МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Рабочая программа дисциплины (модуля)
ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Направление и направленность (профиль)
38.03.02 Менеджмент. HR-менеджмент

Год набора на ОПОП
2022

Форма обучения
очно-заочная

Владивосток 2026

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Организационное поведение» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (утв. приказом Минобрнауки России от 12.08.2020г. №970) и Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утв. приказом Минобрнауки России от 06.04.2021 г. N245).

Составитель(и):

Бараусова Е.А.

Утверждена на заседании кафедры экономики и управления от 23.04.2026 , протокол № 5

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой (разработчика)

Ослопова М.В.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ	
Сертификат	M_1576159920
Номер транзакции	0000000000F9E803
Владелец	Ослопова М.В.

1 Цель, планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)

Целью дисциплины является приобретение практических навыков управления поведением людей в различных социальных организациях, на различных уровнях управления, в различных сферах человеческой деятельности для эффективного достижения поставленных целей.

Основными задачами курса являются:

- изучение основных теорий и концепций организационного поведения, видов конфликтов в организации и методов их разрешения;
- выработка умения анализировать и диагностировать конкретные профессиональные ситуации, ставить цели, задачи и находить методы их решения;
- овладение способами и методами проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций и навыками разрешения конфликтов.

Планируемыми результатами обучения по дисциплине (модулю), являются знания, умения, навыки. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы, представлен в таблице 1.

Таблица 1 – Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины (модуля)

Название ОПОП ВО, сокращенное	Код и формулировка компетенции	Код и формулировка индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине		
			Код результата	Формулировка результата	
38.03.02 «Менеджмент» (Б-МН)	ОПК-1 : Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	ОПК-1.4к : Аргументирует выбор варианта решения профессиональной задачи с использованием знаний экономической, управленческой и организационной теории	РД1	Знание	основных типов и индикаторов поведения сотрудников организации
			РД2	Знание	современных методов разрешения конфликтов и техник ведения деловых переговоров
			РД3	Умение	анализировать индикаторы поведения сотрудников организации
			РД4	Навык	управления поведением сотрудников организации

В процессе освоения дисциплины решаются задачи воспитания гармонично развитой, патриотичной и социально ответственной личности на основе традиционных российских духовно-нравственных и культурно-исторических ценностей, представленные в таблице 1.2.

Таблица 1.2 – Целевые ориентиры воспитания

Воспитательные задачи	**Формирование ценностей**	**Целевые ориентиры**
Формирование гражданской позиции и патриотизма		
Воспитание уважения к истории и культуре России	Гражданственность Историческая память и преемственность поколений	Осознание ценности профессии Культурная идентичность Любовь к стране
Формирование духовно-нравственных ценностей		

Формирование ответственного отношения к труду	Справедливость Созидательный труд Взаимопомощь и взаимоуважение	Дисциплинированность Мотивированность Внимательность к деталям Гибкость мышления Самообучение Инициативность
Формирование научного мировоззрения и культуры мышления		
Развитие творческих способностей и умения решать нестандартные задачи	Жизнь Достоинство Взаимопомощь и взаимоуважение	Настойчивость и упорство в достижении цели Внимательность к деталям Гибкость мышления Креативное мышление Любознательность
Формирование коммуникативных навыков и культуры общения		
Развитие умения эффективно общаться и сотрудничать	Достоинство Права и свободы человека Взаимопомощь и взаимоуважение	Ответственность Сопереживание и эмпатия Доброжелательность и открытость Коммуникабельность Индивидуальность Самостоятельность

2 Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина «Организационное поведение» относится к вариативной части профессионального цикла дисциплин учебных планов ОПОП ВО 38.03.02 «Менеджмент».

Входными требованиями, необходимыми для освоения дисциплины, является наличие у обучающихся компетенций, сформированных при изучении дисциплин «Основы менеджмента», «Теория организации и организационное проектирование». На данную дисциплину опираются дисциплины «Кадровый аудит», «Современные персонал-технологии».

