ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

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

УТВЕРЖДЕНА
приказом ректора
от «02» июня 2023 г. № 424-1

Б1.О.25 Организационное поведение

рабочая программа дисциплины

Специальность/направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом
Специализация/профиль – Управление персоналом организации
Квалификация выпускника – Бакалавр
Форма и срок обучения – очная форма 4 года
Кафедра-разработчик программы – Финансовый и стратегический менеджмент

Общая трудоемкость в з.е. – 3
Часов по учебному плану (УП) – 108

Формы промежуточной аттестации
очная форма обучения:
зачет 3 семестр

Очная форма обучения **Распределение часов дисциплины по семестрам**

Семестр	3	**Итого**
Вид занятий	Часов по УП	**Часов по УП**
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/ в т.ч. в форме ПП*	51	**51**
– лекции	17	**17**
– практические (семинарские)	34	**34**
– лабораторные		
Самостоятельная работа	57	**57**
Итого	108	**108**

ИРКУТСК

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу
Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.
00920FD815CE68F8C4CA795540563D259C с 07.02.2024 05:46 по 02.05.2025 05:46 GMT+03:00
Подпись соответствует файлу документа

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08.2020 № 955.

Программу составил(и):
Старший преподаватель, А.О. Безматерных

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Финансовый и стратегический менеджмент», протокол от «2» июня 2023 г. № 11

Зав. кафедрой, к. э. н., доцент С.А. Халетская

1 ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цель дисциплины	
1	формирование у студентов целостной системы знаний в области научных основ объяснения поведения людей в организации и изучение закономерностей поведения личности, современных форм и методов управленческих интервенций, а также привитие теоретических и практических навыков управления поведением личности, групп и организации в целом
1.2 Задачи дисциплины	
1	сформировать у обучающихся умение прогнозировать тенденции развития организационного поведения
2	сформировать у обучающихся навыки выявления причин и закономерностей возникновения тех или иных типов организационного поведения
3	сформировать у обучающихся навыки систематизированного описания различных форм организационного поведения
1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины	
Профессионально-трудовое воспитание обучающихся	
Цель профессионально-трудового – 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 воспитания 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 психологии 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	
Блок/часть ОПОП	Блок 1. Дисциплины / Обязательная часть
2.1 Дисциплины и практики, на которых основывается изучение данной дисциплины	
1	Б2.О.01(У) Учебная - ознакомительная практика
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б1.О.20 Маркетинг
2	Б1.О.23 Организация предпринимательской деятельности
3	Б1.О.24 Трудовое право
4	Б1.О.27 Основы безопасности труда
5	Б1.О.28 Организация труда персонала
6	Б1.О.32 Расчеты социальных льгот и компенсаций
7	Б1.О.36 Управление социальной ответственностью
8	Б1.О.37 Социология и психология управления
9	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
10	Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы

3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ		
Код и наименование компетенции	**Код и наименование индикатора достижения компетенции**	**Планируемые результаты обучения**
ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий,	ОПК-1.2 Применяет знания (на промежуточном уровне) организационной и управленческой теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать: основы управления поведением персонала; принципы и методы организации деловых коммуникаций; методы управления групповой работой в организации
		Уметь: анализировать и прогнозировать поведение сотрудников в организации; выявлять проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение; применять модели и подходы теории организационного поведения для решения задач, связанных с управлением организационным поведением

российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач		Владеть: навыками современного управления поведением работника и рабочей группы в соответствии с критериями эффективности деятельности организации; современными технологиями управления поведением персонала в организации; современными технологиями формирования и поддержания морально-психологического климата в организации

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код	Наименование разделов, тем и видов работ	Очная форма					*Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы				
			Лек	Пр	Лаб	СР	
1.0	**Раздел 1. Актуальные проблемы организационного поведения.**						
1.1	Тема 1. Основные понятия и термины теоретического базиса организационного поведения	3	1	2		3	ОПК-1.2
1.2	Тема 2. Кооперация и координация в работе на общую цель	3	1	2		3	ОПК-1.2
1.3	Тема 3. Типология организационных (корпоративных) культур Общая цель и распределение задач внутри команды	3	1	2		3	ОПК-1.2
1.4	Тема 4. Текущий контроль и оценка эффективности деятельности работников в команде	3	1	2		3	ОПК-1.2
1.5	Тема 5. Проектирование основных элементов системы регулярного контроля кооперативной деятельности других	3	1	2		3	ОПК-1.2
1.6	Тема 6. Мультикультурность и толерантность	3	1	2		3	ОПК-1.2
1.7	Тема 7. Этническая, конфессиональная и др. принадлежность как частные случаи культурной принадлежности	3	1	2		3	ОПК-1.2
1.8	Тема 8. Философия, теория и практика толерантного мышления	3	1	2		3	ОПК-1.2
1.9	Тема 9. Межкультурные различия и межкультурные конфликты	3	1	2		3	ОПК-1.2
1.10	Тема 10. Теория и практика разрешения межкультурных конфликтов	3	1	2		3	ОПК-1.2
2.0	**Раздел 2. Управление поведением в организации.**						
2.1	Тема 11. Теория субличностей как основа для саморазвития	3	1	2		3	ОПК-1.2
2.2	Тема 12. Самоанализ и осознание комплексов	3	1	2		4	ОПК-1.2
2.3	Тема 13. Цели, пути и методы самообучения	3	1	2		4	ОПК-1.2
2.4	Тема 14. Самоанализ и самопрезентация	3	1	2		4	ОПК-1.2
2.5	Тема 15.Базовые векторы личности. Визуальная диагностика	3	1	2		4	ОПК-1.2
2.6	Тема 16. Разработка собственной карьерограммы на основе самоанализа	3	1	2		4	ОПК-1.2
2.7	Тема 17. Лидерство, власть и командообразование. Групповая динамика и принципы формирования команды. Комплексный анализ организационного поведения реального коллектива	3	1	2		4	ОПК-1.2
	Форма промежуточной аттестации – зачет	3					ОПК-1.2
	Итого часов (без учёта часов на промежуточную аттестацию)		17	34		57	

