

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
ФГБОУ ВО «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе  
к.э.н., доцент Измestьев А.А



17.06.2019г.

**Рабочая программа дисциплины**  
Б1.В.7. Организационное поведение

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом  
Направленность (профиль): Управление персоналом  
Квалификация выпускника: бакалавр  
Форма обучения: очная, заочная

	Очная ФО	Заочная ФО
Курс	3	3
Семестр	32	32
Лекции (час)	18	6
Практические (сем, лаб.) занятия (час)	36	6
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам (час)	90	132
Курсовая работа (час)		
Всего часов	144	144
Зачет (семестр)	32	32
Экзамен (семестр)		

Иркутск 2019

Программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению 38.03.03  
Управление персоналом .

Автор Н.В. Балашова

Рабочая программа обсуждена и утверждена на заседании кафедры  
государственного управления и управления человеческими ресурсами

Заведующий кафедрой Б.Ж. Тагаров

Дата актуализации рабочей программы: 30.06.2020

Дата актуализации рабочей программы: 30.06.2021

## 1. Цели изучения дисциплины

Основными целями преподавания дисциплины являются изучение индивидуального, группового и общеорганизационного поведения, приобретение знаний, умений и навыков в области менеджмента персонала.

## 2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

### Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Код компетенции по ФГОС ВО	Компетенция
ОПК-7	готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
ПК-5	знание основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике

### Структура компетенции

Компетенция	Формируемые ЗУНы
ОПК-7 готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	З. Знать: роль организации и координации взаимодействия между людьми в целях достижения общих результатов, знать основные принципы организации и координации взаимодействия между людьми, контроля деятельности других У. Уметь: выстраивать отношения, ориентированные на общий результат, выбирать соответствующие им методы организации и координации взаимодействия между людьми, выбирать средства контроля деятельности других Н. Владеть: навыками организации взаимодействия между людьми, контроля деятельности других
ПК-5 знание основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	З. Знать: особенности групповой работы и принципы ее эффективной организации, процессы групповой динамики и принципы формирования команды, их роль в практике управления персоналом организации У. Уметь: идентифицировать элементы процессов организации групповой работы и формирования команды с целью их анализа в практике социальной работы Н. Владеть: навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды

### 3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Принадлежность дисциплины - БЛОК 1 ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛИ): Вариативная часть.

### 4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зач. ед., 144 часов.

Вид учебной работы	Количество часов (очная ФО)	Количество часов (заочная ФО)
Контактная(аудиторная) работа		
Лекции	18	6
Практические (сем, лаб.) занятия	36	6
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам	90	132
Всего часов	144	144

### 5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

#### 5.1. Содержание разделов дисциплины

#### Заочная форма обучения

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
1.1	Тема 1. Введение в организационное поведение	32	0,5	1	20		тема 1
2.1	Тема 2. Личность и ее характеристики	32	0,5	1	20		тема 2
3.1	Тема 3. Понятие и характеристики восприятия	32	1	1	20		тема 3
4.1	Тема 4. Установки персонала	32	1	1	20		тема 4
5.1	Тема 5. Группы в организациях	32	1	0,5	20		тема 5
6.1	Тема 6. Власть в организации	32	1	0,5	10		тема 6
7.1	Тема 7. Коммуникации в организациях	32	0,5	0,5	12		тема 7
8.1	Тема 8. Корпоративная культура	32	0,5	0,5	10		тема 8. тема 8,2
	ИТОГО		6	6	132		

#### Очная форма обучения

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
1.1	Тема 1. Введение в организационное поведение	32	2	4	10		тема 1
2.1	Тема 2. Личность и ее характеристики	32	2	4	10		тема 2
3.1	Тема 3. Понятие и характеристики восприятия	32	2	4	10		тема 3
4.1	Тема 4. Установки персонала	32	2	4	15		тема 4
5.1	Тема 5. Группы в организациях	32	2	4	15		тема 5
6.1	Тема 6. Власть в организации	32	2	4	10		тема 6
7.1	Тема 7. Коммуникации в организациях	32	2	4	10		тема 7
8.1	Тема 8. Корпоративная культура	32	4	8	10		тема 8. тема 8,2
	ИТОГО		18	36	90		

