толерантного мышления /Лек./	3	2	ОК-6, ОПК-3	Л1.1, Л2.1, Л3.1, Л4.1, Э1, Э2

1.9	Межкультурные различия и межкультурные конфликты /Пр./	3	4	ОК-6, ОПК-3	Л1.1, Л2.1, Л3.1, Л4.1, Э1, Э2
1.10	Теория и практика разрешения межкультурных конфликтов /Ср./	3	10	ОК-6, ОПК-3	Л1.1, Л2.1, Л3.1, Л4.1, Э1, Э2
2.0	Раздел 2. Организационные процессы в организации				
2.1	Коллектив как структура. Виды связей и основные структурные единицы /Лек./	3	2	ОК-6, ОПК-3	Л1.1, Л2.1, Л3.1, Л4.1, Э1, Э2
2.2	Коллектив как структура. Виды связей и основные структурные единицы /Пр./	3	8	ОК-6, ОПК-3	Л1.1, Л2.1, Л3.1, Л4.1, Э1, Э2
2.3	Групповая динамика и командообразование /Лек./	3	4	ОК-6, ОПК-3	Л1.1, Л2.1, Л3.1, Л4.1, Э1, Э2
2.4	Формирование команды /Пр./	3	8	ОК-6, ОПК-3	Л1.1, Л2.1, Л3.1, Л4.1, Э1, Э2
3.0	Раздел 3. Управление поведением в организации				
3.1	Сущность организационного конфликта /Лек./	3	2	ОК-6, ОПК-3	Л1.1, Л2.1, Л3.1, Л4.1, Э1, Э2
3.2	Методы разрешения конфликтных ситуаций /Пр./	3	4	ОК-6, ОПК-3	Л1.1, Л2.1, Л3.1, Л4.1, Э1, Э2
3.3	Методы разрешения конфликтных ситуаций /Ср./	3	10	ОК-6, ОПК-3	Л1.1, Л2.1, Л3.1, Л4.1, Э1, Э2
3.4	Современные методы проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций /Лек./	3	2	ОК-6, ОПК-3	Л1.1, Л2.1, Л3.1, Л4.1, Э1, Э2
3.5	Современные методы проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций /Пр./	3	4	ОК-6, ОПК-3	Л1.1, Л2.1, Л3.1, Л4.1, Э1, Э2
3.6	Требования к документальному оформлению найма персонала в различных типах организационной культуры/Лек./	3	2	ОК-6, ОПК-3	Л1.1, Л2.1, Л3.1, Л4.1, Э1, Э2
3.7	Современные методы проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций /Пр./	3	4	ОК-6, ОПК-3	Л1.1, Л2.1, Л3.1, Л4.1, Э1, Э2
3.8	Современные методы проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций /Ср./	3	8	ОК-6, ОПК-3	Л1.1, Л2.1, Л3.1, Л4.1, Э1, Э2
	Форма промежуточной аттестации - экзамен	3	36	ОК-6, ОПК-3	Л1.1, Л2.1, Л3.1, 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 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, 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, соста- вители	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, соста- вители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиоте- ке/100% онлайн
Л3.1.	Гладких И.В., Минина В.Н.	Организационное поведение и управление чело- веческими 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, со- ставители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиоте- ке/ 100% он- лайн
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	Корпуса А, Б, В, Г, Д, Е ИрГУПС находятся по адресу г. Иркутск, ул. Чернышевского, д.15; корпус Л – по адресу г. Иркутск, ул. Лермонтова, д.80.
2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых проектов, работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины. Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования – А-521.
3	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальные залы; – учебные залы вычислительной техники А-401, А-509, А-513, А-516, Д-501, Д-503, Д-505, Д-507.

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки. Обобщения; пометить 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 удается разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.
Практические занятия	Обсуждение лекционного материала и материала, выносимого на самостоятельное изучение, закрепление изученного материала при помощи выполнения различных практических заданий. На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, разбираются основные типы задач. К каждому практическому занятию следует заранее выучить лекционный материал. Систематическое выполнение заданий обязательно и является важным фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины. Особое внимание следует обращать на определение основных понятий дисциплины. Обучающийся должен подробно разбирать примеры, которые поясняют понятия. Практическая подготовка, включаемая в практические занятия, предполагает выполнение обучающимся отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.
Самостоятельная работа	Самостоятельная работа обучающихся 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 обучающихся к практическим занятиям, выполнение практических задач, самостоятельное изучение тем, выходящих за рамки лекционного курса.
Курсовая работа	Изучение научной, учебной, нормативной и другой литературы. Отбор необходимого материала; формирование выводов и разработка конкретных рекомендаций по решению поставленной задачи; проведение практических исследований по заданной теме. Инструкция по выполнению требований к оформлению курсовой работы (Положение «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль» № П.420700.05.4.092-2017 в последней редакции).
Комплекс учебно-методический материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.	

**Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине
Б1.Б.11.03 Организационное поведение**

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

Б1.Б.11.03 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 к самоорганизации и самообразованию;

ОПК-3: способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

**Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций ОК-6;
ОПК-3 при освоении образовательной программы**

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин / практик, участвующих в формировании компетенции	Семестр изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ОК-6	способностью к самоорганизации и самообразованию;	Б1.Б.06 Психология	3	2
		Б1.Б.07 Математика	1,2	1
		Б1.Б.11 Теория менеджмента	2,3	2
		Б1.Б.11.03 Организационное поведение	3	2
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	3
		ФТД.01 Логика	2	1
ОПК-3	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Б1.Б.11 Теория менеджмента	2,3	2
		Б1.Б.11.02 Теория организации	2	1
		Б1.Б.11.03 Организационное поведение	3	2
		Б1.Б.16 Управление проектами	6	3
		Б1.В.02 Стратегический менеджмент	7	3
		Б1.В.03 Основы менеджмента	3	2
		Б1.В.10 Производственный менеджмент	5	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-3 планируемым результатам обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов дисциплины	Уровни освоения компетенций	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)
ОК-6	способностью к самоорганизации и самообразованию	Раздел 1. Сущность организационного поведения, его роль в организации	Минимальный уровень	Знать: необходимый минимум правил и закономерностей самоорганизации и самообразования Уметь: выполнять основные приемы самоорганизации и самообразования Владеть: навыками делового общения
			Базовый уровень	Знать: основные закономерности вербальных и невербальных методов коммуникации
		Раздел 2. Организационные процессы в организации		Уметь: анализировать процессы коммуникации в межличностном и межкультурном взаимодействии
			Раздел 3. Управ-	

		ление поведением в организации		Владеть: методами межъязыковой, межкультурной и межличностной коммуникации
			Высокий уровень:	Знать: закономерности делового общения в письменной и устной формах Уметь: использовать когнитивные приемы достижения целей делового общения Владеть: методами кросскультурного общения
ОПК-3	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Раздел 1. Сущность организационного поведения, его роль в организации	Минимальный уровень	Знать: принципы коллективной работы, направленной на общий результат
				Уметь: проектировать организационные структуры
				Владеть: методами разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций
		Раздел 2. Организационные процессы в организации	Базовый уровень	Знать: культуру делового общения
				Уметь: планировать и осуществлять мероприятия по управлению человеческими ресурсами организации
				Владеть: методами распределения и делегирования полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия
		Раздел 3. Управление поведением в организации	Высокий уровень	Знать: закономерности, нормы и правила построения всех видов делового общения
				Уметь: осуществлять деловое общение в устной и письменной формах
				Владеть: навыками делового общения в устной и письменной формах

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				
1	1-2	Текущий контроль	Раздел 1. Сущность организационного поведения, его роль в организации. Основные понятия и термины теоретического базиса организационного поведения	ОК-6 ОПК-3 Собеседование, разноуровневые задания (устно, письменно)
2	3-4	Текущий контроль	Раздел 1. Сущность организационного поведения, его роль в организации. Текущий контроль и оценка эффективности деятельности работников в команде	ОК-6 ОПК-3 Собеседование, разноуровневые задания (устно, письменно)
3	5-6	Текущий контроль	Раздел 1. Сущность организационного поведения, его роль в организации. Теория и практика разрешения конфликтов	ОК-6 ОПК-3 Собеседование, разноуровневые задания (устно, письменно)
4	7-8	Текущий контроль	Раздел 2. Организационные процессы в организации Коллектив как структура. Виды связей и основные структурные единицы	ОК-6 ОПК-3 Собеседование, разноуровневые задания (устно, письменно)
5	9-10	Текущий контроль	Раздел 3. Управление поведением в организации. Методы разрешения конфликтных ситуаций	ОК-6 ОПК-3 Собеседование, разноуровневые задания (устно, письменно) Тестирование (компьютерные технологии)