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

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещен 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		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.1.1	Басенко, В. П. Организационное поведение : современные аспекты трудовых отношений : учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 380 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684483 (дата обращения: 11.05.2024). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04605-6. – Текст : электронный.	Онлайн
6.1.1.2	Згонник, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Згонник. – 4-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 231 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684510 (дата обращения: 11.05.2024). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04604-9. – Текст : электронный.	Онлайн
6.1.2 Дополнительная литература		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.2.1	Семенов, А. К. Организационное поведение : учебник / А. К. Семенов, В. И. Набоков. – 4-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2023. – 268 с. : табл., схем. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=710039 (дата обращения: 11.05.2024). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-05179-1. – Текст : электронный.	Онлайн
6.1.2.2	Джордж, Д. М. Организационное поведение : основы управления : учебное пособие / Д. М. Джордж, Г. Р. Джоунс ; пер. с англ. под ред. Е. А. Климова ; пер. с англ. В. Н. Егорова. – Москва : Юнити-Дана, 2017. – 461 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684541 (дата обращения: 11.05.2024). – Библиогр. в кн. – ISBN 5-238-00512-1. – Текст : электронный.	Онлайн
6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.3.1	Безматерных, А.О. Методические указания по изучению дисциплины Б1.О.25 Организационное поведение по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль Управление персоналом организации / А.О. Безматерных ; ИрГУПС. – Иркутск : ИрГУПС, 2023. – 13 с. 13 с. - Текст: электронный. - URL: https://www.irgups.ru/eis/for_site/umkd_files/mu_2455_1504_2023_1_signed.pdf	Онлайн
6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»		
6.2.1	Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» — https://cyberleninka.ru/	
6.2.2	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU — https://elibrary.ru/	
6.2.3	Электронно-библиотечная система «Образовательная платформа ЮРАЙТ», https://urait.ru/	
6.2.4	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн», https://biblioclub.ru/	
6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы		
6.3.1 Базовое программное обеспечение		
6.3.1.1	Microsoft Windows Professional 10, государственный контракт от 20.07.2021 № 0334100010021000013-01	
6.3.1.2	Microsoft Office Russian 2010, государственный контракт от 20.07.2021 № 0334100010021000013-01	
6.3.1.3	FoxitReader, свободно распространяемое программное обеспечение http://free-software.com.ua/pdf-viewer/foxit-reader/	
6.3.1.4	Adobe Acrobat Reader DC свободно распространяемое программное обеспечение https://get.adobe.com/ru/reader/enterprise/	
6.3.1.5	Яндекс. Браузер. Прикладное программное обеспечение общего назначения, Офисные приложения, лицензия – свободно распространяемое программное обеспечение по лицензии BSD License	
6.3.2 Специализированное программное обеспечение		

6.3.2.1	Не предусмотрено
6.3.3 Информационные справочные системы	
6.3.3.1	Не предусмотрены
6.4 Правовые и нормативные документы	
6.4.1	Не предусмотрены

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1	Корпуса А, Б, В, Г, Д, Е ИрГУПС находятся по адресу г. Иркутск, ул. Чернышевского, д. 15; корпус Л ИрГУПС находится – по адресу г. Иркутск, ул. Лермонтова, д.80
2	Учебная аудитория Л-215 для проведения лекционных и практических занятий, лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), текущего контроля и промежуточной аттестации. Основное оборудование: специализированная мебель
3	Учебная аудитория Л-101 для проведения лекционных и практических занятий, лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), текущего контроля и промежуточной аттестации. Основное оборудование: специализированная мебель, мультимедиапроектор, экран, компьютер. Для проведения занятий имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты).
4	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; – помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования – А-521

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	Лекция (от латинского «lection» – чтение) – вид аудиторных учебных занятий. Лекция: закладывает основы научных знаний в систематизированной, последовательной, обобщенной форме; раскрывает состояние и перспективы развития соответствующей области науки и техники; концентрирует внимание обучающихся на наиболее сложных, узловых вопросах; стимулирует познавательную активность обучающихся. Во время лекционных занятий обучающийся должен уметь сконцентрировать внимание на изучаемых проблемах и включить в работу все виды памяти: словесную, образную и моторно-двигательную. Для этого весь материал, излагаемый преподавателем, обучающемуся необходимо конспектировать. На полях конспекта следует помечать вопросы, выделенные обучающимся для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в виде формул, рекомендуется в конспекте подчеркивать или обводить рамкой, чтобы лучше запоминались. Полезно составить краткий справочник, содержащий определения важнейших понятий лекции. К каждому занятию следует разобрать материал предыдущей лекции. Изучая материал по учебнику или конспекту лекций, следует переходить к следующему вопросу только в том случае, когда хорошо усвоен предыдущий вопрос. Ряд вопросов дисциплины может быть вынесен на самостоятельное изучение. Такое задание требует оперативного выполнения. В конспекте лекций необходимо оставить место для освещения упомянутых вопросов. 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
Практическое занятие	Практическое занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма организации учебного процесса, при реализации которой обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют практические задания. Практические задания направлены на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения тех или иных учебных действий в данной сфере науки. Практические занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся, выступают как средства оперативной обратной связи; цель практических занятий – углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции, в обобщенной форме и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности.