3. Объем дисциплины (модуля)

Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу с обучающимися (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу, приведен в таблице 2.

Таблица 2 – Общая трудоемкость дисциплины

Название ОПОП ВО	Форма обучения	Часть УП	Семестр (ОФО) или курс (ЗФО, ОЗФО)	Трудоемкость	Объем контактной работы (час)						СРС	Форма аттестации
				(З.Е.)	Всего	Аудиторная			Внеаудиторная			
						лек.	прак.	лаб.	ПА	КСР		
38.03.02 Менеджмент	ОЗФО	Б1.Б	2	3	13	4	8	0	1	0	95	3

4 Структура и содержание дисциплины (модуля)

4.1 Структура дисциплины (модуля) для ОЗФО

Тематический план, отражающий содержание дисциплины (перечень разделов и тем), структурированное по видам учебных занятий с указанием их объемов в соответствии с учебным планом, приведен в таблице 3.1

Таблица 3.1 – Разделы дисциплины (модуля), виды учебной деятельности и формы текущего контроля для ОЗФО

№	Название темы	Код результата обучения	Кол-во часов, отведенное на				Форма текущего контроля
			Лек	Практ	Лаб	СРС	
1	Основы теории организационного поведения	РД1	0.4	0.5	0	10	Дискуссия, выполнение упражнений, анализ конкретных ситуаций
2	Поведение в организации и его модификация	РД1, РД3, РД4	0.5	0.5	0	12	Дискуссия, выполнение упражнений, анализ конкретных ситуаций
3	Личность в организации	РД1, РД3, РД4	0.5	1	0	13	Дискуссия, выполнение упражнений, анализ конкретных ситуаций
4	Ценности и установки работников в организации	РД1, РД3	0.4	1	0	10	Дискуссия, выполнение упражнений, анализ конкретных ситуаций
5	Психические состояния и процесс восприятия	РД1, РД3	0.4	1	0	10	Дискуссия, выполнение упражнений, анализ конкретных ситуаций
6	Управление конфликтами и стрессами в организации	РД2, РД3, РД4	0.4	1	0	10	Дискуссия, выполнение упражнений, анализ конкретных ситуаций
7	Деловые переговоры	РД2, РД4	0.4	1	0	10	Дискуссия, выполнение упражнений, анализ конкретных ситуаций
8	Организационная культура и поведение в организации	РД1	0.5	1	0	10	Дискуссия, выполнение упражнений, анализ конкретных ситуаций
9	Влияние социальной макросреды на организационное поведение	РД1, РД4	0.5	1	0	10	Дискуссия, выполнение упражнений, анализ конкретных ситуаций
Итого по таблице			**4**	**8**	**0**	**95**	

4.2 Содержание разделов и тем дисциплины (модуля) для ОЗФО

Тема 1 Основы теории организационного поведения.

Содержание темы: Предмет теории организационного поведения. Понятие, генезис и цели организационного поведения. Междисциплинарный характер теории организационного поведения. Основополагающие концепции организационного поведения. Элементы системы организационного поведения. Модели организационного поведения. Современные проблемы ОП. Особенности организационного поведения в России.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекция, практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Изучение теоретического материала.

Тема 2 Поведение в организации и его модификация.

Содержание темы: Типы поведения сотрудников в организации. Ролевое поведение в организации. Антиролевое (девиантное) поведение в организации. Факторы, способствующие девиации. Классификация преступлений и девиации на работе. Надролевое поведение в организации. Поведение организационного гражданина. Научение поведению. Типы научения: классическое (рефлексное), оперантное и социальное. Принципы научения: подкрепление и наказание. Типы, формы и частота компенсации. Компетенция персонала. Социализация индивида в организации. Модификация организационного поведения (МОП).

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекция, практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Изучение теоретического материала.

Тема 3 Личность в организации.

