

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС
Факультет государственного и муниципального управления
Кафедра управления персоналом

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой управления персоналом
Протокол «04» сентября 2019 г.
№ 2

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ
Организационное поведение
(Б1.В.ДВ.4.1.)**

Краткое наименование дисциплины - ОП

по направлению подготовки – 38.03.03 Управление персоналом
направленность (профиль): «Управление персоналом государственной службы»
квалификация выпускника – Бакалавр
формы обучения – очно-заочная, заочная

Год набора – 2020

Новосибирск, 2019

Автор – составитель:

канд. соц. наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом
Меньшова Вера Николаевна

Заведующий кафедрой управления персоналом,

к.психол.н., доцент Доронина Инга Викторовна

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО	5
3. Содержание и структура дисциплины	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	10
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	23
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	
6.1. Основная литература	25
6.2. Дополнительная литература.....	25
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	25
6.4. Нормативные правовые документы.....	25
6.5. Интернет-ресурсы.....	25
6.6. Иные источники.....	26
7. Материально – техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	27

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.4.1 "Организационное поведение" обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Таблица 1

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-31	Способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	Очная форма обучения – ПК -31.1 Заочная форма обучения – ПК -31.2 Заочная форма обучения с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий ¹ –ПК-31.1	Способность комплексно реализовывать полученные профессиональные знания и умения в области консультирования по формированию коллектива. Умение применять методы прикладной социологии (анкетирование, беседу, интервью) для диагностики уровня удовлетворенности коллектива различными аспектами деятельности и взаимоотношений с целью формирования слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива на практике.

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Таблица 2

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Деятельность по обеспечению персоналом (В)/ В/02.6. Поиск, привлечение, подбор и отбор	Очная форма обучения – ПК -31.1 Заочная форма обучения – ПК -31.2 Заочная форма обучения с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий – ПК-31.1	На уровне знаний: типологии личности, с учетом их психологические, ценностные и мотивационные особенности; характеристику и особенности групповой и командной деятельности; современные технологии эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации
		На уровне умений: применять современные технологии эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации. находить подход к различным типам личности, учитывая их психологические, ценностные и мотивационные особенности;

¹ Далее по тексту – ЭО и ДОТ

персона ла. Деятель ность по оценке и аттестац ии персона ла (С)/С/01 .б. Организ ация и проведе ние оценки персона ла		организовывать и координировать взаимодействия между людьми
		На уровне навыков: демонстрирует способность к сплочению коллектива, построению эффективной индивидуальной и командной работы проводить консультирования по вопросам формирования эффективного трудового коллектива в различных организационных условиях

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах – 3 З.Е.

Количество академических часов:

очная форма обучения

на контактную работу с преподавателем

- 36 часов (18 часа лекций, 18 часа практических (семинарских) занятий);

на самостоятельную работу обучающихся – 72 часов.

заочная форма обучения

на контактную работу с преподавателем

- 12 часов (6 часа лекций, 6 часов практических (семинарских) занятий);

на самостоятельную работу обучающихся – 92 часов.

заочная форма обучения с применением ЭО, ДОТ

на контактную работу с преподавателем

- 12 часов (6 часа лекций, 6 часов практических (семинарских) занятий);

на самостоятельную работу обучающихся – 92 часов.

Место дисциплины

Дисциплина «Организационное поведение» (Б1.В.ДВ.4.1) изучается на втором курсе (4 семестр) очной формы обучения, на четвертом и пятом курсах (8 и 9 семестры) заочной формы обучения); на третьем курсе (6 семестр) заочной формы обучения с применением ЭО и ДОТ.

Дисциплина реализуется после изучения дисциплины

Б1.В.ОД.4	Теория управления
Б1.В.ОД.11	Организационная культура

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 3

№ п/п	Наименование тем,	Объем дисциплины, час.	Форма
-------	-------------------	------------------------	-------

	модулей (разделов)							текущего контроля ² , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающегося с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Раздел 1	Теоретические основы организационного поведения	52	10		8		32	
Тема 1.1	Организация как пространство деятельности	16	4		2		10	О - 1.1. ПЗ-1.1.
Тема 1.2.	Модели организационного поведения.	18	2		4		12	О-1.2. Д-1.2., ПЗ-1.2
Тема 1.3.	Индивидуальное и групповое поведение в организации	16	4		2		10	О-1.3. Д-1.3. ПЗ-1.3.
Раздел 2	Управление организационным поведением	54	8		10		34	
Тема 2.1	Управление коммуникативным поведением	14	2		2		10	ПЗ-2.1. ДИ-2.1 Д -2.1.
Тема 2.2.	Управление инновационным поведением в условиях организационных изменений	18	4		4		10	О-2.2 Д-2.2.
Тема 2.3.	Управление отклоняющимся поведением и развитие организационной идентичности	16	2		4		10	О-2.3. Д-2.3. ПЗ-2.3.
	Выполнение контрольной работы по дисциплине	4					4	Контрольная работа
Промежуточная аттестация		4						Зачет
Всего:		108	18		18		72	
		3						З.Е.
		81						ас.ч.

Таблица 4

№ п/п	Наименование тем, модулей (разделов)	Объем дисциплины, час.			Форма текущего контроля, ³ промежуточной
		Всего	Контактная работа обучающегося с преподавателем по видам учебных занятий	СР	

² Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), письменное задание (ПЗ), деловая игра (ДИ), доклад и дискуссия (Д), вебинар (В), электронный семинар (ЭС) и др.

³ Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), письменное задание (ПЗ), доклад и дискуссия (Д) и др.

			Л	ЛР	ПЗ	КСР		аттестации
Заочная форма обучения								
Раздел 1	Теоретические основы организационного поведения	47	3		2		42	
Тема 1.1	Организация как пространство деятельности	13	1				12	О - 1.1. ПЗ-1.1.
Тема 1.2.	Модели организационного поведения.	18	1		1		16	О-1.2. Д-1.2., ПЗ-1.2
Тема 1.3.	Индивидуальное и групповое поведение в организации	16	1		1		14	О-1.3. Д-1.3. ПЗ-1.3.
Раздел 2	Управление организационным поведением	57	3		4		50	
Тема 2.1	Управление коммуникативным поведением	16	1		1		14	О-2.1 Д -2.1. ПЗ-2.1.
Тема 2.2.	Управление инновационным поведением в условиях организационных изменений	19	1		2		16	О-2.2 Д-2.2.
Тема 2.3.	Управление отклоняющимся поведением и развитие организационной идентичности	18	1		1		16	О-2.3. Д-2.3. ПЗ-2.3.
	Выполнение контрольной работы по дисциплине	4					4	Контрольная работа
Промежуточная аттестация		4					4	Зачет
Всего:		108	6		6	4	92	ак.ч.
		3						З.Е.
		81						ас.ч.

Таблица 5

№ п/п	Наименование тем, модулей (разделов)	Объем дисциплины, час.					Форма текущего контроля ⁴ , промежуточной аттестации	
		Всего	Контактная работа обучающегося с преподавателем по видам учебных занятий					СР
			л/эо, дот	лр/эо, дот	пз/эо, дот	КСР		
Заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ								
Модуль (раздел) 1	Теоретические основы организационного поведения	47	3		2		42	Электронный семинар.
Тема 1.1	Организация как пространство деятельности	13	1				12	
Тема 1.2.	Модели организационного поведения.	18	1		1		16	
Тема 1.3.	Индивидуальное и групповое	16	1		1		14	

⁴ Формы текущего контроля успеваемости: ЭС – электронный семинар, ПКЗ – письменное контрольное задание

	поведение в организации							
Модуль (раздел) 2	Управление организационным поведением	57	3		4		50	
Тема 2.1	Управление коммуникативным поведением	16	1		1		14	
Тема 2.2.	Управление инновационным поведением в условиях организационных изменений	19	1		2		16	
Тема 2.3.	Управление отклоняющимся поведением и развитие организационной идентичности	18	1		1		16	
	Выполнение контрольной работы по дисциплине	4					6	ПКЗ
Промежуточная аттестация		4				4		зачет
Всего:		108	6		6	4	92	
		3						З.Е.
		81						ас.ч.