	На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, разбираются основные типы задач. К каждому практическому занятию следует заранее самостоятельно выполнить домашнее задание и выучить лекционный материал к следующей теме. Систематическое выполнение домашних заданий обязательно и является важным фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины
Самостоятельная работа	Обучение по дисциплине «Организационное поведение» предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. В разделе 4 рабочей программы, который называется «Структура и содержание дисциплины», все часы самостоятельной работы расписаны по темам и вопросам, а также указана необходимая учебная литература: обучающийся изучает учебный материал, разбирает примеры и решает разноуровневые задачи в рамках выполнения как общих домашних заданий, так и индивидуальных домашних заданий (ИДЗ) и других видов работ, предусмотренных рабочей программой дисциплины. При выполнении домашних заданий обучающемуся следует обратиться к задачам, решенным на предыдущих практических занятиях, решенным домашним работам, а также к примерам, приводимым лектором. Если этого будет недостаточно для выполнения всей работы можно дополнительно воспользоваться учебными пособиями, приведенными в разделе 6.1 «Учебная литература». Если, несмотря на изученный материал, задание выполнить не удается, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия, и/или консультацию лектора. Домашние задания, индивидуальные домашние задания и другие работы, предусмотренные рабочей программой дисциплины должны быть выполнены обучающимся в установленные преподавателем сроки в соответствии с требованиями к оформлению текстовой и графической документации, сформулированным в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль»
Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины (модуля), размещен в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет	

Приложение № 1 к рабочей программе

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися образовательной программы.

Фонд оценочных средств предназначен для использования обучающимися, преподавателями, администрацией ИрГУПС, а также сторонними образовательными организациями для оценивания качества освоения образовательной программы и уровня сформированности компетенций у обучающихся.

Задачами ФОС являются:

– оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины;

– обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;

– самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

Фонд оценочных средств сформирован на основе ключевых принципов оценивания: валидность, надежность, объективность, эффективность.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

– минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения образовательной программы; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;

– базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;

– высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

2. Перечень компетенций, в формировании которых участвует дисциплина.
Программа контрольно-оценочных мероприятий.
Показатели оценивания компетенций, критерии оценки

Дисциплина «Организационное поведение» участвует в формировании компетенций:

ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

Программа контрольно-оценочных мероприятий очная форма обучения

№	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
3 семестр				
1.0	**Раздел 1. Актуальные проблемы организационного поведения**			
1.1	Текущий контроль	Тема 1. Основные понятия и термины теоретического базиса организационного поведения	ОПК-1.2	Разноуровневые задачи (задания/письменно)
1.2	Текущий контроль	Тема 2. Кооперация и координация в работе на общую цель	ОПК-1.2	Разноуровневые задачи (задания/письменно)
1.3	Текущий контроль	Тема 3. Типология организационных (корпоративных) культур Общая цель и распределение задач внутри команды	ОПК-1.2	Разноуровневые задачи (задания/письменно)
1.4	Текущий контроль	Тема 4. Текущий контроль и оценка эффективности деятельности работников в команде	ОПК-1.2	Разноуровневые задачи (задания/письменно)
1.5	Текущий контроль	Тема 5. Проектирование основных элементов системы регулярного контроля кооперативной деятельности других	ОПК-1.2	Разноуровневые задачи (задания/письменно)
1.6	Текущий контроль	Тема 6. Мультикультурность и толерантность	ОПК-1.2	Разноуровневые задачи (задания/письменно)
1.7	Текущий контроль	Тема 7. Этническая, конфессиональная и др. принадлежность как частные случаи культурной принадлежности	ОПК-1.2	Разноуровневые задачи (задания/письменно)
1.8	Текущий контроль	Тема 8. Философия, теория и практика толерантного мышления	ОПК-1.2	Разноуровневые задачи (задания/письменно)
1.9	Текущий контроль	Тема 9. Межкультурные различия и межкультурные конфликты	ОПК-1.2	Разноуровневые задачи (задания/письменно)
1.10	Текущий контроль	Тема 10. Теория и практика разрешения межкультурных конфликтов	ОПК-1.2	Разноуровневые задачи (задания/письменно)
2.0	**Раздел 2. Управление поведением в организации**			
2.1	Текущий контроль	Тема 11. Теория субличностей как основа для саморазвития	ОПК-1.2	Разноуровневые задачи (задания/письменно)
2.2	Текущий контроль	Тема 12. Самоанализ и осознание комплексов	ОПК-1.2	Разноуровневые задачи (задания/письменно)
2.3	Текущий контроль	Тема 13. Цели, пути и методы самообучения	ОПК-1.2	Разноуровневые задачи (задания/письменно)
2.4	Текущий контроль	Тема 14. Самоанализ и самопрезентация	ОПК-1.2	Разноуровневые задачи (задания/письменно)

2.5	Текущий контроль	Тема 15.Базовые векторы личности. Визуальная диагностика	ОПК-1.2	Разноуровневые задачи (задания/письменно)
2.6	Текущий контроль	Тема 16. Разработка собственной карьерограммы на основе самоанализа	ОПК-1.2	Разноуровневые задачи (задания/письменно)
2.7	Текущий контроль	Тема 17. Лидерство, власть и командообразование. Групповая динамика и принципы формирования команды. Комплексный анализ организационного поведения реального коллектива	ОПК-1.2	Разноуровневые задачи (задания/письменно)
	Промежуточная аттестация	Раздел 1. Актуальные проблемы организационного поведения.	ОПК-1.2	Зачет (собеседование) Зачет - тестирование (компьютерные технологии)

*Форма проведения контрольно-оценочного мероприятия: устно, письменно, компьютерные технологии.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций.
Описание шкал оценивания

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

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

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

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице.

Текущий контроль

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Разноуровневые задачи (задания)	Различают задачи: – 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 задач и заданий или комплекты задач и заданий определенного уровня

		– творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	

Промежуточная аттестация

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	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
2	Тест – промежуточная аттестация в форме зачета	Система автоматизированного контроля освоения компетенций (части компетенций) обучающимся по дисциплине (модулю) с использованием информационно-коммуникационных технологий. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд тестовых заданий

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета. Шкала оценивания уровня освоения компетенций

Шкала оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
«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	Компетенция не сформирована

Тест – промежуточная аттестация в форме зачета

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

«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Разноуровневые задачи (задания)

Шкалы оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	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»	«не зачтено»	Демонстрирует очень низкий уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Не ответа.