Содержание темы: Понятие личности и ее структура. Процесс формирования и развития личности. Современные теории личности. Типологии личностей. Методики измерения психологических характеристик личности: тест Майерс-Бриггс, тест Раймонда-Кеттела, цветовой тест Люшера, теория соответствия личности работе, "шестигранник Холланда", тест Айзенка, модель "Большая пятерка" личностных качеств. Формирование индивидуальности человека. Характеристики индивидуальности человека: допущение авторитаризма, догматизм, локус контроля, типы личности А и Б, самоэффективность, восприятие риска, реактивность/проактивность, креативность и инновационность, макиавеллизм, достижительность, перфекционизм. Эмоциональный интеллект.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекция, практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Изучение теоретического материала.

Тема 4 Ценности и установки работников в организации.

Содержание темы: Ценности: классификации, примеры, влияние на организационное поведение. Динамика ценностей российских работников. Верования: виды, примеры, связь с ценностями. Работа с верованиями. Принципы работников организации. Установки работников: понятие, компоненты, функции. Методы изменения установок. Когнитивный диссонанс. Удовлетворенность работой. Вовлеченность в работу. Приверженность организации. Желание остаться /покинуть организацию.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекция, практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Изучение теоретического материала.

Тема 5 Психические состояния и процесс восприятия.

Содержание темы: Психические состояния работников в организации: выученная беспомощность, психологическое благополучие, зависть, "профессиональное выгорание". Сущность и значимость восприятия. Избирательность восприятия. Внешние факторы внимания. Набор внутренних факторов внимания. Восприятие человеком организационного окружения. Организация восприятия. Социальное восприятие. Характеристики наблюдателя и наблюдаемого. Важнейшие виды социального восприятия. Организационная справедливость. Психологический контракт работника. Законы и

эффекты восприятия. Атрибуция. Процесс управления впечатлением. Стратегии управления впечатлением.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекция, практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Изучение теоретического материала.

Тема 6 Управление конфликтами и стрессами в организации.

Содержание темы: Природа конфликта. Конфликтная ситуация. Инцидент. Фрустрация. Причины конфликтов. Модель конфликта. Классификация конфликтов. Типы поведения людей в конфликтной ситуации. Методы разрешения конфликтов. Управление конфликтами. Роль конфликта в современных организациях. Причины и симптомы стресса. Влияние стресса на здоровье работников. Психологические проблемы, вызываемые стрессом. Поведенческие проблемы, обусловленные стрессом. Влияние стрессов на деятельность организации. Индивидуальные методы борьбы со стрессом. Способы борьбы со стрессом в организации.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекция, практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Изучение теоретического материала.

Тема 7 Деловые переговоры.

Содержание темы: Переговоры как образ мышления и жизни. Предмет переговоров. Позиции и пропозиции. Диагностика переговоров. Этапы переговорного процесса. Типичные модели поведения на переговорах. Техника взаимодействия. Аргументация. Наиболее распространенные виды переговоров. Ведение переговоров в условиях критической ситуации. Влияние национальных различий на процесс деловых переговоров.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекция, практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Изучение теоретического материала.

Тема 8 Организационная культура и поведение в организации.

Содержание темы: Концепция организационной культуры. Уровни организационной культуры. Объективная и субъективная организационная культура. Субкультуры в организации. Типология культур. Развитие организационной культуры. Влияние культуры на организационную эффективность. Соответствие культуры принятой стратегии. Управление организационной культурой.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекция, практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Изучение теоретического материала.

Тема 9 Влияние социальной макросреды на организационное поведение.

Содержание темы: Национальная культура, основные критерии национальных особенностей. Влияние национальной культуры на организационную культуру компании. Социальная организация бизнеса. Модель изучения культурных ценностей Г. Ховстеде. Модель влияния национальной культуры на культуру организации Г. Лэйн и Дж. Дистефано. Модель Р. Инглхарта. Модель У. Оучи. Практики институализированных социальных взаимодействий. Сочетание высоких образовательных характеристик с низким душевым доходом. Высокие трудовые нагрузки как условие хороших заработков и карьерных продвижений. Этноцентризм и «культурный шок». Меры, способствующие

культурной адаптации. Современное состояние организационной культуры в России: национально-культурные особенности России, специфика формирования ОК в российских организациях, взаимосвязь репутации организации и ее корпоративной культуры.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекция, практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Изучение теоретического материала.