Содержание дисциплины

Раздел 1. Теоретические основы организационного поведения

Тема 1.1 Организация как пространство деятельности

Понятие, сущность и основные характеристики организации.. Организация как система.. Типы и виды организационных систем. Организация как динамичная самоорганизующаяся система. Стадии развития организации как системы. Внутренняя и внешняя среда. Ресурсы организации. Организационно-правовые формы организационных систем. Организация как система процессов. Основные, поддерживающие и управленческие процессы в организации. Процессы по фазам жизненного цикла организации.

Структурные характеристики организации. Организационная структура: понятие и функции. Типовые организационные структуры и правила их построения. Механические и органические структуры организации. Сетевые и многомерные организации. Виртуальные и круговые корпорации. Интеллектуальные и самообучающиеся организации. Контекстные (содержательные) характеристики организации. Миссия, цели и стратегии организации как инструменты управления. Персонал как стратегический организационный ресурс. Должностная и квалификационная структура персонала. Руководители и исполнители в организационной системе. Руководитель как главный носитель субъектности организации. Подчиненность и исполнительская дисциплина. Внутриорганизационные отношения. Взаимосвязь структурных и контекстных характеристик и эффективность организации. Системная модель организационной эффективности. Управление организацией как искусство.

Тема 1.2 Модели организационного поведения.

Поведение как форма активности. Природа и индикаторы поведенческой активности. Человек в организационной системе. Понятие и составляющие организационного поведения. Социальная природа организационного поведения. Типологии моделей организационного поведения. Авторитарная модель. Модель опеки. Поддерживающая модель. Коллегиальная модель. Модели организационного поведения по Дж. Ньюстрому, Ю.Б. Красовскому. Организационная иерархия как основа организационного поведения. Социально-психологический климат и его влияние на поведение. Должностные модели поведения. Экономическое поведение. Развитие моделей организационного поведения. Ситуационное применение

моделей организационного поведения. Исследование организационного поведения. Уровни анализа организационного поведения: индивид, группа, организация. Социологические и социально-психологические инструменты анализа.

Тема 1.3. Индивидуальное и групповое поведение в организации.

Соотношение понятий «человек», «индивид», «личность», «индивидуальность». Структура и стадии развития личности: эволюция подходов. Источники индивидуальных различий в характеристиках личности. Индивидуально-психологические аспекты взаимодействия личности и организации. Влияние характеристик личности на организационное поведение индивида. Социально-психологические особенности индивидуального поведения. Восприятие и его интерпретация. Стереотипы и ситуационные факторы восприятия. Основные эффекты и ошибки социального восприятия. Различия в восприятии руководителей и подчиненных. Управление процессом восприятия. Ценности и установки как личностные детерминанты поведения в организации. Способы изменения установок. Мотивация как основа организационного поведения. Мотивация и результативность индивида. Ролевое поведение и ролевое ожидание индивида в организации. Ролевой потенциал работников организации. Ролевые конфликты и управление ожиданиями. Влияние социально-демографических характеристик индивида на организационное поведение.

Группа в организации и их классификация. Формальные и неформальные группы. Характеристика групп. Размер и состав группы. Формальные и неформальные группы в организации. Групповые нормы и статус как детерминанты поведения в организации (модель В. Сате, модель Т. Питерса-Р. Уотермана, модель Т. Парсона). Групповая динамика и стадии формирования группы (адаптация, идентификация, интеграция и распад). Значение группового поведения в организации. Преимущества и недостатки работы в группе. Факторы, влияющие на результативность групп в организации. Организационное поведение индивида в группе. Влияние группы на поведение сотрудников. Характеристики ролей в группе. Ролевые идентификация, конфликт, ожидания. Групповая сплоченность как показатель эффективности групповой деятельности. Нормы и групповая эффективность. Сплоченность и конформизм в рабочих группах. Природа конформного поведения. Предотвращение «огруппления» мышления. Способы изменения групповых норм. Поведение личности в условиях группового давления. Межгрупповое взаимодействие в организации. Управление командами. Понятие и виды команд. Модели развития команд в организации. Команды в условиях современных организаций. Псевдокоманды. Самоуправляемые и высокоэффективные команды. Построение эффективной команды.

Раздел 2. Управление организационным поведением

Тема 2.1 Управление коммуникативным поведением

Теоретические основы изучения коммуникаций в организации (А. Файоль, Ч. Бернард). Коммуникации как обмен мнениями, идеями, информацией. Коммуникативные помехи и барьеры. Мифы о коммуникациях и методы их преодоления. Вербальные и невербальные средства коммуникации.

Роль коммуникаций в организационной деятельности. Системы организационных коммуникаций. Природа, основные элементы и этапы коммуникативных процессов. Виды организационных коммуникаций: нисходящие, восходящие, горизонтальные. Коммуникативные каналы и коммуникационные сети. Влияние личностных особенностей человека на эффективность коммуникации. Коммуникативные способности. Правила успешного делового общения. Организационно-культурные особенности коммуникативного поведения. Национальная культура и ее влияние на коммуникативное поведение. Параметры межкультурных коммуникаций и межкультурные различия в системе бизнес-коммуникаций. Влияние национального менталитета и проблемы культурной адаптации. Мультикультурные и кросс-культурные организации. Управление межкультурными коммуникациями.

Тема 2.2 Управление инновационным поведением в условиях организационных изменений

Организационное развитие и его типы. Необходимость изменений для развития организации. Модели развития организации. Управление организационным развитием. Организационные инновации: понятие, типы. Факторы и симптомы организационных изменений. Источники и процессы организационных изменений. Основные принципы управления изменениями. Модель управления организационными изменениями Л. Гейнера. Стадии изменений: размораживание, изменение, повторное замораживание. Современные тенденции организационных изменений. Изменение организационной структуры. Реинжиниринг корпораций. Алмазная модель системы внутрифирменного управления. Сетизация и отказ от вертикальных организационных структур. Реакции на нововведения в организации.

Инновационное поведение в организации. Сопротивления изменениям: понятие, причины, формы. Методы преодоления сопротивления изменениям: обучение и коммуникации, поддержка, манипуляция. Ответственность и стимулирование. Участие работников в управлении. Ошибки менеджеров при борьбе с сопротивлением. Критерии успешных изменений. Тактики внедрения изменения..

Тема 2.3 Управление отклоняющимся поведением и развитие организационной идентичности

Нормы и патологии в организационном поведении. Гармония и конфликт интересов организации и личности. Деструктивные виды поведения людей в организации. Конфликтные личности. Организационные и психологические методы преодоления деструктивного поведения. Отклоняющееся поведение в организации. Регуляция поведения индивида в группе. Моббинг как психологический организационный террор. Причины и виды моббинга. Буллинг как разновидность моббинга. Гендерные различия и последствия моббинга. Страх как регулятор поведения индивида. Борьба с моббингом и социальная смелость. Проблема слухов в организации. Управление слухами. Стихийное организационное поведение и коллективная самоорганизация. Управление стихийным массовым поведением. Стресс как разновидность поведения. Сущность и виды стресса (хронический, острый, физиологический, психологический). Факторы и стадии развития стресса. Влияние стресса на эффективность деятельности организации. Управление стрессом.