## 5.2. Лекционные занятия, их содержание

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
1	Введение в организационное поведение	История возникновения, задачи и структура курса. Сущность макро- и микро- подходов к изучению организационного поведения. Понятия ин дивидуальной, групповой и организационной эффективности. Взаимосвязь между функциями менеджмента и организационной эффективностью. Факторы, влияющие на индивидуальную, групповую и организационную эффективность. Подходы к определению организационной эффективности: целевой подход, системно-ресурсный подход, многопараметрический подход (модель удовлетворенности участника), временная модель, модель, содержащая противоречия. Сущность и ограничения каждого из подходов. Понятие модели организационного поведения. Виды моделей: авторитарная, опеки, поддерживающая, коллегиальная. Характеристики моделей и условия их применения.
2	Личность и ее характеристики	Понятие личности. Компоненты теорий личности. Структура личности: характер, способности, биологические (врожденные свойства), психические процессы, опыт, направленность личности. Пять черт характера, связанных с производственной деятельностью. Мотивация личности. Развитие личности (теория стадий жизни в зависимости от возраста Д. Левинсона, теория движения от незрелости к зрелости К. Арджириса, модель основных стадий развития карьеры Д. Холла). Психическое здоровье. Проблемы, возникающие между человеком и организацией.

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
		Право на личную жизнь. Регламентация вмешательства в частную жизнь сотрудников. Слежение в офисах. Алкоголизм. Наркомания. Дискриминация на рабочем месте. Моббинг. Дисциплинарные воздействия. Индивидуальная ответственность перед организацией.
3	Понятие и характеристики восприятия	Сущность восприятия как информационного психологического процесса. Избирательность как одна из характеристик восприятия. Внешние факторы, влияющие на восприятие: интенсивность воздействия, размеры, контраст, повторение, движение и пр. Внутренние факторы, влияющие на восприятие: личность воспринимающего (интеллект, опыт, установки, тип личности, знания, самооценка, потребности, эмоциональное состояние и т.п.) и личность воспринимаемого (видимые черты, статус, роль). Формы организации восприятия: фигура-фон, группировка раздражителей, контекст, константность. Перцепционные искажения: стереотипизация, эффект ореола, атрибуция, перцептивная защита. Формирование имиджа. Стратегии управления впечатлением.
4	Установки персонала	Установки персонала: сущность, функции, компоненты. Типы установок работников. Способы преодоления негативных установок работников. Удовлетворенность работой: сущность, факторы, влияющие на удовлетворенность. Преданность организации: сущность и виды. Формирование лояльности персонала.
5	Группы в организациях	Понятие и типы групп. Группы формальные и неформальные, референтные, первичные и малые. Достоинства и недостатки неформальных групп. Работа менеджера с неформальными группами. Причины возникновения групп. Назначение групп с точки зрения организации и индивида. Характеристики группы. Фазы контроля за отклоняющимся поведением члена группы. Факторы, влияющие на групповую эффективность. Успешное выполнение задачи и удовлетворение членов группы как основные результаты групповой работы. Данные (контекстные) характеристики: групповые характеристики, характер задачи и окружение. Факторы вмешательства (внутренние факторы): стиль руководства, процессы и процедуры, мотивация, стадии развития группы. Проблемы, возникающие при групповой работе: «скрытая повестка дня», «групповое мышление», эскалация участия и т.п. Работа в командах: особенности управления.
6	Власть в организации	Понятие власти. Власть и полномочия. Власть формальная и неформальная. Типы власти (классификация Дж. Френча и Б. Рэвена). Организационные типы власти: легитимная, поощрительная и принудительная. Личностные типы власти: экспертная и референтная. Иллюзия власти. Эксперимент С. Милграма. «Два лица» власти. Типы менеджеров в зависимости от характера использования власти.

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
		Разделение власти между подразделениями. Факторы, влияющие на количество власти: способность преодолевать неопределенность, центральность и заменяемость. Делегирование полномочий. Достоинства и недостатки политики делегирования полномочий. Условия успешного внедрения политики делегирования в организациях. Политическое поведение.
7	Коммуникации в организациях	Сущность общения. Составляющие модели общения. Характеристики эффективной обратной связи. Модели коммуникаций, используемые в организациях: «колесо», многоканальная и прочие. Направления общения: нисходящее, восходящее, горизонтальное и диагональное. Основные формы нисходящего общения. Слухи как канал распространения информации. Причины распространения слухов. Виды слухов. Положительные и отрицательные стороны слухов. Работа менеджера со слухами. Барьеры общения. Личностные барьеры: компетентность, установки, опыт, дистанция потребности и т.п. Организационные барьеры: статусные различия, фильтрация информации, внутригрупповой язык, коммуникационная перегрузка, физические барьеры и т.п. Способы преодоления барьеров.
8	Корпоративная культура	Понятие и характеристики корпоративной культуры. Уровни корпоративной культуры: видимый и невидимые. Ритуалы, легенды и внутриорганизационный язык как формы проявления корпоративной культуры. Базовые ценности организации.
9	Корпоративная культура	Типы корпоративной культуры. Классификации Ч. Хэнди. Классификация Дилла и Кеннеди. Типологии с учетом национального признака Льюиса, Г. Хофстида. Анализ корпоративной культуры.