6	11-12	Текущий контроль	Раздел 3. Управление поведением в организации. Методы разрешения конфликтных ситуаций	ОК-6 ОПК-3	Собеседование, разноуровневые задания (устно, письменно)
7	13-14	Текущий контроль	Раздел 3. Управление поведением в организации. Методы разрешения конфликтных ситуаций	ОК-6 ОПК-3	Собеседование, разноуровневые задания (устно, письменно)
8	15-17	Текущий контроль	Раздел 3. Управление поведением в организации. Современные методы проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций	ОК-6 ОПК-3	Собеседование, разноуровневые задания (устно, письменно)
9	18	Текущий контроль	Раздел 3. Управление поведением в организации. Современные методы проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций	ОК-6 ОПК-3	Собеседование, разноуровневые задания (устно, письменно)
10		Форма промежуточной аттестации – экзамен	Раздел 1. Сущность организационного поведения, его роль в организации Раздел 2. Организационные процессы в организации Раздел 3. Управление поведением в организации	ОК-6 ОПК-3	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 заносятся преподавателем в журнал и учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

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: – реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать	Комплект разноуровневых заданий

		фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей	
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
4	Курсовая работа	Конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве, а также демонстрировать уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. Может быть использовано для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся в предметной или межпредметных областях	Темы типового задания на курсовую работу
Форма промежуточной аттестации			
4	Экзамен	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 экзамену

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

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«отлично»	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
«хорошо»	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
«удовлетворительно»	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
«неудовлетворительно»	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 использованием 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

Курсовая работа

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию. Представлены результаты обзора литературных и иных источников. Структура курсовой работы логически и методически выдержана. Все выводы и предложения убедительно аргументированы. Оформление курсовой работы и полученные результаты полностью отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. При защите курсовой работы обучающийся правильно и уверенно отвечает на вопросы преподавателя, демонстрирует глубокое знание теоретического материала, способен аргументировать собственные утверждения и выводы
«хорошо»	Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию. Представлены результаты обзора литературных и иных источников. Структура курсовой работы логически и методически выдержана. Большинство выводов и предложений аргументировано. Оформление курсовой работы и полученные результаты в целом отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. Имеются одна-две несущественные ошибки в использовании терминов, в построенных диаграммах и схемах. Наличествует незначительное количество грамматических и/или стилисти-

	ческих ошибок. При защите курсовой работы обучающийся правильно и уверенно отвечает на большинство вопросов преподавателя, демонстрирует хорошее знание теоретического материала, но не всегда способен аргументировать собственные утверждения и выводы. При наводящих вопросах преподавателя исправляет ошибки в ответе
«удовлетворительно»	Содержание курсовой работы частично не соответствует заданию. Результаты обзора литературных и иных источников представлены недостаточно полно. Есть нарушения в логике изложения материала. Аргументация выводов и предложений слабая или отсутствует. Имеются одно-два существенных отклонений от требований в оформлении курсовой работы. Полученные результаты в целом отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. Имеются одна-две существенных ошибки в использовании терминов, в построенных диаграммах и схемах. Много грамматических и/или стилистических ошибок. При защите курсовой работы обучающийся допускает грубые ошибки при ответах на вопросы преподавателя и /или не дал ответ более чем на 30% вопросов, демонстрирует слабое знание теоретического материала, в большинстве случаев не способен уверенно аргументировать собственные утверждения и выводы
«неудовлетворительно»	Содержание курсовой работы в целом не соответствует заданию. Имеются более двух существенных отклонений от требований в оформлении курсовой работы. Большое количество существенных ошибок по сути работы, много грамматических и стилистических ошибок и др. Полученные результаты не отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. При защите курсовой работы обучающийся демонстрирует слабое понимание программного материала. Курсовая работа не представлена преподавателю. Обучающийся не явился на защиту курсовой работы

Тестирование

Критерии и шкала оценивания текущего контроля

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	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»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

Критерии и шкала оценивания промежуточной аттестации в форме экзамена

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	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»	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 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 «Основные понятия и термины теоретического базиса организационного поведения»

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 «Методы организации поведения персонала»

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 разноуровневых заданий

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 «Современные методы проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций»