Моделирование организационного поведения. Административные, экономические и социально-психологические средства управленческого воздействия на организационное поведение. Воспитание и коучинг как средства воздействия. Лояльность, преданность и организационная идентичность. Организационная приверженность и качество трудовой жизни. Удовлетворенность трудом. Культурные детерминанты организационного поведения. Влияние организационной культуры на эффективность деятельности. Поведенческий маркетинг и репутация организации. Управление репутацией организации. Имиджевые регуляторы организационного поведения.

Самоорганизация и самоуправление в организации как средство реализации особых потребностей человека. Лидерство в организации. Теории лидерства и их характеристика (теория лидерских черт, групповая теория лидерства и теория обмена, ситуационная теория лидерства, теория лидерства «путь-цель», теория харизматического лидерства, теория преобразующего лидерства, теория социального научения). Управленческое поведение. Руководитель как стратегический лидер. Коммуникативное и контролирующее поведение руководителя. Отличие лидерства и руководства. Последователи как критерий эффективности лидерства. Деструктивное лидерство. Развитие лидерства

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. При проведении занятий по дисциплине Б1.В.ДВ.4.1 «Организационное поведение» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Таблица 6

Для проведения занятий по очной, заочной формам обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Модуль (раздел) 1	Теоретические основы организационного поведения	
Тема 1.1	Организация как пространство деятельности	Устный ответ на вопросы О-1.1. Письменный опрос на вопросы 2.3. Выполнение письменного задания ПЗ-1.1– Влияние внутриорганизационной и внешней среды на организационное поведение
Тема 1.2.	Модели организационного поведения.	Устный ответ на вопросы О-1.2. Письменный опрос на вопросы 2.3. Подготовка докладов с презентацией Д-1.2 Выполнение письменного задания ПЗ-1.2– анализ моделей поведения на основе видеосюжетов

Тема 1.3.	Индивидуальное и групповое поведение в организации	Письменный ответ на вопросы О-1.3. Подготовка докладов с презентацией Д-1.3 Выполнение ПЗ–1.3 – кейс-задания и опросники. Тестирование по разделу 1.
Модуль (раздел) 2	Управление организационным поведением	
Тема 2.1	Управление коммуникативным поведением	Устный ответ на вопросы О-2.1. Выполнение письменного задания ПЗ–2.1.- написание эссе по статье, самоанализ, решение кроссворда
Тема 2.2.	Управление инновационным поведением в условиях организационных изменений	Устный опрос на вопросы 2.2. Письменный опрос на вопросы 2.3. Подготовка докладов с презентацией – Д-2.2
Тема 2.3.	Управление отклоняющимся поведением и развитие организационной идентичности	Устный опрос на вопросы 2.3. Письменный опрос на вопросы 2.3. Подготовка докладов с презентацией Д-2.3 Выполнение письменного задания ПЗ–2.3 – коррекция деструктивного поведения сотрудника, кейс-задание

В ходе реализации дисциплины по заочной форме обучения с применением ЭО, ДОТ используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- письменный ответ на задания электронного семинара;
- ответы на вопросы обучающихся в ходе проведения электронного семинара.

4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов (средств): устное собеседование по вопросам билета либо письменные ответы на вопросы билета (очная, очно-заочная и заочная формы обучения); письменная работа и компьютерное тестирование (заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ). Выбор метода оценивания для традиционной формы обучения осуществляет преподаватель, информируя обучающихся в день проведения консультации к зачету.

4.2 Материалы текущего контроля успеваемости

Полный перечень материалов текущего контроля находится на кафедре Управления персоналом

Типовые вопросы и задания для опроса

Раздел 1. Теоретические основы организационного поведения

Тема 1.1 Организация как пространство деятельности

1. Понятие организации
2. Перечислите основные характеристики организации..
3. Типы и основные организационно- правовые формы организационных систем.
4. Контекстные (содержательные) характеристики организации.
5. Внутренняя и внешняя среда организации.
6. Основные, поддерживающие и управленческие процессы в организации.
7. Классические и современные виды организационных структур
8. Подчиненность и исполнительская дисциплина.
9. Внутриорганизационные отношения.

Тема 1.2 Модели организационного поведения.

1. Поведение как форма активности.
2. Составляющие организационного поведения.

3. Типологии моделей организационного поведения.
4. Модели организационного поведения по Дж. Ньюстрому, Ю.Б. Красовскому.
5. Должностные модели поведения.
6. Экономическое поведение.
7. Развитие моделей организационного поведения.
8. Ситуационное применение моделей организационного поведения.

Тема 1.3. Индивидуальное и групповое поведение в организации.

1. Соотношение понятий «человек», «индивид», «личность», «индивидуальность».
2. Источники индивидуальных различий в характеристиках личности.
3. Влияние характеристик личности на организационное поведение индивида.
4. Восприятие как социально-психологическая основа индивидуального поведения.
5. Ценности и установки как личностные детерминанты поведения в организации.
6. Ролевое поведение и ролевое ожидание индивида в организации.
7. Формальные и неформальные группы в организации.
8. Групповые нормы и статус как детерминанты поведения в организации (модель В. Сате, модель Т. Питерса-Р. Уотермана, модель Т. Парсона).
9. Сплоченность и конформизм в рабочих группах.
10. Межгрупповое взаимодействие в организации.
11. Поведение в командах.

Раздел 2. Управление организационным поведением

Тема 2.1 Управление коммуникативным поведением

1. Теоретические основы изучения коммуникаций в организации (А.Файоль, Ч.Бернард).
2. Роль коммуникаций в организационной деятельности.
3. Системы и виды организационных коммуникаций.
4. Коммуникативные способности.
5. Природа, основные элементы и этапы коммуникативных процессов.
6. Коммуникативные помехи и барьеры.
7. Вербальные и невербальные средства коммуникации.
8. Организационно-культурные особенности коммуникативного поведения.
9. Мультикультурные и кросс-культурные организации.
10. Управление межкультурными коммуникациями.

Тема 2.2 Управление инновационным поведением в условиях организационных изменений

1. Организационное развитие и необходимость изменений.
2. Организационные инновации: понятие, типы.
3. Основные принципы и модели управления организационными изменениями.
4. Реинжиниринг корпораций.
5. Инновационное поведение в организации.
6. Реакции на нововведения в организации.
7. Критерии успешных изменений.
8. Тактики внедрения изменения.

Тема 2.3 Управление отклоняющимся поведением и развитие организационной идентичности

1. Нормы и патологии в организационном поведении.
2. Деструктивные виды поведения людей в организации.
3. Отклоняющееся поведение в организации и конфликтные личности.
4. Страх как регулятор поведения индивида.
5. Моббинг как психологический организационный террор.

6. Борьба с моббингом и социальная смелость. Проблема слухов в организации.
7. Управление слухами.
8. Управление стихийным массовым поведением.
9. Влияние стресса на эффективность деятельности организации. Управление стрессом.
10. Административные, экономические и социально-психологические средства управленческого воздействия на организационное поведение.
11. Воспитание и коучинг как средства воздействия.
12. Лояльность, преданность и организационная идентичность.