### 5.3. Семинарские, практические, лабораторные занятия, их содержание

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
1.1	Введение в организационное поведение. Контрольные вопросы 1. _Каковы цели и задачи изучения дисциплины «Организационное поведение»? 2. _Что является предметом изучения курса «Организационное поведение»? 3. _Какие подходы к исследованию проблем организационного поведения существуют? 4. _Каковы методы исследования, используемые в организационном поведении? 5. _Какие факторы влияют на формирование поведения организации? Приведите примеры. 6. _Перечислите и охарактеризуйте каждый из существующих подходов к оценке организационной эффективности. Оцените эффективность деятель-

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
	ности известной вам организации с точки зрения различных подходов. 7. _ Дайте определение модели организационного поведения. Какие характеристики используются для описания модели?
2.1	Личность и ее характеристики. Контрольные вопросы 1. _ Дайте определение личности с точки зрения различных теорий. 2. _ Какие общие характеристики учитывают авторы существующих теорий? 3. _ Перечислите характеристики, включаемые в «большую пятерку». 4. _ Охарактеризуйте отличия в поведении людей типа А и Б, с внешним и внутренним локусом контроля, высокой и низкой самооэффективностью. 5. _ Каково значение эмоционального интеллекта в работе менеджера? Опишите составляющие эмоционального интеллекта. 6. _ Приведите примеры проблем, возникающих между человеком и организацией. 7. _ Поясните значение известных вам теорий развития личности для прогнозирования поведения человека в организации.
3.1	Понятие и характеристики восприятия. Контрольные вопросы 1. _ Каковы основные этапы процесса восприятия? Чем восприятие отличается от ощущения? 2. _ Какие факторы влияют на восприятие? Перечислите и приведите примеры. 3. _ Какие формы организации восприятия вы знаете? Приведите примеры. 4. _ Приведите примеры перцепционных искажений. 5. _ Поясните, что такое «эффект Пигмалиона». 6. _ Что такое атрибуция? Какие факторы нужно учитывать при выборе вида атрибуции? 7. _ Каковы основные принципы типологии Майерс-Бриггс?
4.1	Установки персонала. Контрольные вопросы 1. _ Каковы основные ценности российских работников? 2. _ Дайте определение установки, опишите ее функции и компоненты. 3. _ Какие способы использует менеджмент для устранения негативных установок работников? Приведите примеры из российской практики. 4. _ Какие факторы влияют на удовлетворенность трудом?
5.1	Группы в организациях. Контрольные вопросы 1. Перечислите причины формирования групп. Приведите примеры различных групп. 2. Каковы основные правила работы с неформальными группами? 3. Какие групповые характеристики вы знаете? Охарактеризуйте вашу группу. 4. От каких факторов зависит эффективность групповой работы? Какова роль менеджера в организации групповой работы? 5. Каковы отличительные характеристики команды?
6.1	Власть в организации. Контрольные вопросы 1. _ Выделите отличительное и общее в понятиях власть, лидерство и полномочия. 2. _ Какие основания власти вы знаете? От чего зависит количество власти индивида? Приведите примеры. 3. _ О чем свидетельствует эксперимент о послушании Ст. Милгрэма? 4. _ Каковы характеристики наиболее эффективных менеджеров?
7.1	Коммуникации в организациях. Контрольные вопросы 1. _ Опишите модель общения.