1. Задачи репродуктивного уровня
Задача (задание) 1 приведите не менее трех различных определений понятия «культура»
Задача (задание) 2 расшифруйте понятие «толерантность»
Задача (задание) 3 дайте определение понятиям «мультикультурность» и «межкультурный конфликт»
2. Задачи реконструктивного уровня
Задача (задание) 1 назовите основные исторические этапы становления философии толерантности
Задача (задание) 2 назовите основные формы межкультурных конфликтов
Задача (задание) 3 приведите примеры межкультурных конфликтов и путей их разрешения
3. Задачи творческого уровня
Задача (задание) 1 сформулируйте и обоснуйте свою точку зрения на проблему самоидентификации в этническом, конфессиональном и так далее смысле
Задача (задание) 2 сформулируйте и обоснуйте свою точку зрения на перспективы развития философии толерантного мышления в современном мире

Задача (задание) 3 проанализируйте свой опыт участия в разрешении межкультурных конфликтов

3.3 Типовой комплект заданий на курсовую работу

Обучающийся выполняет курсовую работу. Номер варианта курсовой работы соответствует последней цифре учебного номера (шифра) обучающегося. Варианты курсовой работы выложены в электронной информационно-образовательной среде ИргУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов курсовой работы, предусмотренных рабочей программой.

Курсовая работа состоит из следующих разделов:

Введение.

1. Теоретический раздел

2. Практическое задание

Заключение

Обучающиеся выбирают вариант теоретических вопросов, практического задания, используя таблицу

Таблица для выбора вариантов

Последняя цифра шифра зачетной книжки	Номер теоретического вопроса (первая буква фамилии)		Вариант практического задания
	А-К	Л-Я	
1	1	2	10
2	3	4	9
3	5	6	8
4	7	8	7
5	9	10	6
6	11	12	5
7	13	14	4
8	15	16	3
9	17	18	2
0	19	20	1

1. Основы поведения в организации, типы поведения сотрудников.
2. Сравнительная характеристика содержательных теорий мотивации.
3. Сравнительная характеристика процессуальных теорий мотивации.
4. Групповое поведение работников.
5. Управление организационным поведением на основе материального стимулирования труда.
6. Мотивы удовлетворения и их влияние на организационное поведение.
7. Диагностика профессиональной пригодности работников конкретной специальности.
8. Управляемость поведением в организации.
9. Подходы к оценке эффективности организации и эффективность организационного поведения.
10. Организационные правила и статусы: проблемы снижения девиантности организационного поведения.
11. Стилиевые характеристики поведения руководителей.
12. Роль формальных и неформальных структур в организационном поведении персонала.

13. Мотивы трудовой деятельности и их связь с организационным поведением персонала.
14. Основные проблемы в управлении организационным поведением.
15. Оценка эффективности системы мотивации труда в конкретной организации.
16. Коммуникативное поведение руководителя организации.
17. Анализ и сравнительная характеристика поведенческих теорий лидерства.
18. Анализ и сравнительная характеристика ситуационных теорий лидерства.
19. Конструктивные конфликты и их роль в управлении организационным поведением.
20. Способы управления конфликтами и их влияние на поведение работников.
21. Управление организационными изменениями.
22. Стрессы и их влияние на эффективность трудовой деятельности персонала организации.
23. Управление персоналом в стрессовых ситуациях.
24. Принципы и методы психогигиены стресса в управлении организационным поведением.
25. Организационное поведение и национальный менталитет.
26. Управление коммуникациями в организационном поведении.
27. Управленческие основы организационного поведения.

3.4 Перечень теоретических вопросов к экзамену

(для оценки знаний)

Раздел 1 Сущность организационного поведения, его роль в организации

- 1.1. Основные понятия и термины теоретического базиса организационного поведения
- 1.2. Кооперация и координация в работе на общую цель
- 1.3. Общая цель и распределение задач внутри команды
- 1.4. Текущий контроль и оценка эффективности деятельности работников в команде
- 1.5. Проектирование основных элементов системы регулярного контроля кооперативной деятельности других

Раздел 2 Организационные процессы в организации

- 2.1. Мультикультурность и толерантность
- 2.2. Этническая, конфессиональная и др. Принадлежность как частные случаи культурной принадлежности