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

3.1 Типовые контрольные задания для решения разноуровневых задач (заданий)

Контрольные варианты заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для решения разноуровневых задач.

Образец заданий для решения разноуровневых задач
«Тема 1. Основные понятия и термины теоретического базиса организационного поведения»

1. Актуализация организационного поведения в контексте основных проблем современного менеджмента и развития бизнеса. Проблемы, стоящие перед менеджментом. Новая рабочая среда и организации, основанные на знании. Изменения окружающей среды: глобализация, информационные технологии, комплексное управление качеством, диверсификация рабочей силы. Изменения в области организационного поведения. Переход к новой парадигме.

2. Организационное поведение как основа для понимания менеджмента. Важность понимания менеджментом современных законов организационного поведения. Основные характеристики организационного поведения. Предмет изучения и цель исследования в области организационного поведения. Взаимосвязь организационного поведения с сопредельными дисциплинами. Организационное поведение и организационное развитие.

3. Концептуальная модель организационного поведения. Исторические основы организационного поведения. Хоторнские исследования. Когнитивный подход к организационному поведению. Бихевиористский подход. Подход социального научения. Концептуальная модель изучения организационного поведения.

Образец заданий для решения разноуровневых задач
«Тема 2. Кооперация и координация в работе на общую цель»

Бирис Никофоров отдел планирования и анализа в течении 14 лет. Его руководитель считает, что Борис готов к продвижению по ситуации –переход в финансовое управление кампании. Для этого он должен пройти повышение квалификации по университетской программе для высшего руководящего состава. Одна из первых частей данной программы

касается организационного поведения. Борис считает, что после 14 лет руководства людьми овладения принципами управления поведения не представит для него трудностей. Однако во время лекций по организационному поведению профессор сделал несколько замечаний, которые вызвали у Бориса раздражение. В частности, профессор отметил: «Большинство менеджеров достаточно хорошо знают своих специалистов, имеют хорошие знания в конкретной функциональной области, но очень плохо управляют своими подчиненными. Одна из причин заключается в том, что, имея большой опыт работы с людьми, менеджеры считают себя в этом деле экспертами. В то время как ученые, работающие в области организационного поведения, только начинают углубляться в понимания индивидуального поведения. Кроме того, для эффективного управления людьми мы должны научиться лучше предсказывать и контролировать организационное поведение. В настоящее время ведется разработка нескольких людей, которые, как мы надеялись помогут менеджерам лучше понимать, предсказывать организационное поведение и управлять им». Борис был огорчен тем, что профессор очевидно принижает значение практического опыта управления людьми, и не мог представить себе, как концептуальная модель, поможет ему в работе.

1. Как вы думаете, прав ли Борис Никофорв в своей оценке лекций профессора? Какую роль может играть практический опыт управления людьми?

2. Каков смысл концептуальных людей в области организационного поведения? Как бы вы оценили относительную ценность изучения теорией и результатов исследования по сравнению с практическим опытом, для эффективного управления людьми.

3. Как бы вы, используя концептуальную модель, объяснили Борису Никофорову, что знание законов организационного поведения может помочь ему лучше управлять людьми?

Образец заданий для решения разноуровневых задач
«Тема 3. Типология организационных (корпоративных) культур. Общая цель и распределение задач внутри команды»

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.

Образец заданий для решения разноуровневых задач
«Тема 4. Текущий контроль и оценка эффективности деятельности работников в команде»

Работники корпоративного call-центра проводят недостаточное количество времени на рабочих местах, отвечая на телефонные звонки. В место этого они гуляют по помещению и разговаривают друг с другом, обсуждая свои личные дела. Иными словами, работа заняться праздными беседами и бездельем. Важные звонки остаются без ответа, что приводят к проблемам обслуживании потребителей

1. Как бы вы охарактеризовали этих работников и как это может быть связано с вашей оценкой работы?

2. Какие виды ошибок вы можете допустить при этих суждениях и что можете предпринять, чтобы обойти эти ошибки, чтобы составить более объективное мнение?

3. Как можно применительно к описанной проблеме использовать обучение, инновационные системы вознаграждения, программы по управлению организационными поведением и меры дисциплинарного характера.

Образец заданий для решения разноуровневых задач
«Тема 5. Проектирование основных элементов системы регулярного контроля кооперативной деятельности других»

Во время делового обеда вы услышали следующую беседу за соседним столом. Человек А.: «Я хочу вам сказать, что если вы сделаете своих рабочих счастливыми, они будут работать более производительно». Человек Б.: «Я не уверен в этом; если я сделаю их счастливыми, может быть, они и будут исправно ходить на работу, но не обязательно станут работать в полную силу». С кем из беседующих вы согласны и почему?

Образец заданий для решения разноуровневых задач
«Тема 6. Мультикультурность и толерантность»

Зайдите на сайт любой крупной организации и найдите информацию, связанную с кадровой политикой по найму новых работников. Попытайтесь найти информацию о конкретных навыках, способностях, требуемых от соискателей. 1. Представлена ли подобная информация? 2. Есть ли среди упомянутых навыков те способности или черты характера, которые связанны с выполнением работы? 3. Если да, думаете ли вы, что компания правильно определяет набор индивидуальных характеристик для сотрудника, которого ищет? (это может зависеть от бизнеса и отрасли в которой работает компания).