№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
	2. Охарактеризуйте каналы общения. Выделите их преимущества и недостатки. 3. Какие каналы используются при восходящих, нисходящих и горизонтальных коммуникациях? 4. Перечислите известные вам барьеры общения. Каковы способы их преодоления?
8.1	Корпоративная культура. Контрольные вопросы 1. Какие функции выполняет корпоративная культура? Каким образом передаются организационные ценности? 2. Перечислите известные вам классификации корпоративных культур. Какие критерии положены в основу этих классификаций? 3. Каковы первичные и вторичные факторы (Э.Шейн), влияющие на формирование корпоративной культуры?
8.1	Корпоративная культура. Контрольные вопросы 1. Какие инструменты формирования и поддержания культуры используют российские компании? 2. Опишите культуру одной из известных вам российских компаний. Какие характеристики вы рассматривали? 3. Представьте характеристики стран (не менее двух) по Г.Хофстиду).

## 6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (полный текст приведен в приложении к рабочей программе)

### 6.1. Текущий контроль

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п))	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
1	1.1. Тема 1. Введение в организационное поведение	ПК-5	З.Знать: особенности групповой работы и принципы ее эффективной организации, процессы групповой динамики и принципы формирования команды, их роль в практике управления персоналом организации  У.Уметь: идентифицировать элементы процессов организации групповой работы и	тема 1	Критерии оценивания: своевременность выполнения – 1 балл, качество презентации – 2 балла (в том числе уровень ответов на вопросы), следование основным правилам – до 5 баллов, четкое распределение функций при организации групповой работы – 2.

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			<p>формирования команды с целью их анализа в практике социальной работы</p> <p>Н. Владеть: навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p>		Общая оценка – до 10 баллов (10)
2	2.1. Тема 2. Личность и ее характеристики	ОПК-7	<p>З. Знать: роль организации и координации взаимодействия между людьми в целях достижения общих результатов, знать основные принципы организации и координации взаимодействия между людьми, контроля деятельности других</p> <p>У. Уметь: выстраивать отношения, ориентированные на общий результат, выбирать соответствующие им методы организации и координации взаимодействия между людьми, выбирать средства контроля деятельности других</p> <p>Н. Владеть: навыками организации взаимодействия между людьми, контроля деятельности других</p>	тема 2	Активное участие в разборе – до 5 баллов Правильность сделанных выводов (с учетом теоретических знаний) - 5 баллов (10)
3	3.1. Тема 3. Понятие и	ПК-5	З. Знать: особенности групповой работы и	тема 3	Активное участие в разборе – до 5

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
	характеристики восприятия		<p>принципы ее эффективной организации, процессы групповой динамики и принципы формирования команды, их роль в практике управления персоналом организации</p> <p>У. Уметь: идентифицировать элементы процессов организации групповой работы и формирования команды с целью их анализа в практике социальной работы</p> <p>Н. Владеть: навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p>		баллов Правильность сделанных выводов (с учетом теоретических знаний) -5 баллов (10)
4	4.1. Тема 4. Установки персонала	ОПК-7	<p>З. Знать: роль организации и координации взаимодействия между людьми в целях достижения общих результатов, знать основные принципы организации и координации взаимодействия между людьми, контроля деятельности других</p> <p>У. Уметь: выстраивать отношения, ориентированные на общий результат, выбирать соответствующие им</p>	тема 4	Выполнение теста – 2 балл, качество анализа полученных результатов – 2 балла (описание преимуществ и недостатков диагностированного типа власти), своевременность – 1 балл Итого 5 баллов. (за два теста - 10 баллов) (10)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			<p>методы организации и координации взаимодействия между людьми, выбирать средства контроля деятельности других</p> <p>Н. Владеть: навыками организации взаимодействия между людьми, контроля деятельности других</p>		
5	5.1. Тема 5. Группы в организациях	ПК-5	<p>З. Знать: особенности групповой работы и принципы ее эффективной организации, процессы групповой динамики и принципы формирования команды, их роль в практике управления персоналом организации</p> <p>У. Уметь: идентифицировать элементы процессов организации групповой работы и формирования команды с целью их анализа в практике социальной работы</p> <p>Н. Владеть: навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p>	тема 5	Активное участие в разборе – до 5 баллов Правильность сделанных выводов (с учетом теоретических знаний) -5 баллов (10)
6	6.1. Тема 6. Власть в организации	ПК-5	З. Знать: особенности групповой работы и принципы ее эффективной	тема 6	Выполнение теста – 2 балл, качество анализа полученных