5 Методические указания для обучающихся по изучению и реализации дисциплины (модуля)

5.1 Методические рекомендации обучающимся по изучению дисциплины и по обеспечению самостоятельной работы

Для студентов очной и очно-заочной форм обучения в классе проводятся лекционные занятия, на которых рассматриваются основные теоретические вопросы дисциплины и практические занятия, где под руководством преподавателя обсуждаются изученные темы, решаются практические задачи, разбираются конкретные ситуации. Задания для самостоятельной внеаудиторной работы выполняются и размещаются в электронной образовательной среде Moodle.

Для подготовки к лекционным занятиям студенты могут предварительно ознакомиться с материалами каждой из 9 тем, представленными в электронном учебном курсе образовательной среды Moodle. После лекции при подготовке к практическому занятию студенты должны углубленно изучить основные вопросы темы, используя для этого презентации, мультимедийные интерактивные учебники и другие рекомендованные источники. Для самостоятельной оценки качества освоения темы студенты выполняют тесты, размещенные в каждом блоке электронного курса.

Самостоятельная работа студентов предусматривает изучение теоретического материала, выполнение творческих заданий, анализ конкретных ситуаций (КС), подготовку информационных сообщений, групповую проектную работу. Задания по дисциплине размещены в каждой теме электронного курса.

Для студентов очной формы обучения по курсу предусмотрены два аттестационных тестирования (контрольная работа 1, контрольная работа 2) для контроля качества освоения дисциплины. Каждый тест предусматривает 1 попытку, время прохождения 30 минут, максимальная оценка – 15 баллов. Для студентов заочной формы обучения аттестационный тест "Зачет" содержит 40 вопросов по всем изученным темам, время тестирования 40 минут, максимальная оценка - 40 баллов.

При реализации дисциплины (модуля) применяется электронный учебный курс, размещённый в системе электронного обучения Moodle.

5.2 Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

При необходимости обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов (по заявлению обучающегося) предоставляется учебная информация в доступных формах с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные задания, консультации и др.

6 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

В соответствии с требованиями ФГОС ВО для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений планируемым результатам обучения по дисциплине (модулю) созданы фонды оценочных средств. Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 1.

7 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

7.1 Основная литература

1. Балабанова, Е. С. Организационное поведение : учебник / Е.С. Балабанова. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 592 с. — (Высшее образование). — DOI 10.12737/1048688. - ISBN 978-5-16-018939-0. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/2063426 (Дата обращения - 05.09.2025)

2. Бараусова Е.А. Организационное поведение: Электронный учебный курс . - URL: https://edu.vvsu.ru/course/view.php?id=22191

3. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 291 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16430-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/560975 (дата обращения: 01.09.2025).

7.2 Дополнительная литература

1. Голубкова, О. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / О. А. Голубкова, С. В. Сатикова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09014-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/561273 (дата обращения: 01.09.2025).

2. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование : учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 791 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18879-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/568766 (дата обращения: 01.09.2025).

3. Мкртычян, Г. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян, С. Ю. Савинова, О. М. Исаева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 299 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17628-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/561271 (дата обращения: 01.09.2025).