Образец заданий для решения разноуровневых задач
«Тема 7. Этническая, конфессиональная и др. принадлежность как частные случаи культурной принадлежности»

Натали среди своих друзей считается поваром на все руки, однако ее коньком было угощение к чаю. Особенно ей удавались сладкие пироги с начинкой. После многолетних лестных отзывов, выслушанных ею о ее фирменных пирогах, Натали стала задумываться: «Может быть, для них найдется рынок». Она огляделась вокруг, перепробовала буквально всю аналогичную выпечку, предлагаемую в местных бакалейных магазинах, и пришла к выводу, что она готовит лучше всех. Так она начала производство прямо у себя на кухне и взялась за выпечку «Пирога от Натали». После того, как она выпекла несколько сотен пирогов, она разложила их по коробкам, загрузила в семейный фургон и отправилась искать покупателей. Сначала, рассказывает она, местные магазины отказывались пробовать ее выпечку; в конце концов, они уже имели в своих морозилках товары известных марок, так зачем связываться с ее маленькой, неизвестной компанией? Однако — и это важно — Натали была настойчива и убедительна. ««Я дала им попробовать мой пирог», — говорит она и затем добавляет: — Всякий понял бы, что он намного лучше того, что сейчас продается в магазинах». Покупатели это тоже быстро поняли, и объемы продаж пошли вверх. Конец истории счастливый. Натали перенесла свое производство в маленький магазинчик, затем в более крупный, затем на маленькую фабрику и в конечном счете на большую фабрику, оборудованную последними высокотехнологичными системами да приготовления выпечки. В настоящее время ее компания состоит из 300 работников и производит 50 тонн продукции в день. Ее компания является крупнейшим производителем и распространителем замороженной выпечки в мире. Благодаря чему она достигла столь грандиозного успеха? Ответ Натали заключен в единственном слове — страсть. Под этим она подразумевает огромную веру в собственный продукт и идеи. Как она сказала: «Вы должны всем сердцем верить, что все получится, если у вас есть прекрасный продукт и грандиозная идея». И еще, по ее мнению, жизненно необходимы личные навыки. «Общение с людьми — решающий фактор, это наиболее важное умение, которым должны обладать менеджеры и предприниматели. Если бы я не любила людей и не умела с ними общаться, я бы никогда не смогла нанять тех, кого хотела, привлечь необходимых покупателей и многое другое, что необходимо для ведения бизнеса и его развития». Натали была избрана «предпринимателем года» в университете, где работает один из нас, она произвела впечатление необычайно теплого, дружелюбного, открытого и располагающего к себе человека, способного находить общий язык с самыми разными людьми. Фактически все, кто встречали ее, реагировали одинаково: «Я куплю у нее пирог и что угодно другое в любое время!» Сейчас Натали продает свою компанию очень крупной

корпорации за сумму около $500 млн. Итак, имеют ли значение человеческие навыки? В сущности, очаровательная Натали - впечатляющее доказательство этого

1. Натали определенно обладает развитым и эмоциональным, и практическим интеллектом. Как вы думаете, обладает ли она высоким успешным интеллектом также?

2. Предположим, что у Натали не было бы таких выдающихся личностных навыков. Как вы думаете, ее компания процветала бы? Почему или почему нет?

3. Если бы вы могли выбирать для себя разновидность высокоразвитого интеллекта – когнитивный, эмоциональный, практический или успешный, - какой бы вы предпочли? Какой из них наиболее важен для работы, которую вы выполняете сейчас или намереваетесь выполнять в будущем?

Образец заданий для решения разноуровневых задач

«Тема 8. Философия, теория и практика толерантного мышления»

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.

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?

Образец заданий для решения разноуровневых задач

«Тема 9. Межкультурные различия и межкультурные конфликты»

Сергей учится на младшем курсе в университете. Летом он подрабатывал на одной из фабрик в родном городе. В первый рабочий день он подошел к начальнику склада, где ему предстояло работать. Группа, в которой работал Сергей, отвечала за погрузку/разгрузку транспорта, перевозившего материалы и готовую продукцию. После двух недель работы Сергей с удивлением заметил, насколько мал объем выполняемой бригадой работы. Казалось, они только и делают, что стоят и разговаривают, а иногда даже прячутся, когда надо выполнить работу. Часто оказывалось, что Сергей один разгружает грузовик, в то время как другие члены бригады где-нибудь слоняются. Когда Сергей посетовал на это своим сослуживцам, они дали понять, что если ему что-то не нравится – он может уйти, но если он пожалуется начальству, то пожалеет об этом. Хотя Сергей сознательно был исключен из жизни бригады (он не проводил перерывы с остальными рабочими, а по пятницам не пил вместе с ними пиво в баре), вчера он подошел к старшему члену бригады и сказал: «Вы что, ребята? Я просто стараюсь делать свою работу. Платят неплохо, вот я и не слоняюсь без дела. Через несколько недель я начинаю учиться, и мне хотелось бы получше всех вас узнать. Но, честно говоря, я рад тому, что не такой как вы, ребята». Рабочий ответил ему: «Сынок, если бы ты побыл здесь с моё, ты был бы таким же».

1. Каковы возможные причины формирования такой рабочей бригады. Какие типы групп имеют место в данном случае?

2. Объясните поведение членов рабочей бригады с точки зрения воздействия групповой сплоченности на производительность.

3. Каковы основные неформальные роли членов бригады и Сергея? Каков статус Сергея в группе?

4. Почему Сергей не был принят в группу? Согласны ли вы с последним высказыванием старшего рабочего? Поясните ваш ответ.

Образец заданий для решения разноуровневых задач

«Тема 10. Теория и практика разрешения межкультурных конфликтов»

Задание. Опишите согласно предложенной схеме конфликтную ситуацию, имевшую место в Вашей реальной жизни, описанную в литературном произведении, или являющуюся известным историческим фактом.

№	Критерий	Пример ситуации
1	Участники конфликтного взаимодействия	
2	Причина конфликта	

3	Объект конфликта	
4	Направленность конфликта	
5	Степень длительности конфликта	
6	Кульминация конфликта	
7	Социальные последствия (результативность)	

Далее следует провести подробный письменный анализ ситуации. Один параграф должен содержать только одно утверждение и логически построенное доказательство:

а) Указать, на каком этапе конфликтная ситуация еще могла быть разрешена мирным путем, и что для этого должны были сделать ее участники.

б) Охарактеризовать тактику и оценить эффективность поведения сторон в конфликте.

в) Предложить варианты более эффективного поведения сторон.

г) Спрогнозировать возможные варианты развития событий в случае более эффективного поведения сторон.

