

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

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
д.э.н., доц. Бубнов В.А



22.06.2020г.

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 2020

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: 30.06.2021

Дата актуализации рабочей программы: 30.06.2022

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. Основы организационного поведения	32	12	24	60		1. Введение в организационное поведение. 4. Установки персонала. 6. Власть в организации.. 5. Группы в организациях. 2. Личность и ее характеристики. 3. Понятие и характеристики восприятия
2.1	Тема 2. Подходы к изучению поведения на основе социологии	32	6	12	30		8. Организационная культура. 9. Оценка влияния организационной культуры на эффективность компании. 7. Коммуникации в организациях
	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

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
		<p>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).</p> <p>Психическое здоровье.</p> <p>Проблемы, возникающие между человеком и организацией.</p> <p>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.</p>
3	Понятие и характеристики восприятия	<p>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).</p> <p>Формы организации восприятия: фигура-фон, группировка раздражителей, контекст, константность. Перцепционные искажения: стереотипизация, эффект ореола, атрибуция, перцептивная защита. Формирование имиджа. Стратегии управления впечатлением.</p>
4	Установки персонала	<p>Установки персонала: сущность, функции, компоненты. Типы установок работников. Способы преодоления негативных установок работников.</p> <p>Удовлетворенность работой: сущность, факторы, влияющие на удовлетворенность. Преданность организации: сущность и виды. Формирование лояльности персонала.</p>
5	Группы в организациях	<p>Понятие и типы групп. Группы формальные и неформальные, референтные, первичные и малые. Достоинства и недостатки неформальных групп. Работа менеджера с неформальными группами.</p> <p>Причины возникновения групп. Назначение групп с точки зрения организации и индивида.</p> <p>Характеристики группы. Фазы контроля за отклоняющимся поведением члена группы.</p> <p>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.</p> <p>Проблемы, возникающие при групповой работе: «скрытая повестка дня», «групповое мышление», эскалация участия и т.п. Работа в командах: особенности управления.</p>
6	Власть и лидерство в	<p>Понятие власти. Власть и полномочия. Власть формальная и</p>

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
	организации	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. 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	Организационная 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	Оценка влияния организационной культуры на эффективность деятельности	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

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
	<p>существуют?</p> <p>4. _Каковы методы исследования, используемые в организационном поведении?</p> <p>5. _Какие факторы влияют на формирование поведения организации? Приведите примеры.</p> <p>6. _Перечислите и охарактеризуйте каждый из существующих подходов к оценке организационной эффективности. Оцените эффективность деятельности известной вам организации с точки зрения различных подходов.</p> <p>7. _Дайте определение модели организационного поведения. Какие характеристики используются для описания модели?</p>
1.1	<p>Личность и ее характеристики. Контрольные вопросы</p> <p>1. _Дайте определение личности с точки зрения различных теорий.</p> <p>2. _Какие общие характеристики учитывают авторы существующих теорий?</p> <p>3. _Перечислите характеристики, включаемые в «большую пятерку».</p> <p>4. _Охарактеризуйте отличия в поведении людей типа А и Б, с внешним и внутренним локусом контроля, высокой и низкой самооэффективностью.</p> <p>5. _Каково значение эмоционального интеллекта в работе менеджера? Опишите составляющие эмоционального интеллекта.</p> <p>6. _Приведите примеры проблем, возникающих между человеком и организацией.</p> <p>7. _Поясните значение известных вам теорий развития личности для прогнозирования поведения человека в организации.</p>
1.1	<p>Понятие и характеристики восприятия. Контрольные вопросы</p> <p>1. _Каковы основные этапы процесса восприятия? Чем восприятие отличается от ощущения?</p> <p>2. _Какие факторы влияют на восприятие? Перечислите и приведите примеры.</p> <p>3. _Какие формы организации восприятия вы знаете? Приведите примеры.</p> <p>4. _Приведите примеры перцепционных искажений.</p> <p>5. _Поясните, что такое «эффект Пигмалиона».</p> <p>6. _Что такое атрибуция? Какие факторы нужно учитывать при выборе вида атрибуции?</p> <p>7. _Каковы основные принципы типологии Майерс-Бриггс?</p>
1.1	<p>Установки персонала. Контрольные вопросы</p> <p>1. _Каковы основные ценности российских работников?</p> <p>2. _Дайте определение установки, опишите ее функции и компоненты.</p> <p>3. _Какие способы использует менеджмент для устранения негативных установок работников? Приведите примеры из российской практики.</p> <p>4. _Какие факторы влияют на удовлетворенность трудом?</p>
1.1	<p>Группы в организациях. Контрольные вопросы</p> <p>1. Перечислите причины формирования групп. Приведите примеры различных групп.</p> <p>2. Каковы основные правила работы с неформальными группами?</p> <p>3. Какие групповые характеристики вы знаете? Охарактеризуйте вашу группу.</p> <p>4. От каких факторов зависит эффективность групповой работы? Какова роль менеджера в организации групповой работы?</p> <p>5. Каковы отличительные характеристики команды?</p>
1.1	<p>Власть и лидерство в организации. Контрольные вопросы</p> <p>1. _Выделите отличительное и общее в понятиях власть, лидерство и</p>