7.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы (при необходимости):

1. Образовательная платформа "ЮРАЙТ"
2. Электронно-библиотечная система "ZNANIUM.COM"
3. Open Academic Journals Index (OAJI). Профессиональная база данных - Режим доступа: http://oaji.net/
4. Президентская библиотека им. Б.Н.Ельцина (база данных различных профессиональных областей) - Режим доступа: https://www.prlib.ru/
5. Информационно-справочная система "Консультант Плюс" - Режим доступа: http://www.consultant.ru/

8 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

Основное оборудование:

- Доска аудиторная ДА-8МЦ
- Мультимедийная трибуна E-Station S
- Мультимедийный комплект

Программное обеспечение:

- iSpring Presenter 7.0
- Microsoft Office Professional Plus 2016

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Фонд оценочных средств
для проведения текущего контроля
и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Направление и направленность (профиль)
38.03.02 Менеджмент. HR-менеджмент

Год набора на ОПОП
2022

Форма обучения
очно-заочная

Владивосток 2026

1 Перечень формируемых компетенций

Название ОПОП ВО, сокращенное	Код и формулировка компетенции	Код и формулировка индикатора достижения компетенции
38.03.02 «Менеджмент» (Б-МН)	ОПК-1 : Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	ОПК-1.4к : Аргументирует выбор варианта решения профессиональной задачи с использованием знаний экономической, управленческой и организационной теории

Компетенция считается сформированной на данном этапе в случае, если полученные результаты обучения по дисциплине оценены положительно (диапазон критериев оценивания результатов обучения «зачтено», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично»). В случае отсутствия положительной оценки компетенция на данном этапе считается несформированной.

2 Показатели оценивания планируемых результатов обучения

Компетенция ОПК-1 «Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории»

Таблица 2.1 – Критерии оценки индикаторов достижения компетенции

Код и формулировка индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине			Критерии оценивания результатов обучения
	Код рез-та	Тип рез-та	Результат	
ОПК-1.4к : Аргументирует выбор варианта решения профессиональной задачи с использованием знаний экономической, управленческой и организационной теории	РД 1	Знание	основных типов и индикаторов поведения сотрудников организации	правильность ответов на поставленные вопросы, корректность использования терминологии
	РД 2	Знание	современных методов разрешения конфликтов и техник ведения деловых переговоров	правильность ответов на поставленные вопросы, корректность использования терминологии
	РД 3	Умение	анализировать индикаторы поведения сотрудников организации	способен выявить тип поведения работника в конкретной ситуации на основании анализа индикаторов его поведения
	РД 4	Навык	управления поведением сотрудников организации	аргументирует выбор управленческого воздействия для усиления функциональных видов поведения и торможения дисфункциональных

Таблица заполняется в соответствии с разделом 1 Рабочей программы дисциплины (модуля).

3 Перечень оценочных средств

Таблица 3 – Перечень оценочных средств по дисциплине (модулю)

Контролируемые планируемые результаты обучения		Контролируемые темы дисциплины	Наименование оценочного средства и представление его в ФОС	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
Очно-заочная форма обучения				
РД1	Знание : основных типов и индикаторов поведения сотрудников организации	1.1. Основы теории организационного поведения	Опрос	Тест
			Тест	Тест
		1.2. Поведение в организации и его модификация	Опрос	Тест
			Тест	Тест
		1.3. Личность в организации	Опрос	Тест
			Тест	Тест
		1.4. Ценности и установки работников в организации	Опрос	Тест
			Тест	Тест
		1.5. Психические состояния и процесс восприятия	Опрос	Тест
			Тест	Тест
		1.8. Организационная культура и поведение в организации	Опрос	Тест
			Тест	Тест
		1.9. Влияние социальной макросреды на организационное поведение	Опрос	Тест
			Тест	Тест
РД2	Знание : современных методов разрешения конфликтов и техник ведения деловых переговоров	1.6. Управление конфликтами и стрессами в организации	Опрос	Тест
			Тест	Тест
		1.7. Деловые переговоры	Опрос	Тест
			Тест	Тест
РД3	Умение : анализировать индикаторы поведения сотрудников организации	1.2. Поведение в организации и его модификация	Разноуровневые задачи и задания	Разноуровневые задачи и задания
		1.3. Личность в организации	Разноуровневые задачи и задания	Разноуровневые задачи и задания