д) Сделать обобщения и сформулировать аргументированные выводы.

Образец заданий для решения разноуровневых задач
«Тема 11. Теория субличностей как основа для саморазвития»

Компании увольняют своих сотрудников. Люди не уверены в завтрашнем дне. Принимая во внимание нестабильную ситуацию в экономике, кому придет в голову уйти с надежного рабочего места? Возможно, это покажется странным, но хорошие люди - ценные работники - делают это ежедневно. Обычно они делают это в поисках лучшего места. Возьмем для примера Ирину, опытного страхового агента в Северо-восточной страховой компании, которая, заполняя необходимые для увольнения бумаги, написала: «Эта работа мне не подходит. Мне хотелось бы принимать более активное участие в принятии тех решений, которые имеют ко мне непосредственное отношение, а также иметь больше возможностей показать, на что я способна. Мне всегда не хватало объективной обратной связи относительно качества моей работы, кроме того, компания не ставит нас в известность о своих планах на будущее. В общем, большую часть времени я чувствовала себя незначительным винтиком в общем механизме». В ответ на вопрос, могла ли компания сделать что-либо, чтобы изменить ситуацию, Ирина просто ответила: «Наверное, нет». Почему так много подающих надежды сотрудников уходит с работы? И почему так много других остаются, поскольку у них нет ничего лучшего, но работают спустя рукава? Одна из основных причин – причина Ирины - совершенно очевидна и часто встречается во многих организациях: неспособность вызвать и поддерживать в сотрудниках чувство самоуважения. Компании должны быть заинтересованы в том, чтобы сотрудники типа Ирины испытывали чувство самоуважения. Приложив к этому определенные усилия, компания значительно выиграет, сократив затраты на обучение новых сотрудников и уменьшив текучесть кадров, и в результате повысит производительность труда и качество работы, а также получит в качестве награды инновационное мышление и дружную командную работу. Специалисты по работе с персоналом и менеджеры могут значительно способствовать успеху компании, развивая в сотрудниках сознание своей необходимости, защищенности, индивидуальности, сопричастности и компетентности. Каким образом? Придавая большее значение всем важным компонентам самооценки сотрудников и понимая, что именно способствует, а что препятствует развитию этих компонентов. Ирина сомневается в том, что ее компания когда-либо изменится, но другие организации предпринимают решительные шаги на пути развития и укрепления чувства самоуважения в своих сотрудниках. В результате они добиваются сокращения текучести кадров, увеличивают производительность труда и сокращают расходы на обучение новых сотрудников

1. Считаете ли вы, что решение Ирины уйти с работы напрямую связано с её чувством самоуважения?

2. Что вы думаете об удовлетворенности Ирины своей работой и её чувстве преданности организации? Какое отношение имеет данный случай к исследованиям основных факторов, определяющих удовлетворенность и преданность, а также их последствий?

3. Какой урок может извлечь компания из данного случая? Что она может и должна сделать в этой связи?

Образец заданий для решения разноуровневых задач
«Тема 12. Самоанализ и осознание комплексов»

Близкий знакомый Вашей семьи, работает руководителем в одной очень солидной компании. Недавно он пришел к Вам специально, зная, что Вы учитесь по специальности «Менеджмент», прояснить некоторые вопросы. И попросил помочь ему разобраться. Недавно, участвуя в одном из совещаний, с иностранцами, он услышал что-то о теории атрибуции и попросил Вас объяснить ему более детально, сделав акцент на возможности ее использования для работы в компании. Как Вы отреагировали бы на его просьбу? Кроме того, что это друг Ваших родителей, Вы всегда думали, что компания, где работает этот человек - хорошее место работы. И разговор с этим человеком может быть очень полезен, чтобы заявить о себе.

Образец заданий для решения разноуровневых задач
«Тема 13. Цели, пути и методы самообучения»

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.

Образец заданий для решения разноуровневых задач
«Тема 14. Самоанализ и самопрезентация»

Вам необходимо подготовиться к самопрезентации для прохождения, так называемого, собеседования с работодателем при устройстве на работу. Место работы и должность, на которую вы будете пытаться «устроиться», вы выбираете заранее вместе с преподавателем на практическом занятии. Текст рассказа о себе вы сдаете преподавателю в письменном виде, который войдет вместе со всеми вашими предыдущими работами в ваш портфолио. Кроме того, вам необходимо будет выступить устно на занятии в присутствии преподавателя и ваших коллег-студентов.

Образец заданий для решения разноуровневых задач
«Тема 15. Базовые векторы личности. Визуальная диагностика»

«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 времени 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.

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?

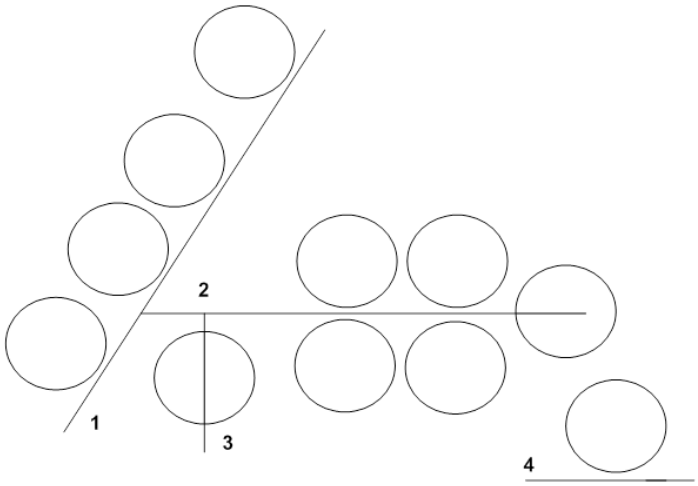
5. Что бы вы посоветовали предпринять Галине Николаевне в создавшейся ситуации?

Образец заданий для решения разноуровневых задач

«Тема 16. Разработка собственной карьерограммы на основе самоанализа»

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.