2.3. Философия, теория и практика делового общения

2.4. Межкультурные различия и межкультурные конфликты

2.5. Теория и практика разрешения межкультурных конфликтов

Раздел 3. Управление поведением в организации

- 3.1. Научная организация и нормирование труда
- 3.2. Коллектив как структура. Виды связей и основные структурные единицы
- 3.3. Групповая динамика и командообразование
- 3.4. Формирование команды
- 3.5. Процедурное оформление подбора, отбора и найма персонала
- 3.6. Оформление договорных отношений
- 3.7. Формирование списка требований к потенциальному работнику команды
- 3.8. Методы контроля адекватности подбора и отбора персонала
- 3.9. Фотография рабочего времени и ее анализ
- 3.10. Требования к документальному оформлению найма персонала в различных типах организационной культуры
- 3.11. Преимущества и недостатки различных систем подбора, отбора и найма персонала
- 3.12. Анализ системы подбора, отбора и найма персонала в реальном коллективе

3.5 Перечень типовых простых практических заданий к экзамену

(для оценки умений)

1. Раскройте основные проблемы организационного поведения и уровни их рассмотрения. Представьте особенности организационного поведения в России.
2. Охарактеризуйте особенности влияния организационного поведения на управленческие процессы.
3. Какие предпосылки, формы развития, факторы тормозят персональное развитие.
4. Назовите личностные компоненты, определяющие поведение человека в организации.
5. Раскройте сущность удовлетворенности работой: факторы и модели удовлетворенности.
6. Чем обусловлена биологическая подсистема личности.
7. Охарактеризуйте социально обусловленную подсистему личности (направленность, отношения). Особенности восприятия человека человеком.
8. Представьте типы ориентаций персонала на достижение целей.
9. Раскройте формы участия работников в выработке целей.

3.6 Перечень типовых простых практических заданий к экзамену

(для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

1. Приведите пример применения мотивационных теорий в практике управления организацией.
2. Разработайте модель процесса коммуникации: элементы и этапы.
3. Приведите пример использования типов коммуникативного поведения руководителей.
4. Представьте формальные и неформальные группы, принципы формирования и управления в конкретной организации.
5. Раскройте пути изменения статуса специалиста в организации.
6. Продемонстрируйте уровни и причины конфликтов в конкретной организации. Продемонстрируйте стили разрешения конфликтных ситуаций в организации.

3.7 Типовые контрольные задания для тестирования

Структура тестовых материалов по дисциплине «Организационное поведение»

Компетенция	Тема	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ОК-6 способностью к самоорганизации и самообразованию	1.1 Основные понятия и термины теоретического базиса организационного поведения	1 Сущность организационного поведения	Знание	18 – ОТЗ 18 – ЗТЗ
		2 Приемы входа и выхода из контакта при деловом общении	Умение	18 – ОТЗ 18 – ЗТЗ
		3 Теория и практика делового общения	Знание	18 – ОТЗ 18 – ЗТЗ
ОК-6 способностью к самоорганизации и самообразованию	1.2 Теория и практика разрешения конфликтов	1 Кооперация и координация в работе на общую цель	Знание	18 – ОТЗ 18 – ЗТЗ
		2 Навыки делового общения	Умение	18 – ОТЗ 18 – ЗТЗ
		3 Практика разрешения конфликтов	Умение	18 – ОТЗ 18 – ЗТЗ
ОПК-3 способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разра-	2.1 Групповая динамика и командообразование	1 Культура межличностного и межкультурного взаимодействия	Владение	18 – ОТЗ 18 – ЗТЗ
		2 Приемы делового общения	Владение	18 – ОТЗ 18 – ЗТЗ

ботке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия		3 Выстраивание системы кооперативных отношений для работы на общий результат	Владение	16– ОТЗ 16– ЗТЗ
			Итого	160 – ОТЗ 160 – ЗТЗ

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. На какие виды делятся группы по целевому назначению?

- а) дружеские
- б) проектные
- в) по интересам
- г) малые
- д) функциональные
- е) неформальные

2. Что может являться причиной объединения людей в группы?

- а) потребность в общении
- б) получение определенного общественного статуса
- в) стиль руководства

3. Как называются общепризнанные стандарты, сложившиеся в группе в результате длительного взаимодействия ее членов?

- а) групповая динамика
- б) роли
- в) групповые нормы

4. Как называются организации, которые применяются в области высоких технологий, при ложных инновационных процессах, основанные на знаниях и компетенции персонала?

- а) индивидуалистические организации
- б) эдхократические организации
- в) партисипативные организации
- г) корпоративные организации

5. 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. 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. Какое название носят организации, для которых характерны устойчивый характер производства, четкое разделение труда, иерархия управления, стандартизация деятельности, преобладание организационных ценностей над личными?