		1.4. Ценности и установки работников в организации	Разноуровневые задачи и задания	Разноуровневые задачи и задания
		1.5. Психические состояния и процесс восприятия	Разноуровневые задачи и задания	Разноуровневые задачи и задания
		1.6. Управление конфликтами и стрессами в организации	Разноуровневые задачи и задания	Разноуровневые задачи и задания
РД4	Навык : управления поведением сотрудников организации	1.2. Поведение в организации и его модификация	Анализ и разбор конкретных ситуаций	Анализ и разбор конкретных ситуаций
		1.3. Личность в организации	Анализ и разбор конкретных ситуаций	Анализ и разбор конкретных ситуаций
		1.6. Управление конфликтами и стрессами в организации	Анализ и разбор конкретных ситуаций	Анализ и разбор конкретных ситуаций
		1.7. Деловые переговоры	Анализ и разбор конкретных ситуаций	Анализ и разбор конкретных ситуаций
		1.9. Влияние социальной макросреды на организационное поведение	Анализ и разбор конкретных ситуаций	Анализ и разбор конкретных ситуаций

4 Описание процедуры оценивания

Качество сформированности компетенций на данном этапе оценивается по результатам текущих и промежуточных аттестаций при помощи количественной оценки, выраженной в баллах. Максимальная сумма баллов по дисциплине (модулю) равна 100 баллам.

Качество сформированности компетенций на данном этапе оценивается по результатам текущих и промежуточной аттестаций количественной оценкой, выраженной в баллах, максимальная сумма баллов по дисциплине равна 100 баллам.

Таблица 1 – Распределение баллов по видам учебной деятельности

Вид учебной деятельности	Дискуссия	Разноуровневые задания	Темы 1-4	Темы 5-9	Итого
Лекции (посещение/ изучение теоретических материалов в ЭОС Moodle)			2	2	4
Практические занятия	18	18			36
Электронный учебный курс в ЭОС Moodle		30			30
Аттестационное тестирование			15	15	30
Промежуточная аттестация	18	48	17	17	100

Сумма баллов, набранных студентом по всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины, переводится в оценку в соответствии с таблицей.

Таблица 2 - Перевод баллов в оценки

Сумма	Оценка по	Характеристика качества сформированности компетенции

баллов по дисциплине	промежуточной аттестации	
от 91 до 100	«отлично»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций, обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
от 76 до 90	«хорошо»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
от 61 до 75	«удовлетворительно»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым дисциплинарным компетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
от 41 до 60	«неудовлетворительно»	У студента не сформированы дисциплинарные компетенции, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков.
от 0 до 40	«неудовлетворительно»	Дисциплинарные компетенции не сформированы. Проявляется полное или практически полное отсутствие знаний, умений, навыков.

Сумма баллов, набранных студентом по всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины, переводится в оценку в соответствии с таблицей.

Сумма баллов по дисциплине	Оценка по промежуточной аттестации	Характеристика качества сформированности компетенции
от 91 до 100	«зачтено» / «отлично»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций, обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
от 76 до 90	«зачтено» / «хорошо»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
от 61 до 75	«зачтено» / «удовлетворительно»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым дисциплинарным компетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
от 41 до 60	«не зачтено» / «неудовлетворительно»	У студента не сформированы дисциплинарные компетенции, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков.
от 0 до 40	«не зачтено» / «неудовлетворительно»	Дисциплинарные компетенции не сформированы. Проявляется полное или практически полное отсутствие знаний, умений, навыков.

5 Примерные оценочные средства

5.1 Тест СЭО Moodle

1.1. Организационное поведение – это

а) такое поведение одного индивида, которое вносит изменения в поведение, отношения, ощущения другого индивида

б) область знаний, изучающая влияние личностей, групп и структуры на поведение в организации, а также влияние поведения на организационную эффективность

в) привычное поведение руководителя по отношению к подчиненным с целью оказания на них влияния и побуждения их к достижению целей организации

г) всевозможная деятельность организации с целью распространить сведения о достоинствах своего товара и убедить потребителей покупать его

1.2. Необходимым условием успешного вхождения в организацию для каждого ее нового члена является изучение