Четверная 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 сроите 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 удовольствуетесь. 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 заданий для решения разноуровневых задач
«Тема 17. Лидерство, власть и командообразование. Групповая динамика и принципы формирования команды. Комплексный анализ организационного поведения реального коллектива»

1. Влияние группы на поведение и результативность индивида. Природа и роль групповых форм организации организации работы в современных условиях функционирования организации, их потенциальные преимущества и недостатки. Влияние группы на индивидуальное поведение. Социальная фасилитация и социальная ингибиция. Понятие и виды групп. Генезис и развитие малых групп. Факторы, влияющие на результативность групп в организации.

2. Команды как особый вид групповой работы. Основы формирования команд, подходы к их формированию. Понятие и значение командных форм работы. Принципы формирования и функционирования управленческих команд. Особенность формирования и функционирования самоуправляемых команд.

3. Практические проблемы организации групповой и командной работы. Примеры из практики деятельности российских предприятий. Потенциальные недостатки групповой и командной работы. Специфические проблемы работы управленческих команд. Современные подходы к командированию. Эффективность работы групп и команд. Ключевые факторы эффективной командной работы. Действия по построению успешных команд.

3.2 Типовые контрольные задания для проведения тестирования

Фонд тестовых заданий по дисциплине содержит тестовые задания, распределенные по разделам и темам, с указанием их количества и типа.

Структура фонда тестовых заданий по дисциплине

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД	Характеристика ТЗ	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ОПК-1.2	Тема 1. Основные понятия и термины теоретического базиса организационного поведения	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	2– ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
ОПК-1.2	Тема 2. Кооперация и координация в работе на общую цель	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	2– ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
ОПК-1.2	Тема 3. Типология организационных (корпоративных) культур Общая цель и распределение задач внутри команды	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	2– ОТЗ

			2 – ЗТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
ОПК-1.2	Тема 4. Текущий контроль и оценка эффективности деятельности работников в команде	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	2– ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
ОПК-1.2	Тема 5. Проектирование основных элементов системы регулярного контроля кооперативной деятельности других	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	2– ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
ОПК-1.2	Тема 6. Мультикультурность и толерантность	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	2– ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
ОПК-1.2	Тема 7. Этническая, конфессиональная и др. принадлежность как частные случаи культурной принадлежности	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	2– ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
ОПК-1.2	Тема 8. Философия, теория и практика толерантного мышления	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	2– ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
ОПК-1.2	Тема 9. Межкультурные различия и межкультурные конфликты	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	2– ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
ОПК-1.2	Тема 10. Теория и практика разрешения межкультурных конфликтов	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	2– ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
ОПК-1.2	Тема 11. Теория субличностей как основа для саморазвития	Знание	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
ОПК-1.2	Тема 12. Самоанализ и осознание комплексов	Знание	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ

		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
ОПК-1.2	Тема 13. Цели, пути и методы самообучения	Знание	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
ОПК-1.2	Тема 14. Самоанализ и самопрезентация	Знание	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
ОПК-1.2	Тема 15.Базовые векторы личности. Визуальная диагностика	Знание	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
ОПК-1.2	Тема 16. Разработка собственной карьерограммы на основе самоанализа	Знание	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
ОПК-1.2	Тема 17. Лидерство, власть и командообразование. Групповая динамика и принципы формирования команды. Комплексный анализ организационного поведения реального коллектива	Знание	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Итого	81 – ОТЗ 81– 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.

1. Вставьте пропущенное слово. Двое или более лиц, которые взаимодействуют друг с другом, влияют друг на друга и воспринимают себя как сообщество, к которому принадлежат – это _____.

Ответ: группа

2. 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

3. Вставьте пропущенное слово. Активное вмешательство исследователя в жизнедеятельность организации с целью создания условий, при которых обнаруживается какой-либо факт – это _____.

Ответ: эксперимент

4. Вставьте пропущенное слово. Атрибут деловой беседы, который обозначает

взаимный обмен информацией, обсуждение – это _____.

Ответ: диалог

5. Вставьте пропущенное слово. Атрибут деловой беседы, который обозначает стремление достичь согласованности точек зрения и интересов - это_____.

Ответ: цель

6. Выберите правильный ответ. «Организационное окружение — это часть организации, с которой …

а) человек сталкивается во время своей работы

б) человеку удобно и приятно контактировать

в) человек контактирует наиболее эффективно

7. Выберите правильный ответ. В модели включения человека в организационное окружение, человек предстает как:

а) часть организации, призванная выполнять свою роль в ней и сводить свои физиологические и другого рода потребности к минимуму

б) социальное существо с неограниченными постоянно растущими потребностями и определенными знаниями, опытом, моралью и д.р.

в) социальное существо с определенными потребностями, опытом, знаниями, навыками, моралью, ценностями и т.д.

г) биологическое и социальное существо с определенными физиологическими и другого рода потребностями, опытом, знаниями, навыками, моралью и т.д.

8. Выберите правильные варианты ответов. Три задачи, которые должна решить организация на этапе вхождения нового работника в организационное окружение:

а) создать доброжелательную атмосферу

б) ознакомить с новыми нормами поведения

в) понять цели, с которыми человек пришел в организацию

г) объяснить, что именно организация ожидает от него

д) разрушить старые поведенческие нормы входящего человека

е) заинтересовать его в работе

ж) привить ему новые нормы поведения

9. Выберите правильный ответ. При изучении системы ценностей, норм, правил и поведенческих стереотипов организации новому человеку необходимо …

а) знать только те из них, которые являются ключевыми на первом этапе взаимодействия человека и организации

б) собрать максимально возможное количество информации о системе ценностей, норм и т.д., характерных для данной организации

в) довольствоваться информацией предоставленной работодателем

г) обговорить все интересующие с руководителем и выяснить, какие нормы являются формальными, а какие необходимо соблюдать

10. Выберите правильный ответ. Взаимодействие человека и организации рассматривается с двух позиций:

а) организации и внешней окружающей среды

б) организации и человека

в) человека и внешнего окружения

г) человека и его действий в организации

11. Укажите число. К установлению взаимодействия человека и организации существует _____ подхода.