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			<p>организации, процессы групповой динамики и принципы формирования команды, их роль в практике управления персоналом организации</p> <p>У. Уметь: идентифицировать элементы процессов организации групповой работы и формирования команды с целью их анализа в практике социальной работы</p> <p>Н. Владеть: навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p>		<p>результатов – 2 балла (описание преимуществ и недостатков диагностированного типа власти), своевременность – 1 балл Итого 5 баллов. (5)</p>
7	7.1. Тема 7. Коммуникации в организациях	ОПК-7	<p>З. Знать: роль организации и координации взаимодействия между людьми в целях достижения общих результатов, знать основные принципы организации и координации взаимодействия между людьми, контроля деятельности других</p> <p>У. Уметь: выстраивать отношения, ориентированные на общий результат, выбирать соответствующие им методы организации и координации</p>	тема 7	<p>Активное участие в разборе – до 5 баллов</p> <p>Правильность сделанных выводов (с учетом теоретических знаний) -5 баллов (10)</p>

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			<p>взаимодействия между людьми, выбирать средства контроля деятельности других</p> <p>Н. Владеть: навыками организации взаимодействия между людьми, контроля деятельности других</p>		
8	8.1. Тема 8. Корпоративная культура	ПК-5	<p>З. Знать: особенности групповой работы и принципы ее эффективной организации, процессы групповой динамики и принципы формирования команды, их роль в практике управления персоналом организации</p> <p>У. Уметь: идентифицировать элементы процессов организации групповой работы и формирования команды с целью их анализа в практике социальной работы</p> <p>Н. Владеть: навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p>	тема 8	<p>Полнота описания элементов культуры - 5 баллов, распределение по уровням культуры - 2 балла, своевременность выполнения задания - 2 балла, презентация - 1 балл. (15)</p>
9		ОПК-7	З. Знать: роль организации и координации взаимодействия между людьми в целях достижения общих	тема 8,2 1	Активное участие в разборе – до 5 баллов Правильность сделанных выводов (с

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			<p>результатов, знать основные принципы организации и координации взаимодействия между людьми, контроля деятельности других</p> <p>У. Уметь: выстраивать отношения, ориентированные на общий результат, выбирать соответствующие им методы организации и координации взаимодействия между людьми, выбирать средства контроля деятельности других</p> <p>Н. Владеть: навыками организации взаимодействия между людьми, контроля деятельности других</p>		учетом теоретических знаний) -5 баллов (10)
10		ПК-5	<p>З. Знать: особенности групповой работы и принципы ее эффективной организации, процессы групповой динамики и принципы формирования команды, их роль в практике управления персоналом организации</p> <p>У. Уметь: идентифицировать элементы процессов организации групповой работы и формирования команды с целью их анализа в практике</p>	тема 8,2 2	Критерии оценивания: своевременность сдачи – 1 балл, оформление работы – 1 балл (в том числе оформление использованных источников), содержание – до 5 баллов (четкость постановки проблемы – 1 балл, описание опыта каждой из рассмотренных компаний (не более 3) – до 3 баллов, 1 балл – обобщение

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п))	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			социальной работы  Н. Владеть: навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды		полученной информации и формулировка выводов). Подготовка презентации (по заданию преподавателя) – 3 балла, Итого за выполнение задания – 10 баллов. (10)
				<b>Итого</b>	<b>100</b>

## 6.2. Промежуточный контроль (зачет, экзамен)

Рабочим учебным планом предусмотрен Зачет в семестре 32.

### ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ:

1-й вопрос билета (40 баллов), вид вопроса: Тест/проверка знаний. Критерий: Общая сумма баллов - до 40 баллов..

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

**Знание:** Знать: роль организации и координации взаимодействия между людьми в целях достижения общих результатов, знать основные принципы организации и координации взаимодействия между людьми, контроля деятельности других

1. Восприятие: сущность, внешние и внутренние факторы, влияющие на восприятие
2. Личность: понятие и структура
3. Модели организационного поведения: сущность, виды, тенденции
4. Процессуальные теории мотивации, их прикладное значение
5. Содержательные теории мотивации, их прикладное значение
6. Теории стадий развития личности
7. Установки персонала: сущность, компоненты, функции
8. Формы организации восприятия. Управление впечатлением

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



Знание: Знать: особенности групповой работы и принципы ее эффективной организации, процессы групповой динамики и принципы формирования команды, их роль в практике управления персоналом организации