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
	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?
2.1	Коммуникации в организациях. Контрольные вопросы 1. _Опишите модель общения. 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?
2.1	Организационная 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?
2.1	Оценка влияния организационной культуры на эффективность деятельности. 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. Основы организационного поведения	ПК-5	З.Знать: особенности групповой работы и принципы ее эффективной организации, процессы групповой динамики и принципы формирования команды, их роль в практике управления	1. Введение в организационное поведение 1	Критерии оценивания: своевременность выполнения – 1 балл, качество презентации – 1 балл, точность определения и аргументированность (в том числе

№ 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>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>ответы на вопросы)– до 3 баллов, (общая оценка – до 5 баллов) (5)</p>
2		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</p>	1. Введение в организационное поведение	<p>Полностью заполненная таблица - 5 баллов, частично 2 балла. (5)</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)
			динамики и принципов формирования команды		
3		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>	2. Личность и ее характеристики 1	Активное участие в разборе– до 5 баллов Правильность сделанных выводов (с учетом теоретических знаний) -5 баллов (5)
4		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	2. Личность и ее характеристики 2	Рассмотрены все понятия - 5 баллов, рассмотрены частично - 2 балла (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)
			<p>У. Уметь: идентифицировать элементы процессов организации групповой работы и формирования команды с целью анализа в практике социальной работы</p> <p>Н. Владеть: навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p>		
5		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 анализа в практике социальной работы</p> <p>Н. Владеть: навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов</p>	3. Понятие и характеристики восприятия 1	Активное участие в разборе– до 5 баллов Правильность сделанных выводов (с учетом теоретических знаний) -5 баллов (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)
			формирования команды		
6		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>	3. Понятие и характеристики восприятия 2	Рассмотрены все свойства и приведены примеры - 5 баллов, рассмотрен один вопрос - 2 балла (5)
7		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,</p>	4. Установки персонала	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>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>		
8		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>	5. Группы в организациях	Активное участие в разборе– до 5 баллов Правильность сделанных выводов (с учетом теоретических знаний) -5 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)
9		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>	6. Власть в организации.	<p>Выполнение теста – 2 балл, качество анализа полученных результатов – 2 балла (описание преимуществ и недостатков диагностированного типа власти), своевременность – 1 балл Итого 5 баллов. (5)</p>
10	2.1. Тема 2. Подходы к изучению поведения на основе социологии	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,</p>	7. Коммуникации в организациях	<p>Активное участие в разборе– до 5 баллов 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>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>		
11		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>	8. Организационная культура	<p>Полнота описания элементов культуры - 5 баллов, распределение по уровням культуры - 2 балла, своевременность выполнения задания - 2 балла, презентация - 1 балл. (15)</p>
12		ОПК-7	З. Знать: роль организации и	9. Оценка влияния организационной	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)
			<p>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>	<p>культуры на эффективность компании</p> <p>1</p>	<p>баллов</p> <p>Правильность сделанных выводов (с учетом теоретических знаний) -5 баллов (10)</p>
13		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</p>	<p>9. Оценка влияния организационной культуры на эффективность компании</p> <p>2</p>	<p>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</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>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>компаний (не более 3) – до 3 баллов, 1 балл – обобщение полученной информации и формулировка выводов). Подготовка презентации (по заданию преподавателя) – 3 балла, Итого за выполнение задания – 10 баллов. (10)</p>
				Итого	100

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, выбрать 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 «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ» (ФГБОУ ВО «БГУ»)	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. Характеристика организации по типологии Ханди (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. Балашова Н.В. Управление персоналом.- Иркутск: Изд-во БГУ, 2018.- 79 с.
5. [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)
6. [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)
7. [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. Валеева Е.О. Организационное поведение. учебное пособие. Электронный ресурс/ Е.О. Валеева.- 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. Балашова Н.В. Организационная культура.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2013.- 236 с.
5. [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)
6. [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)
7. [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)
8. [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: <https://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