Ответ: 2

12. Выберите правильный ответ. При вхождении в организацию человек не сталкивается с проблемой …

а) адаптации человека к новому окружению

б) коррекции поведения человека

в) изменение и модификации в организации

г) взаимодействие организации с ее конкурентами

13. Выберите правильный ответ. Два подхода к установлению соответствия роли и

места

а) роль является основополагающей в установлении. Исходной точкой является место, на которое претендует человек

б) роль является основополагающей в установлении. Взаимосвязь места и роли в организации

в) установление по принципу «Не место красит человека». Исходной точкой является место, на которое претендует человек

г) взаимосвязь места и роли в организации. Установление по принципу «Не место красит человека»

14. Выберите правильный ответ. У человека чувство ответственности в организации развивает …

а) усиленное включение человека в организацию

б) количество времени, потраченное организацией на этого человека

в) отношение членов организации к новому сотруднику

г) функционирование организации в целом

15. Вставьте пропущенное слово. Внешняя реакция на поведение человека, выражающаяся в том, что человек либо что-то приобретает, либо что-то теряет в результате осуществления их в форме определенного поведения действий – это _____.

Ответ: компенсация

16. Вставьте пропущенное слово. Составляющая, которой не хватает в модели взаимодействия человека и организационного окружения _____.

Ответ: обратная связь

17. Вставьте пропущенное слово. ведение сложного и оригинального явления к упрощенному представлению – это _____.

Ответ: стереотипизация

18. Укажите число. Выделяют _____ предельных типа поведения человека в организации.

Ответ: 4

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, избежание 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)

1. Определите, какая модель взаимодействия человека и организационного окружения реализуется в вузе, обоснуйте, результативна ли эта модель.

2. Перечислите, что включает ваше организационное окружение.

3. Сформулируйте проблемы, с которыми вы столкнулись, когда входили в новую для вас организацию – вуз. Поразмышляйте над тем, что являлось причинами этих проблем. Как эти проблемы были разрешены?

4. Ответьте на вопрос: от чего зависят возможности включения человека в организационное окружение?

5. Сформулируйте чаще всего возникающие трудности и проблемы взаимодействия человека с организационным окружением. Почему они возникают и как их можно разрешить?

3.5 Перечень типовых практических заданий к зачету

(для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

1. Проанализируйте следующую ситуацию и определите, о каких коммуникациях идет речь.

Ситуация

В процессе организационного проектирования создается организационная структура управления, а также разрабатываются положения о подразделениях аппарата управления. В каждом из них обязательно должен присутствовать раздел «Взаимоотношения с другими подразделениями организации».

2. Проанализируйте следующую ситуацию из практики деятельности компании и определите, о каких коммуникациях идет речь.

Ситуация

В компании AT&T разработана программа по управлению производительностью. Важной частью этой программы выступает разработка и распространение внутри компании специальных вопросников.

В анкетах, которые раздаются всем сотрудникам одного подразделения, затрагиваются следующие вопросы:

– уважение к работнику;
– стремление оказать активную помощь клиенту;
– работа в команде;
– инновации и высокие этические нормы.

Результаты этого опроса, получаемые руководителем, по сути своей являются проявлением обратной связи от его подразделения. Руководитель анализирует эти результаты, затем конфиденциально обсуждает их с фасилитатором, после чего они выносятся на обсуждение общего собрания коллектива подразделения.

3. Проанализируйте приведенные в таблице цели различных коммуникаций. Определите, какие из них ставят перед собой нисходящие, восходящие, горизонтальные и диагональные коммуникации, и заполните таблицу.

Таблица - Цели и виды коммуникации

Цели коммуникаций	Виды коммуникаций
1. Постановка задачи исполнителям	
2. Координация работ подразделений аппарата управления	
3. Получение достоверной информации о конечных результатах работы	
4. Интеграция усилий подразделений аппарата управления для решения комплексных проблем	
5. Обеспечение обратной связи о полученных знаниях	

6. Обеспечение обратной связи для оценки результатовработы	
7. Эффективное использование всех видов ресурсов организации	
8. Разрешение межгрупповых конфликтов в организации	
9. Изучение мнения коллектива по интересующей проблеме	
10. Обмен информацией	
11. Обеспечение социальной поддержки подчиненных	
12. Инструктирование по выполнению работы	
13. Разрешение внутригрупповых конфликтов	
14. Повышение оперативности решения проблем	

4. Вы поручаете задание своему подчиненному, зная, что только он может хорошо его выполнить. Но вдруг вы узнаете, что тот перепоручил задание другому лицу, в результате чего задание к сроку не было выполнено.

Вы вызываете к себе в кабинет обоих и говорите: _____

5. Вы отдали распоряжение, касающееся решения проблемы. Ваш подчиненный не выполнил распоряжения, но решил проблему по-своему. Вы понимаете, что его решение лучше вашего. Вы говорите: _____

6. Руководитель дает подчиненному задание приобрести оборудование определенной марки. Подчиненный пытается объяснить, что этот тип оборудования не стоит покупать и по какой причине. Но руководитель приводит внешне весомые аргументы в пользу своего решения.

4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

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
Разноуровневая задача (задание)	Выполнение разноуровневых задач (заданий), предусмотренных рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Во время выполнения задач (заданий) разрешается пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий

Для организации и проведения промежуточной аттестации 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 и типовые практические задания разного уровня сложности для проведения промежуточной аттестации 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. 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	Шкала оценивания
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 проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач или в форме компьютерного тестирования.

Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания проходит на последнем занятии по дисциплине.

При проведении промежуточной аттестации в форме компьютерного тестирования вариант тестового задания формируется из фонда тестовых заданий по дисциплине случайным образом, но с условием: 50 % заданий должны быть заданиями открытого типа и 50 % заданий – закрытого типа.