- а) партисипативные организации
- б) эдхократические организации
- в) индивидуалистические организации
- г) корпоративные организации

8. Что является источниками групповой эффективности?

- а) организационная культура
- б) навыки
- в) групповые нормы
- г) роли

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

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

10. Установите последовательность эволюции ключевой категории организационного поведения:

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

11. Совокупность индивидуально-психологических особенностей личности, определяющих эмоциональную реакцию индивидуума на окружающие события и обусловленных типом высшей нервной деятельности, – это _____.

12. Что можно отнести к поведенческим чертам личности?

- а) внешность
- б) состояние здоровья
- в) властность

13. Как называется способность влиять на индивидов и группы людей и вести их за собой к достижениям цели?

- а) лидерство
- б) конфликтность
- в) полномочия

14. Кто проводил эксперименты на заводе «Вестерн электрик» в Хоторне, в результате которых была сформулирована доктрина человеческих отношений?

- а) Альберт Бандура

- б) Джордж Келли
- в) Элтон Мэйо
- г) затрудняюсь ответить

15. Как называется состояние индивида, которое возникает в ответ на разнообразные экстремальные воздействия внешней и внутренней среды, которые выводят из равновесия физиологические или психологические функции организма?

- а) конфликт
- б) фрустрация
- в) стресс
- г) затрудняюсь ответить

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

- а) организационная культура
- б) организационная структура
- в) организационный дизайн
- г) нет верного ответа

17. Что является источниками групповой эффективности?

- а) организационная культура
- б) групповые нормы
- в) навыки
- г) нет верного ответа

18. Какова причина существования неформальных коммуникаций в организациях?

- а) в неформальной структуре организации
- б) в низкой дисциплине в коллективе
- в) в перегрузке официальных каналов связи
- г) в отсутствии авторитета у руководителя

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

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

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

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

23. _____ — 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.

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

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 заданий реконструктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. 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	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
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
Курсовая работа	Конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве, а также демонстрировать уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. Может быть использовано для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся в предметной или межпредметных областях
Экзамен	Проведение промежуточной аттестации в форме экзамена 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 обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

Для организации и проведения промежуточной аттестации в форме экзамена составляется итоговый тест по дисциплине, необходимый для оценки знаний, умений, навыков и

(или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, или формируются экзаменационные билеты, содержащие теоретические и практические вопросы.

Перечень вопросов для подготовки к экзамену обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

Описание процедуры проведения промежуточной аттестации в форме экзамена и оценивания результатов обучения

Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится путем устного собеседования по билетам или прохождения тестирования. Билеты составлены таким образом, что в каждый из них включал в себя теоретические вопросы и практические задания.

Билет содержит теоретические и практические вопросы для оценки знаний, умений и навыков. Вопросы выбираются из перечня вопросов к экзамену, из перечня типовых простых практических заданий к экзамену, из перечня типовых практических заданий к экзамену).


Распределение теоретических вопросов и практических заданий по экзаменационным билетам находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект билетов (25-30 билетов) не выставляется в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по дисциплине.

На экзамене обучающийся берет билет, для подготовки ответа на экзаменационный билет обучающемуся отводится время в пределах 45 минут. В процессе ответа обучающегося на вопросы и задания билета, преподаватель может задавать дополнительные вопросы.

Каждый вопрос/задание билета оценивается по четырехбалльной системе, а далее вычисляется среднее арифметическое оценок, полученных за каждый вопрос/задание. Среднее арифметическое оценок округляется до целого по правилам округления.

Промежуточная аттестация в форме экзамена в виде итогового тестирования при помощи компьютерных технологий. На выполнение тестирования отводится 80 минут.

Образец экзаменационного билета по дисциплине *Б1.Б.11.03 «Организационное поведение»*

 <p>ИрГУПС 20__-20__ учебный год</p>	<p>Экзаменационный билет № 1 по дисциплине «Организационное поведение»</p> <p>3 семестр</p>	<p>Утверждаю: Заведующий кафедрой «Менеджмент» ИрГУПС</p> <hr/>
<p>1. Раскройте сущность понятий поведения, трудового поведения и организационного поведения. 2. Представьте типологии национальных культур и организационных культур по Хофстеде, Камерона и Куинна, Тромпенаарса. 3. Разработайте механизмы проектирования перехода к командной работе.</p>		