9. Достоинства и недостатки формальных групп. Правила работы с формальными группами в организации
10. Власть: понятие и типы межличностной власти
11. Групповое принятие решений. Факторы, влияющие на качество
12. Групповые нормы, их виды и влияние на групповую и индивидуальную эффективность
13. Группы в организациях. Определение и типы групп. Характеристики групп.
14. Достоинства и недостатки неформальных групп. Работа менеджера с неформальными группами
15. Корпоративная культура: понятие, формы проявления
16. Причины возникновения и этапы существования групп
17. Типы корпоративных культур (классификация Г.Хофстида)
18. Типы корпоративных культур (классификация Дила и Кеннеди)
19. Типы корпоративных культур (классификация Ч. Хэнди)
20. Удовлетворенность работников как одна из важнейших установок

#### ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УМЕНИЙ:

2-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на умение. Критерий: Умение применить теоретические знания— до 30 баллов.

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

Умение: Уметь: выстраивать отношения, ориентированные на общий результат, выбирать соответствующие им методы организации и координации взаимодействия между людьми, выбирать средства контроля деятельности других

Задача № 1. Задание на оценку конкретных ситуаций

Задача № 2. Определение основных ценностей группы

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

Умение: Уметь: идентифицировать элементы процессов организации групповой работы и формирования команды с целью их анализа в практике социальной работы

Задача № 3. Определение элементов организационной культуры

Задача № 4. Характеристика организации по типологии Хэнди

#### ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ НАВЫКОВ:

3-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на навыки. Критерий: Грамотность - 15 баллов, способность использовать знания для решения конкретных ситуаций - 15 баллов.

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

Навык: Владеть: навыками организации взаимодействия между людьми, контроля деятельности других

Задание № 1. Восприятие новичка

Задание № 2. Задание на определение ценностей группы

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

Навык: Владеть: навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды

Задание № 3. Задание по определению основных характеристик по типологии Хофстида

Задание № 4. Организация рабочих мест

#### ОБРАЗЕЦ БИЛЕТА

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования <b>«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ» (ФГБОУ ВО «БГУ»)</b>	Направление - 38.03.03 Управление персоналом Профиль - Управление персоналом Кафедра государственного управления и управления человеческими ресурсами Дисциплина - Организационное поведение
---	--

#### БИЛЕТ № 1

1. Тест (40 баллов).
2. Определение основных ценностей группы (30 баллов).
3. Восприятие новичка (30 баллов).

Составитель \_\_\_\_\_ Н.В. Балашова

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ Б.Ж. Тагаров

#### 7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

##### а) основная литература:

1. Карташова Л. В., Никонова Т. В., Соломанидина Т. О. Организационное поведение. учебник для вузов. рек. М-вом образования РФ. 2-е изд., перераб. и доп./ Л. В. Карташова, Т. В. Никонова, Т. О. Соломанидина.- М.: ИНФРА-М, 2012.-383 с.
2. Згонник Л. В. Организационное поведение/ Л.В. Згонник.- Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017.-232 с.
3. Красовский Ю.Д. Организационное поведение. учебник. Электронный ресурс/ Ю.Д. Красовский.- Москва: Юнити-Дана, 2017.-487 с.

4. [Грошев И.В. Организационная культура \[Электронный ресурс\] : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент», по экономическим специальностям / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 535 с. — 978-5-238-02384-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/66239.html>](http://www.iprbookshop.ru/66239.html)
5. [Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления \[Электронный ресурс\] : учебное пособие для вузов / Дж.М. Джордж, Г.Р. Джоунс. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 459 с. — 5-238-00512-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/74898.html>](http://www.iprbookshop.ru/74898.html)
6. [Красовский Ю.Д. Организационное поведение \[Электронный ресурс\] : учебник / Ю.Д. Красовский. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. — 487 с. — 978-5-238-02186-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8106.html>](http://www.iprbookshop.ru/8106.html)