Типовые темы докладов

Раздел 1. Теоретические основы организационного поведения

1. Современные типы организационной структуры и модели поведения.
2. Типология поведения личности в организации.
3. Должностные модели поведения. Руководитель и исполнитель как модели поведения.
4. Личность и группа в организации.
5. Социализации личности в организации
6. Самоопределение личности в организации
7. Групповая сплоченность и конформизм
8. Женский и мужской тип организационного поведения
9. Методы исследования организационного поведения
10. Организационная идентичность и управление репутацией организации
11. Самоорганизация и самоуправление индивида в организации.
12. Самообучающиеся организации и особенности организационного поведением
13. Особенности поведения в кросс-культурной организации
- 14. Экономическое поведение**
15. Команда как инструмент самоорганизации
16. Управленческие команды

Раздел 2. Управление организационным поведением

1. Модели межкультурных различий и их роль в культурной адаптации сотрудников в организации
2. Девиантное поведение личности в организации.
3. Вовлечение сотрудников в управление
4. Адаптация персонала организации в межкультурной среде.
5. Защитные механизмы личности и организационное поведение
6. Организационные изменения и формирование инновационного поведения.
7. Организационная культура и организационное поведение.
8. Как преодолеть застенчивость
9. Управление страхами в организации.
10. Стресс на работе и способы его преодоления.
11. Управление "групповым единомыслием"
12. Развитие организационного лидерства.
13. Моббинг и булинг в организации
14. Поведенческий маркетинг и репутация организации.
15. Управление эмоциональным интеллектом

Типовые практические задания

Тема 1.1.

Задание 1.1.1. Выберите из сферы деятельности и наиболее целесообразную организационную структуру. Постройте карту организации и охарактеризуйте, как структура и сфера деятельности организации влияют на организационное поведение.

Организационная структура	Сферы деятельности					
	IT-технологии	Образование	Производство	Торговля	Дизайн	Транспорт
Линейно-функциональная	1.1.	1.2.	1.3.	1.4.	1.5.	1.6.
Матричная	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6
Сетевая	3.1.	3.2	3.3	3.4	3.5	3.6
Виртуальная	4.1	4.2	4.3	4.4	4.5	4.5

Задание 1.1.2. Определите и кратко влияние внутренних организационных факторов на организационное поведение. Приведите примеры.

Внутриорганизационные факторы	Характеристика факторов	Примеры влияния

Задание 1.1.3. Охарактеризуйте влияние внешних факторов на организационное поведение

Основные факторы	Характеристика факторов	Примеры влияния
1. Политические		
2. Правовые		
3. Социально-культурные		
4. Организационные		
5. Социально-психологические		

Тема 1.2.

Задание 1.2.1

Выберите одну из типологий моделей организационного поведения. Подберите видеосюжеты, иллюстрирующие выделенные модели поведения. Организуйте обсуждение на семинаре со студентами. Обратите внимание на следующие вопросы:

1. По каким признакам/индикаторам можно отнести данное поведение к тому или иному типу? Почему?
2. Перечислите типы реакций работников на подобное поведение?
3. Охарактеризуйте организацию и оцените целесообразность такого поведения в данной организационной среде?
4. Каким образом можно повысить эффективность коммуникативного поведения?

Тема 1.3.

Задание 1.3.1. Приведите примеры эмоционального и рационального способов поведения на одинаковые ситуации в организации. Предложите меры/способы воздействия для развитие "правильного поведения". Заполните таблицу.

	Способы реагирования		Меры воздействия
	Эмоциональные	Рациональные	
Руководство задерживает выплату премий перед майскими праздниками			
Начальник при составлении графиков отпусков перенес срок вашего отпуска на осень			

Задание 1.3.3. Выполнить тест «Групповые роли» (Источник. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления. -Ростов-на-Дону: Феникс, 1997). Ниже представлен фрагмент теста.

Инструкция. В каждом разделе распределите сумму в 10 баллов между утверждениями, которые, по вашему мнению, лучше всего характеризуют ваше поведение. Эти баллы можно либо распределить между несколькими утверждениями, либо в редких случаях все 10 баллов можно отдать какому-то одному утверждению. Занесите баллы в прилагаемую таблицу.

1. Что, по моему мнению, я могу привнести в групповую работу:

- А. Я быстро нахожу новые возможности.
 - Б. Я могу хорошо работать со множеством людей.
 - В. У меня много новых идей.
 - Г. Я помогаю другим людям выдвигать их идеи.
 - Д. Я способен очень эффективно работать и мне нравится интенсивная работа.
 - Е. Я согласен быть непопулярным, если в итоге это приведет к хорошим результатам.
 - Ж. В привычной обстановке я работаю быстро.
3. У меня нет предубеждений, поэтому я всегда даю возможность альтернативного действия.

2. У меня есть недостатки в групповой работе, возможно, это потому, что:

- А. Я очень напряжен, пока мероприятие не продумано, не проконтролировано, не проведено.
- Б. Я даю слишком большую свободу людям, чью точку зрения я считаю обоснованной.
- В. У меня есть слабость много говорить самому.
- Г. Мой собственный взгляд на вещи мешает мне немедленно разделять энтузиазм коллег.
- Д. Если мне нужно чего-то достичь, я бываю авторитарен.
- Е. Мне трудно поставить себя в позицию руководителя, так как я боюсь разрушить атмосферу сотрудничества в группе.

Ж. Я сильно увлекаюсь собственными идеями и теряю нить происходящего в группе.

3. Мои коллеги считают, что я слишком беспокоюсь о несущественных деталях и переживаю, что ничего не получится.

3. Когда я включен в работу с другими:

А. Я влияю на людей, не подавляя их.

Б. Я очень внимателен, так что ошибок из-за небрежности быть не может.

В. Я готов настаивать на каких-то действиях, чтобы не потерять время и не упустить из виду главную цель.

Г. У меня всегда есть оригинальные идеи.

Д. Я всегда готов поддержать хорошее предложение в общих интересах.

Е. Я очень внимательно отношусь к новым идеям и предложениям.

Ж. Окружающим нравится моя холодная рассудительность.

3. Мне можно доверить проследить, чтобы вся основная работа была выполнена.....

1. Постройте таблицу в соответствии с приведенным ниже «образцом-ключом», вписывая по каждому вопросу рядом с соответствующей буквой то количество баллов, которое вы дали этому варианту ответа в таблице ответов.

2. Найдите сумму баллов по каждому из I — VIII столбцов.

3. Выделите те столбцы-роли, где набраны наибольшие суммы. Эти роли вы чаще выполняете в группе .

4. Прочтите и проанализируйте описания ролей в групповом взаимодействии: I роль — председатель; II роль — формирователь; III роль — генератор идей; IV роль - оценщик идей; V роль — организатор работы; VI роль - организатор группы; VII роль - исследователь ресурсов; VIII роль - завершитель.

«Образец-ключ» для обработки и интерпретации ответов

Вопро	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
1	Г	Е	В	З	Ж	Б	А	Д
2	Б	Д	Ж	Г	А	Е	В	З
3	А	В	Г	ж	З	Д	Е	Б
4	З	Б	Д	в	Г	А	Ж	Е
5	Е	Г	З	А	Б	В	Д	Ж
6	В	Ж	А	Д	Е	Б	З	Г
7	Ж	А	Е	Б	Д	З	Г	В
Сумма								

Характеристика ролей в команде

I — председатель. Функции: впитывает все возможные мнения и принимает решения; свойства: умеет слушать, хорошо говорит, логичный, решительный; тип: спокойный, стабильный тип личности, нуждается в высокомотивированной группе.

II — формирователь. Функции: лидер, соединяет усилия членов группы в единое целое; свойства: динамичный, решительный, напористый; тип: доминирующий экстраверт, нуждается в компетентной, умелой группе. I и II — два противоположных подхода к общему управлению группой.

III — генератор идей. Функции: источник идей; свойства: умен, богатое воображение, креативность; тип: нестандартная личность, нуждается в мотивированном окружении, которое будет воспринимать его идеи.

IV — оценщик идей (критик). Функции: анализ и логические выводы, контроль; свойства: аналитичность, интеллектуальность, эрудированность, «якорь группы», возвращает к реальности; тип: рассудительный, волевой тип личности, нуждается в постоянном притоке информации и новых идей.

V — организатор работы. Функции: преобразование идей в конкретные задания и организация их выполнения; свойства: организатор, волевой, решительный; тип: волевой тип личности, нуждается в предложениях и идеях группы.

VI — организатор группы. Функции: способствует согласию группы, улаживает разногласия, знает потребности, проблемы членов группы; свойства: чувствительность, дипломатичность, доброта, коммуникативность; тип: эмпативный (эмпатия — эмоциональная отзывчивость человека на переживания другого) и коммуникативный тип личности, -нуждается в постоянном контакте со всеми членами группы.

VII - исследователь ресурсов. Функции: связующее звено с внешней средой; свойства: общительный, увлекающийся, энергичный, привлекательный; тип: «напористый экстраверт», нуждается в свободе действий.

VIII - завершитель. Функции: побуждает группу все делать вовремя и до конца; свойства: профессиональная педантичность, обязательность, ответственность; тип: педантичный тип личности, нуждается в групповой ответственности, обязательности.

Тема 2.1.

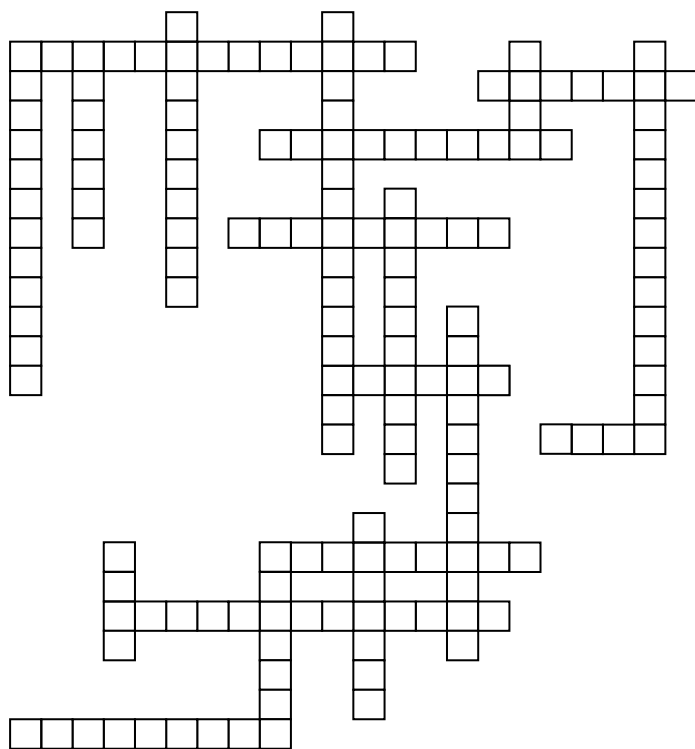
Задание 2.1.1.

Изучите статью «Менеджер Шторма» /"Функциональная неграмотность". Напишите эссе, выразите свое мнение и аргументируйте его.

Задание 2.1.2.

1. Подумайте какое впечатление Вы производите на коллег?
2. Кратко опишите свои сильные стороны и ограничения
3. Разработайте индивидуальную мини-программу управления своим впечатлением.

Задание 2.1.3. Заполните кроссворд



Вопросы к кроссворду

По вертикали.

1. Характеристика эффективной обратной связи.
5. Совокупность передаваемых сведений, неизвестных ранее получателю.
6. Название процесса коммуникации, в котором присутствует обратная связь (прилагательное).
7. «Виноградная ...».
9. Совокупность устойчивых мотивов, взглядов, убеждений, потребностей и устремлений, ориентирующих человека на определенное поведение и деятельность.

11. Коммуникативный барьер, обусловленный личностными характеристиками общающихся (прилагательное).
12. Тип формальной группы, создаваемой для выполнения каких-либо заданий или их комплекса.
13. Вид коммуникаций в организации.
14. Передача информации и понимания с использованием словесных и несловесных символов.
15. Вид связи (прилагательное).
17. Движение руками и головой.

По горизонтали:

2. Коммуникация, обусловленная существующими регламентами.
3. Проксемическая характеристика.
4. Фактор, влияющий на межличностные коммуникации.
8. Вид группы, примером которой могут служить класс, нация, общественная организация (прилагательное).
10. По различным ее характеристикам можно судить о психофизиологическом состоянии общающихся.
13. Превращение сообщения в имеющую смысл форму.
15. Послание, содержащее данные, которые отправитель хочет передать получателю.
16. Коммуникативный барьер из-за различного понимания общающимися значения символов (прилагательное).
18. Группа, в которую людей объединяют по определенному признаку для проведения конкретного исследования (прилагательное).

Задание 2.1.4

Выполните тест на определение лидерской ориентации⁵.

Тест позволяет оценить ориентацию в лидерском поведении на задачу или на людей. В опросном листе приведены 35 аспектов лидерского поведения. Поставьте себя на место лидера группы и выскажите свое мнение, используя шкалу: В – всегда; Ч – часто; И – иногда; Р – редко; Н – никогда.

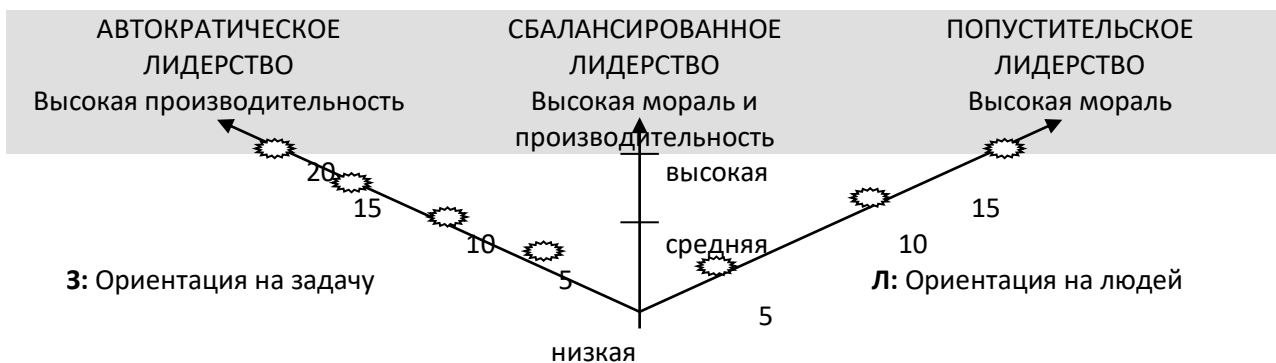
Аспекты лидерского поведения	Шкала оценок				
1. Я бы, скорее всего, предпочел говорить от имени группы	В	Ч	И	Р	Н
2. Я бы поощрял сверхурочную работу	В	Ч	И	Р	Н
3. Я бы дал работникам полную свободу действий	В	Ч	И	Р	Н
4. Я бы поощрял единообразие в процедурах	В	Ч	И	Р	Н
5. Я бы позволял работникам решать проблемы по-своему	В	Ч	И	Р	Н
6. Я бы старался опередить конкурирующую группу	В	Ч	И	Р	Н
7. Я бы выступал как представитель группы	В	Ч	И	Р	Н
8. Я бы подталкивал работников к тому, чтобы они прилагали больше усилий	В	Ч	И	Р	Н
9. Я бы испробовал в группе свои идеи	В	Ч	И	Р	Н
10. Я бы позволил своим людям делать работу так, как они считают нужным	В	Ч	И	Р	Н
11. Я бы многое сделал, чтобы продвинуться	В	Ч	И	Р	Н
12. Я бы смог терпеть отсрочки и неопределенность	В	Ч	И	Р	Н
13. Я бы поддержал группу в присутствии посторонних	В	Ч	И	Р	Н
14. Я бы постарался поддерживать высокий темп работы	В	Ч	И	Р	Н
15. Я бы «ослабил гайки» в отношении работы: пусть сами сотрудники	В	Ч	И	Р	Н

⁵ <http://trainingnn.ru/info/test-orientatsiia-na-liderstvo>

думают об этом					
16. Если бы в группе возникали конфликты, я бы их урегулировал	В	Ч	И	Р	Н
17. Я бы увяз в деталях	В	Ч	И	Р	Н
18. Я бы представлял группу на заседаниях, проходящих за ее пределами	В	Ч	И	Р	Н
19. Я бы неохотно давал работникам какую либо свободу действий	В	Ч	И	Р	Н
20. Я бы решал, что и как должно быть сделано	В	Ч	И	Р	Н
21. Я бы настаивал на увеличение объемов производства	В	Ч	И	Р	Н
22. Я бы мог передать некоторым людям свои полномочия	В	Ч	И	Р	Н
23. Как правило, все происходит именно так, как я и предсказывал	В	Ч	И	Р	Н
24. Я бы позволил группе проявлять инициативу по многим вопросам	В	Ч	И	Р	Н
25. Я бы давал конкретные задания каждому члену группы	В	Ч	И	Р	Н
26. Я бы хотел провести изменения	В	Ч	И	Р	Н
27. Я бы просил членов группы работать больше	В	Ч	И	Р	Н
28. Я бы доверял суждениям членов группы	В	Ч	И	Р	Н
29. Для того, чтобы работа была сделана, я бы составил ее график	В	Ч	И	Р	Н
30. Я бы отказался объяснять свои действия	В	Ч	И	Р	Н
31. Я бы убедил других, что мои идеи им выгодны	В	Ч	И	Р	Н
32. Я бы позволил группе установить свой собственный темп работы	В	Ч	И	Р	Н
33. Я бы стремился к тому, чтобы группа побила свои прежние рекорды	В	Ч	И	Р	Н
34. Я бы действовал, не советуясь с группой	В	Ч	И	Р	Н
35. Я бы потребовал, чтобы члены группы следовали установленным правилам и порядку	В	Ч	И	Р	Н

Подсчет баллов:

1. Обведите номера вопросов 8, 12, 17, 30, 34, 35
2. Поставьте 1 балл рядом с обведенным номером, если ваш ответ на него «Р» или «Н»
3. Поставьте 1 балл напротив остальных номеров, там, где вы ответили «В» или «Ч»
4. Обведите проставленные единицы, если они есть у номеров вопросов 3, 5, 8, 10, 15, 18, 19, 22, 24, 26, 28, 30, 32, 34, 35
5. Количество обведенных единиц соответствует вашему баллу по шкале ориентации на людей **Л** = __
6. Количество не обведенных единиц соответствует вашему баллу по шкале ориентации на задачу **З** = __
7. Перенесите полученные значения на соответствующие шкалы.



Точки полученные на шкалах «З» и «Л» соедините прямой линией. Точка пересечения на средней шкале даст вашу оценку сбалансированности лидерства

Тема 2.3

Задание 2.3.1. Выберите одно из представленных в таблице проявления поведения, опишите его причины и по каким индикаторам его можно установить. Определите способы его преодоления, включая саморазвитие

Проявление	Причины	Индикаторы	Способы преодоления
1. Страх			
2. Застенчивость			
3. Моббинг			
4. Стресс			

5. "Групповое единомыслие"			
----------------------------	--	--	--

Задание 2.3.2. Выберите один из типичных видов деструктивного поведения в организации.

1. Определите, какие типичные ошибки совершают при общении с такими сотрудниками.
2. Предложите способы и приемы воздействия, которые позволят повысить качество коммуникаций.
3. Придумайте и разыграйте два сюжета: первый - как неправильно вести себя с таким деструктивным партнером; второй – как правильно.
4. Обсудите со студентами типичные ошибки и рекомендуемые способы воздействия.

Типовые тестовые задания

1. Выберите два правильных ответа

Большинство из нас учится понимать людей:

- a) выслушивая мнения других;
- б) изучая психологию;
- в) путем проб и ошибок;
- г) в ходе технического образования.

2. Выберите один правильный ответ

К основным школам психологии не относится:

- a) теория психоанализа;
- б) теория роста;
- в) теория адаптации;
- г) теория научения.

3. Согласно Фрейд, каждое психическое событие имеет определенную причину. Эту гипотезу подтверждают:

- a) оговорки;
- б) психический детерминизм;
- в) сновидения.

4. Выберите один верный ответ

Согласно Фрейд, сознательные/бессознательные процессы играют более важную роль в определении мышления и поведения, чем сознательные/бессознательные.

6. Выберите несколько правильных ответа

К защитным механизмам относится:

- a) рационализация;
- б) перенесение;
- в) замещение;
- г) вытеснение;
- д) условный рефлекс;
- е) самосознание.

7. Выберите два правильных ответа

На восприятие могут повлиять:

- a) ошибочные заключения;
- б) стереотипы;
- в) эмоциональное состояние;
- г) манипуляции с информацией.

8. Выберите один верный ответ

Люди ведут себя так, чтобы оправдать ожидания окружающих.

- a) верно;
- б) неверно.

9. Одностороннее/двустороннее общение намного эффективнее для верной интерпретации фактов.

10. Выберите два правильных ответа

Роли:

- а) позволяют человеку узнать, чего следует ждать;
- б) заставляют разных людей одинаково вести себя в одной и той же роли;
- в) предписывают взявшему на себя определенную роль человеку, как себя вести;
- г) могут разрушить взаимоотношения.

11. Выберите несколько правильных ответа

Можно повлиять на поведение окружающих:

- а) с помощью властных механизмов;
- б) сотрудничая с ними;
- в) изменяя внешнюю среду;
- г) манипулируя ими.

29. Выберите несколько правильных ответов

Главное условие для формирования группы:

- а) люди, стремящиеся расширить круг своих интересов;
- б) задача и условия ее выполнения;
- в) люди с различными целями и потребностями;
- г) общее дело.

12. Выберите один верный ответ

Если в группе возникло волнение, это, скорее всего, значит, что кто-то из ее членов:

- а) установил новое правило;
- б) нарушил норму;
- в) своим поведением не оправдал ожидания окружающих;
- г) ушел из этой группы в другую.

13. Выберите один верный ответ

Чтобы разрешить групповой конфликт, менеджер должен:

- а) уволить провинившегося;
- б) созвать общее собрание, чтобы наказать виновника;
- в) попытаться изменить нормы;
- г) занять сторону нарушителя;
- д) попытаться выяснить причину происшедшего.
- е) неверно.

Электронный семинар

Типовые вопросы электронного семинара к разделу 1

1. Приведите примеры определения понятия "организационное поведение" из трех разных источников (укажите какие) и проанализируйте их.

Типовые вопросы электронного семинара к разделу 2

2. Охарактеризуйте модели организационного поведения персонала в организации. Какие модели поведения преобладают у сотрудников организации, где вы работаете. Обоснуйте, приведите примеры.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

Таблица 7

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции

<p>ПК-31</p>	<p>Способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива</p>	<p>Очная форма обучения – ПК -31.1 Заочная форма обучения – ПК -31.2 Заочная форма обучения с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий–ПК-31.1</p>	<p>Способность комплексно реализовывать полученные профессиональные знания и умения в области консультирования по формированию коллектива. Умение применять методы прикладной социологии (анкетирование, беседу, интервью) для диагностики уровня удовлетворенности коллектива различными аспектами деятельности и взаимоотношений с целью формирования слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива на практике.</p>
---------------------	--	--	--

Таблица 8

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
<p>ПК-31.1 Способность комплексно реализовывать полученные профессиональные знания и умения в области консультирования по формированию коллектива. Умение применять методы прикладной социологии (анкетирование, беседу, интервью) для диагностики уровня удовлетворенности коллектива различными аспектами деятельности и взаимоотношений с целью формирования слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива на практике.</p>	<p>Способен оказывать консультации по формированию взаимоотношений и морально-психологического климата в коллективе; применять методы прикладной социологии (анкетирование, беседу, интервью) для диагностики уровня удовлетворенности коллектива различными аспектами деятельности и взаимоотношений</p>	<p>Продемонстрирована способность оказывать консультации по формированию взаимоотношений и морально-психологического климата в коллективе; применять методы прикладной социологии (анкетирование, беседу, интервью) для диагностики уровня удовлетворенности коллектива различными аспектами деятельности и взаимоотношений</p>

4.3.2 Типовые оценочные средства

Типовые вопросы и задания к зачету

1. Методы исследования и управления поведением в организации.
2. Определение индивидуальных и групповых нормы как основы организационного поведения.

3. Модели поведение руководителя и исполнителя и возможности коррекции.
4. Силь руководства как средство воздействия на организационное поведение подчиненных.
5. Методы формирования морально-психологического климата в коллективе
6. Индикаторы и инструменты влияния на организационное поведение.
7. Методы воздействия на основные детерминанты организационного поведения
8. Управление инновационным поведением в организации.
9. Удовлетворенность трудом и методы ее измерения.
10. Социально-психологические методы управления мотивацией персонала
11. Этика и этикет в развитии организационного поведения.
12. От группы к команде: способы и этапы формирования.
13. Методы диагностики и развития организационного лидерства.
14. Поддержание и развитие организационной культуры.
15. Организационно-культурные регуляторы поведения.
16. Управление коммуникациями в межкультурной организации.
17. Личность руководителя как средство воздействия на организованное поведение.
18. Управление отклоняющимся поведением
19. Внутригрупповые и межгрупповые конфликты и способы их разрешения.
20. Методы управление формальными и неформальными коммуникациями в организации.
21. Соппротивление изменениям в организации и меры его преодоления.

**Типовые варианты тестовых заданий
(для заочной формы обучения с применением ЭО и ДОТ)**

1. Выберите несколько правильных ответа

Существует положительная связь между производительностью и:

*системой информационных взаимодействий

преданностью членов группе

*наделением группы высокой ответственностью

*хорошими взаимоотношениями членов группы

2. Выберите один верный ответ

Чтобы стать неформальным лидером группы, человек должен уметь помочь ей достичь своих целей.

* верно

неверно.

3. Выберите один верный ответ

Группа неожиданно в определенный момент останавливается в своем развитии.

верно

*неверно

**Типовой вариант письменного контрольного задания (ПКЗ)
(для заочной формы обучения с применением ЭО и ДОТ)**

Задание 2.1. Приведите примеры эмоционального и рационального способов поведения на одинаковые ситуации в организации. Предложите меры/способы воздействия для развитие "правильного поведения". Заполните таблицу.

	Способы реагирования		Меры воздействия
	Эмоциональные	Рациональные	

Руководство задерживает выплату премий пере майскими праздниками			
Начальник при составлении графиков отпусков перенес срок вашего отпуска на осень			

Задание 2.2.

Проанализируйте основные причины необходимых нововведений в вашей организации. Охарактеризуйте факторы сопротивления нововведениям и предложите меры, направленные на "мягкое" внедрение нововведений и формирования инновационного поведения сотрудников.

Задание 2.3. Выберите один из типичных видов деструктивного поведения в организации. Определите, какие типичные ошибки совершают руководители при общении с такими сотрудниками. Предложите способы и приемы воздействия, которые позволят повысить качество коммуникаций.

Шкала оценивания к зачету

Таблица 9

Экзамен (5-балльная шкала)	Критерии оценки
2 Незачтено (0-50)	Этап компетенции ПК–31 не сформирован. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Не понимает и не умеет применять современные технологии эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации. Не готов проводить консультирование по вопросам формирования эффективного трудового коллектива в различных организационных условиях.
Зачтено (51-100)	Этап компетенции ПК-31 сформирован на достаточном уровне. Детальное воспроизведение учебного материала относительно исследований организационного поведения. Демонстрирует навыки самостоятельного анализа моделей организационного поведения и применения современных технологий эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации сформированы на минимальном уровне. Может консультировать по вопросам формирования эффективного трудового коллектива в различных организационных условиях.

4.4. Методические материалы промежуточной аттестации

Зачет включает ответы на теоретические вопросы и выполнение практического задания.

Ответы на теоретические вопросы могут даваться в устной форме или в форме электронного тестирования. Выполнение практических заданий проводится в письменной форме.

Студент при подготовке к ответу формулирует ответ на вопрос, а также выполняет задание (письменно либо устно, в зависимости от содержания задания).

При подготовке ответа на вопрос стоит использовать соответствующий дисциплине понятийный аппарат, отвечать с пояснениями, полно и аргументировано. Давать односложные ответы нежелательно.

При демонстрации выполненного задания студент должен аргументировать свое решение (формулировку текста и т.д.), демонстрируя знания, умения либо навыки в полной мере.

Ответ на каждый вопрос (задание) оценивается в соответствии со шкалой оценивания. Если среднеарифметическая оценка находится между целыми числами, то итоговая оценка округляется в пользу студента.

Для студентов, обучающихся на заочной форме обучения с применением ЭО и ДОТ выполнение письменного контрольного задания позволяет оценить умения и навыки по дисциплине и осуществляется в течении семестра.

Проверка знаний также осуществляется с помощью тестовых заданий. Тестирование проводится в СДО "Прометей" в соответствии с установленными требованиями. Итоговый тест формируется на аппаратном уровне с использованием банка тестовых заданий по дисциплине. Проверка результатов тестирования осуществляется автоматически.

Алгоритм расчета итоговой оценки студентов, обучающихся на заочной форме обучения с применением ЭО и ДОТ, установлен «Регламентом о системе оценивания знаний обучающихся по дисциплинам учебного модуля по образовательным программам с применением электронного обучения на факультете заочного и дистанционного обучения Сибирского института управления-филиала РАНХиГС».

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При изучении дисциплины «Организационное поведение» применяются лекции, практические занятия, выполнение практических заданий по темам и контрольной работы по всему курсу, самостоятельная работа с источниками и др.

Студент обязательно должен посетить первые лекции, на которых излагается цель, задачи и содержание курса, выдается задание на контрольную работу, приводятся рекомендации и критерии оценивания.

На практических занятиях у студентов формируются навыки публичного выступления, анализа материала, умение грамотно и обоснованно отвечать на поставленные вопросы и применять полученные теоретические знания к практическим ситуациям, а также умение выполнять (решать) практические задания (задачи).

В период самостоятельной подготовки студенты могут получить индивидуальные консультации преподавателя по учебной дисциплине.

Целью самостоятельной работы студентов при изучении дисциплины "Организационное поведение" является:

- закрепление, расширение и углубление теоретических знаний, полученных студентами на аудиторных занятиях;
- формирование умений и навыков для будущей эффективной самостоятельной профессиональной деятельности;
- развитие у студентов самостоятельности, организованности, творческой активности, потребности развития познавательных способностей.

В процессе выполнения самостоятельной работы студентам рекомендуется руководствоваться учебной, периодической, научно-технической и справочной литературой, содержащейся в библиотеке института, Интернет-ресурсами, настоящими методическими рекомендациями.

При выполнении самостоятельной работы студентам необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у студентов свое отношение к конкретной проблеме.

Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем по каждой теме семинарского или практического

занятия, что позволяет студентам проявить свою индивидуальность в рамках выступления на данных занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Методические рекомендации для студентов заочной формы обучения с применением ЭО, ДОТ изложены в «Методических рекомендациях по освоению дисциплины «Корпоративное право» студентами заочной формы обучения с применением ЭО, ДОТ», которые размещены на сайте Сибирского института управления – филиала РАНХиГС <http://siu.ranepa.ru/sveden/education/>

Методические указания по подготовке к формам текущего контроля

представлены на сайте института⁶

Методические указания по подготовке контрольной работы

Представлены на сайте института⁷

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Балашов, А. П. Теория организации и организационное поведение : учеб. пособие для студентов вузов / А. П. Балашов. - Москва : Вуз. учеб. ; Инфра-М, 2014. - 298 с.
2. Литвинюк, А. А. Организационное поведение : учеб. для бакалавров, для студентов вузов / А. А. Литвинюк ; Рос. гос. торгово-экон. ун-т. - Москва : Юрайт, 2012. - 505 с.
3. Семенов, А. К. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник / А. К. Семенов, В. И. Набоков. – Электрон. дан. - Москва : Изд.-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. - 272 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=421710>, требуется авторизация (дата обращения : 25.03.2016). – Загл. с экрана.
4. Сидорина, Т. В. Организационное поведение : учеб. пособие для студентов всех форм обучения по направлению 38.03.03 - Упр. персоналом / Т. В. Сидорина ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Сиб. ин-т упр. - 2-е изд., перераб. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2015. - 209 с. - То же [Электронный ресурс]. - Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа : <http://www.sapanet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 24.01.2016). - Загл. с экрана
5. Теория организации и организационное поведение : учеб. для магистров и для студентов вузов / В. Г. Антонов [и др.] ; под ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко ; Гос. ун-т упр. - Москва : Юрайт, 2014. - 471 с.

6.2. Дополнительная литература

1. Басенко, В. П. Организационное поведение. Современные аспекты трудовых отношений [Электронный ресурс] : учеб. пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. — Электрон. дан. — Москва : Дашков и К, 2014. — 381 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/35290>, требуется авторизация (дата обращения : 01.01.2016). — Загл. с экрана.

⁶ Методические указания по подготовке к формам текущего контроля для студентов направления «Управление персоналом»// <http://siu.ranepa.ru/kafedra/default.aspx?page=70>

⁷ Требования к структуре и оформлению контрольной работы для студентов направления /специальности «Управление персоналом»// <http://siu.ranepa.ru/kafedra/default.aspx?page=70>

2. Васильев, Г. А. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Г. А. Васильев, Е. М. Деева. – Электрон. дан. - Москва : Юнити-Дана, 2012. - 256 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119016>, требуется авторизация (дата обращения : 01.01.2016). – Загл. с экрана.
3. Джоунс, Г. Р. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Г. Р. Джоунс, Д. М. Джордж ; пер. Е. А. Климов. – Электрон. дан. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 460 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114431>, требуется авторизация (дата обращения : 01.01.2016). – Загл. с экрана.
4. Красовский, Ю. Д. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник / Ю. Д. Красовский. - 3-е изд., перераб. и доп. – Электрон. дан. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 487 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117096>, требуется авторизация (дата обращения : 01.01.2016). – Загл. с экрана.
5. Петросян, Д. С. Организационное поведение. Новые направления теории : учеб. пособие / Д. С. Петросян, Н. Л. Фаткина ; под ред. Б. А. Райзберга. - Москва : Инфра-М, 2011. - 271 с.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

6. Сидорина, Т. В. Организационное поведение : практикум для дистанц. обучения и самостоят. работы по специальностям : 080504.65 - Гос. и муницип. упр., 080505.65 - Упр. персоналом / Т. В. Сидорина ; Федер. агентство по образованию, Сиб. акад. гос. службы. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2009. - 138 с.

6.4. Нормативные правовые документы.

1. Конституция РФ. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года (в ред. от 30.12.2008) // Рос. газ. – 2009. – 21 янв.
2. Трудовой Кодекс Российской Федерации
3. Федеральный закон Российской Федерации «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» №92-ФЗ от 1 мая 1999 г.

6.5. Интернет-ресурсы

1. Справочная правовая система «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс] – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 23.10.2013). – Загл. с экрана.
2. Федеральный образовательный портал: Экономика, Социология, Менеджмент [Электронный ресурс] – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://ecsocman.ru/>, свободный). – Загл. с экрана.
3. Международная организация труда [Электронный ресурс] : [офиц. сайт] / Международная организация труда Режим доступа <http://www.ilo.org/moscow/lang--ru/index.htm> свободный. – Загл. с экрана.

6.6. Иные источники

Не используются

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

7.1. Программное обеспечение

1. Единая электронная справочно-правовая система «Консультант Плюс»
2. Единая электронная справочно-правовая система «Гарант»
3. Электронная библиотека НОУ "ИНТУИТ"

4. пакет MSOffice
5. Microsoft Windows
6. сайтфилиала
7. СДОПрометей
8. корпоративные базы данных
9. iSpringFreeCam8.

7.2. Технические средства и материально-техническое обеспечение дисциплины

Таблица 10.

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работ	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	экран, компьютер с подключением к локальной сети института, и выходом в Интернет, звуковой усилитель, антиподавитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная
Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа	Стол� аудиторные, стулья, трибуна, доска аудиторная, компьютер с выходом в Интернет, мультимедийный проектор, экран
Аудитория для самостоятельной работы обучающихся. Центр Интернет-ресурсов	Мультимедийный проектор, Экран проекционный, Принтер, ПК, с подключенным интернетом и к локальной сети института (включая правовые системы) и Интернет, столы аудиторные, стулья, доски аудиторные.
Лаборатория личностного и профессионального развития	полиграф «Фемида», компьютер с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, телевизор, колонки, DVD-проигрыватель, музыкальный центр, видеокамера, видеоманитофон, методические материалы (тесты, методики и т.п.), столы письменные, стулья, шкаф, трибуна настольная, стеллаж, доска аудиторная, ковровое покрытие; стекло для одностороннего просмотра для проведения фокус-групп
Центр интернет-ресурсов	10 компьютеров с выходом в Интернет, автоматизированную библиотечную информационную систему и электронные библиотечные системы: «Университетская библиотека ONLINE», «Электронно-библиотечная система издательства ЛАНЬ», «Электронно-библиотечная система издательства «Юрайт», «Электронно-библиотечная система IPRbooks», «Университетская Информационная Система РОССИЯ», «Электронная библиотека диссертаций РГБ», «Научная электронная библиотека eLIBRARY», «EBSCO», «SAGE Premier». Система федеральных образовательных порталов «Экономика. Социология. Менеджмент», «Юридическая Россия», Сервер органов государственной власти РФ, Сайт Сибирского Федерального округа и др. Экран, компьютер с подключением к локальной сети филиала и выходом в Интернет, звуковой усилитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна, доска аудиторная. Наборы виртуального демонстрационного оборудования, наглядные учебные пособия.
Библиотека (имеющая места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет	компьютеры с подключением к локальной сети филиала и Интернет, Wi-Fi, столы аудиторные, стулья
Видеостудия для проведения вебинаров	Два рабочих места, оснащенных компьютерами, веб-камерами и гарнитурам (наушники и микрофон).

Видеостудия для вебинаров	Два рабочих места, оснащенных компьютерами, веб-камерами и гарнитурам (наушники и микрофон).
Кабинеты кафедры Управления персоналом	В каждом кабинете кафедры одно рабочее место, оснащенное компьютером, веб-камерой, гарнитурой.
Специализированный кабинет для занятий с маломобильными группами (студенты с ограниченными возможностями здоровья)	Экран, 12 компьютеров с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, автоматизированную библиотечную информационную систему и электронные библиотечные системы, звуковой усилитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная, офисные кресла