а) системы ценностей организации

б) норм и правил, принятых в организации

в) поведенческих стереотипов, характерных для данной организации

г) основных стейкхолдеров организации

1.3. Индивидуальность человека можно описать следующими характеристиками:

а) предрасположенность к сближению, вера в людей, чувствительность к проблемам других, стабильность в поведении

б) авторитаризм, макиавеллизм, догматизм, склонность к риску

в) самооценка, локус контроля, ориентация по типу А или Б, возраст

г) умственные и физические способности, потребности, ожидания, стереотипы мышления

1.4. На удовлетворенность работой влияют

а) увлеченность работой, приверженность организации, распорядок

б) характер и содержание работы, оплата труда, сослуживцы и руководство

в) качество работы, сопричастность, общение, достижение цели

г) состояние рабочего места и его окружение, возможность продвижения

1.5. Культура организации включает три уровня:

а) символы, ценности и верования, базовые предположения и убеждения

б) структура и технология, стандарты и нормы, правила и положения

в) кадровая политика, условия работы, коммуникации

г) личный пример руководителя, создание морального кодекса, введение этических структур

Краткие методические указания

Для выполнения теста необходимо ознакомиться с содержанием учебных материалов по темам 1,2,3,4,5,8 размещенным в электронном курсе по дисциплине «Организационное поведение» в обучающей среде Moodle (www.edu.vvsu.ru).

Шкала оценки

№	Баллы	Описание
5	14-15	Сформировавшееся систематическое знание основных результатов новейших исследований по пр облемам менеджмента
4	12-13	В целом сформировавшееся знание основных результатов новейших исследований по проблемам менеджмента
3	10-11	Неполное знание основных результатов новейших исследований по проблемам менеджмента
2	6-9	Фрагментарное знание основных результатов новейших исследований по проблемам менеджмент а
1	0-5	Отсутствие знания основных результатов новейших исследований по проблемам менеджмента

5.2 Дискуссия

Примеры вопросов для дискуссии в классе

Вопросы по темам 1-5

1 Дайте определение организационного поведения (ОП). Какова связь ОП с менеджментом, теорией организации, управлением персоналом, психологией и другими науками? Почему менеджеры должны изучать, уметь анализировать и прогнозировать поведение людей в организации?

2 Сравните четыре модели ОП между собой. Что у них общего и чем они отличаются друг от друга? Почему поддерживающая и коллегиальная модели ОП распространяются, прежде всего, в высокоразвитых странах?

3 Поведение в организации: понятие, уровни анализа, функции, особенности. Факторы, влияющие на поведение

4 Трудоголизм - это норма или девиация? Предпосылки, проявления и последствия трудоголизма.

5 Что такое атрибуция? Опишите виды атрибуции, которые люди используют в своей работе. Объясните фундаментальную ошибку атрибуции. Приведите пример из личного опыта или другого источника, когда наблюдатель способен сделать такую ошибку. Зачем менеджеру нужно знать законы атрибуции и атрибутивные ошибки?

Краткие методические указания

Для ответов на поставленные вопросы необходимо ознакомиться с содержанием учебных материалов по темам 1,2,3,4, размещенным в электронном курсе по дисциплине «Организационное поведение» в обучающей среде Moodle (www.edu.vvsu.ru).

Шкала оценки

№	Баллы	Описание
5	8-9	Сформировавшееся систематическое знание основных результатов новейших исследований по пр облемам менеджмента
4	5-7	В целом сформировавшееся знание основных результатов новейших исследований по проблемам менеджмента
3	3-4	Неполное знание основных результатов новейших исследований по проблемам менеджмента
2	1–2	Фрагментарное знание основных результатов новейших исследований по проблемам менеджмент а
1	0	Отсутствие знания основных результатов новейших исследований по проблемам менеджмента

5.3 Примеры заданий для выполнения практических работ

Упражнение

Проанализируйте ситуацию и определите тип конфликта, наличие конфликтной ситуации и инцидента. Что следует делать в подобной ситуации для предотвращения или разрешения конфликта?

Начальнику жалуется работница. По ее словам, работающая с ней рядом сотрудница унижает ее человеческое достоинство. При разборе жалобы выяснилось, что вторая работница высказывает первой претензии по поводу многочисленных, часто повторяющихся ошибок в ее работе. В оценке корректности замечаний спорящие во мнениях разошлись: обиженная настаивала, что другая ее унижает, а вторая: «Я говорю нормально, но сколько раз можно повторять одно и то же?!».

Краткие методические указания

Для выполнения упражнения следует изучить теоретические материалы по теме 6 (презентацию, электронный учебник), размещенные в электронном курсе по дисциплине «Организационное поведение» в обучающей среде Moodle (www.edu.vvsu.ru).

Шкала оценки

№	Баллы	Описание
5	8-9	Сформировавшееся систематическое умение ставить цели и формулировать задачи, связанные с р еализацией профессиональных функций
4	5-7	В целом сформировавшееся умение ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализаци ей профессиональных функций
3	3-4	Неполное умение ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональ ных функций
2	1–2	Фрагментарное умение ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией професси ональных функций
1	0	Отсутствие умения ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессионал ьных функций

5.4 анализ и разбор конкретных ситуаций

Кейс «Тип личности работника»

Лев Викторович — бухгалтер, 38 лет. Спокоен, малоразговорчив. Окружающие говорят, что он туповат, но работает Лев Викторович хорошо: никогда не делает ошибок в расчетах.

Обычно не ссорится. Единственная ссора была связана с тем, что однажды, когда он был в отпуске, его стол был вынесен из кабинета и заменен новым. После возвращения из отпуска он в резкой форме потребовал возвратить стол. Требование было удовлетворено, и Лев Викторович успокоился.

Сослуживцы считают, что он очень увлечен работой, так как забывает об обеде и не ходит в столовую.

Очень привязан к своей семье. Хороший отец.

Главный бухгалтер уважает его за аккуратность и добросовестность в работе, но говорит, что Лев Викторович необыкновенно упрям и заставить его выполнить работу, которую он не хочет делать, невозможно.

Вопросы

1. Определите тип личности персонажа по нескольким типологиям. Опишите ее психологический портрет.

2. Каковы основные потребности этого человека?

3. Как она удовлетворяет свои потребности? Часто ли она испытывает состояние фрустрации и как выходит из него?

4. Опишите ваш метод управления этим работником.

Краткие методические указания

Конкретная ситуация (КС) представляет собой описание действительных событий, имевших место в процессе ведения бизнеса в словах, цифрах и образах. Студенты должны изучить ситуацию и прийти к своему индивидуальному заключению, а после обсуждения КС в группе и в классе внести в нее необходимые изменения. Для корректного выполнения заданий необходимо ознакомиться с материалами, размещенными в электронном курсе по дисциплине «Организационное поведение» ЭОС «Moodle» ВГУЭС (www.edu.vvsu.ru), а также с основной и дополнительной литературой, электронными ресурсами по дисциплине.

Шкала оценки

№	Баллы	Описание
5	14-15	Сформировавшееся систематическое владение навыками практического использования основных те орий мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач; способами и методами ана лиза и проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций
4	12-13	В целом сформировавшееся владение навыками практического использования основных теорий мот ивации, лидерства и власти для решения управленческих задач; способами и методами анализа и пр оектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций
3	10-11	Неполное владение навыками практического использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач; способами и методами анализа и проектирования межл ичностных, групповых и организационных коммуникаций
2	6-9	Фрагментарное владение навыками практического использования основных теорий мотивации, лиде рства и власти для решения управленческих задач; способами и методами анализа и проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций
1	0-5	Отсутствие владения навыками практического использования основных теорий мотивации, лидерст ва и власти для решения управленческих задач; способами и методами анализа и проектирования ме жличностных, групповых и организационных коммуникаций