**б) дополнительная литература:**

1. Валева Е.О. Организационное поведение. учебное пособие. Электронный ресурс/ Е.О. Валева.- Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015.-176 с.
2. Басенко В. П., Жуков Б. М., Романов А. А. Организационное поведение/ В.П. Басенко.- Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016.-381 с.
3. Козлова А. М. Организационное поведение. Для руководителей/ А.М. Козлова.- М.Берлин: Директ-Медиа, 2015.-319 с.
4. [Люшина Э.Ю. Управление человеческими ресурсами \[Электронный ресурс\] : учебное пособие / Э.Ю. Люшина, Е.Г. Моисеева, Е.О. Тихонова. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2017. — 235 с. — 978-5-4487-0158-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68733.html>](http://www.iprbookshop.ru/68733.html)
5. [Персикова Т.Н. Корпоративная культура \[Электронный ресурс\] : учебник / Т.Н. Персикова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Логос, 2015. — 288 с. — 978-5-98704-467-4. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/70694.html>](http://www.iprbookshop.ru/70694.html)
6. [Ричард Бояцис Резонансное лидерство \[Электронный ресурс\] : самосовершенствование и построение плодотворных взаимоотношений с людьми на основе активного сознания, оптимизма и эмпатии / Бояцис Ричард, Макки Энни. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, Альпина Бизнес Букс, 2016. — 300 с. — 5-9614-0457-9. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/41358.html>](http://www.iprbookshop.ru/41358.html)
7. [Стивен Кови Лидерство, основанное на принципах \[Электронный ресурс\] / Кови Стивен. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, 2016. — 302 с. — 978-5-9614-5052-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/43682.html>](http://www.iprbookshop.ru/43682.html)

**8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля), включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы**

Для освоения дисциплины обучающемуся необходимы следующие ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

- Сайт Байкальского государственного университета, адрес доступа: <http://bgu.ru/>, доступ круглосуточный неограниченный из любой точки Интернет
- HR-портал (сообщество профессионалов), адрес доступа: <http://www.hr-portal.ru>. доступ неограниченный
- Консультант Плюс - информационно-справочная система, адрес доступа: <http://www.consultant.ru>. доступ неограниченный
- Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU, адрес доступа: <http://elibrary.ru/>. доступ к российским журналам, находящимся полностью или частично в открытом доступе при условии регистрации
- Сайт для HR-менеджеров, адрес доступа: <http://www.hrm.ru>. доступ неограниченный
- Электронная версия журнала «Человек и труд», адрес доступа: <http://www.chelt.ru>. доступ неограниченный

– Электронно-библиотечная система IPRbooks, адрес доступа: <http://www.iprbookshop.ru>.  
доступ неограниченный

## **9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

Изучать дисциплину рекомендуется в соответствии с той последовательностью, которая обозначена в ее содержании. Для успешного освоения курса обучающиеся должны иметь первоначальные знания в области управления персоналом организации, основ теории управления, психологии труда, конфликтологии, трудового права.

На лекциях преподаватель озвучивает тему, знакомит с перечнем литературы по теме, обосновывает место и роль этой темы в данной дисциплине, раскрывает ее практическое значение. В ходе лекций студенту необходимо вести конспект, фиксируя основные понятия и проблемные вопросы.

Практические (семинарские) занятия по своему содержанию связаны с тематикой лекционных занятий. Начинать подготовку к занятию целесообразно с конспекта лекций. Задание на практическое (семинарское) занятие сообщается обучающимся до его проведения. На семинаре преподаватель организует обсуждение этой темы, выступая в качестве организатора, консультанта и эксперта учебно-познавательной деятельности обучающегося.

Изучение дисциплины (модуля) включает самостоятельную работу обучающегося.

Основными видами самостоятельной работы студентов с участием преподавателей являются:

- текущие консультации;
- коллоквиум как форма контроля освоения теоретического содержания дисциплин: (в часы консультаций, предусмотренные учебным планом);
- прием и разбор домашних заданий (в часы практических занятий);
- прием и защита лабораторных работ (во время проведения занятий);
- выполнение курсовых работ в рамках дисциплин (руководство, консультирование и защита курсовых работ в часы, предусмотренные учебным планом) и др.

Основными видами самостоятельной работы студентов без участия преподавателей являются:

- формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной лектором учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.);
- самостоятельное изучение отдельных тем или вопросов по учебникам или учебным пособиям;
- написание рефератов, докладов;
- подготовка к семинарам и лабораторным работам;
- выполнение домашних заданий в виде решения отдельных задач, проведения типовых расчетов, расчетно-компьютерных и индивидуальных работ по отдельным разделам содержания дисциплин и др.

## **10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения**

В учебном процессе используется следующее программное обеспечение:

- MS Office,
- Гарант платформа F1 7.08.0.163 - информационная справочная система,
- КонсультантПлюс: Версия Проф - информационная справочная система,

## **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю):**

В учебном процессе используется следующее оборудование:

- Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду вуза,
- Учебные аудитории для проведения: занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, практических занятий, выполнения курсовых работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения