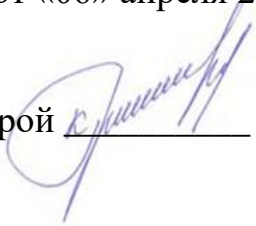


МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

Утверждено:
на заседании кафедры
протокол № 9 от «06» апреля 2020 г.

Согласовано:
Председатель УМК Института

И.о. зав. кафедрой  / К.Е. Гришин

 / Л.Р. Абзалилова

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Организационное поведение
вариативная часть

программа бакалавриата

Направление подготовки:
38.03.03. Управление персоналом

Направленность (профиль) подготовки:
Экономика и управление персоналом

Квалификация:
бакалавр

Разработчик (составитель)
доцент, к.соц.н.



/ Терелецкова Е. В.

Для приема: 2020 г.

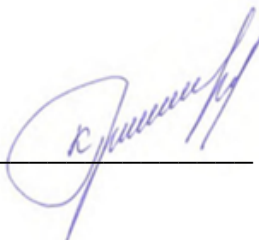
Уфа 2020 г.

Составитель / составители: к.соц.н., доцент Терелецкова Е.В.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства, протокол № 9 от 6 апреля 2020 г.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины (задания для текущего контроля и рубежного контроля, перечень вопросов к экзамену, перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины, перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины), утверждены на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства, протокол № 11 от 31 мая 2021 г.

И.о. заведующего кафедрой _____ / Гришин К.Е.



Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы 4
2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы 5
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся) 6
4. Фонд оценочных средств по дисциплине 9
 - 4.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания 9
 - 4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций 12
 - 4.3. Рейтинг-план дисциплины 23
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины 24
 - 5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины 24
 - 5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины 24
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине 25

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

В результате освоения образовательной программы обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Результаты обучения		Формируемая компетенция (с указанием кода)	Примечание
Знания	Знать методы управления организационным поведением	ОПК-7 – готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	
	Знать основы управления поведением персонала	ПК-5 – знанием 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	
Умения	Уметь осуществлять контроль и оценку эффективности деятельности других	ОПК-7 – готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	
	Уметь организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	ПК-5 – знанием 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	
Владения (навыки / опыт деятельности)	Владеть: навыками управления поведением индивида и группы с целью повышения эффективности	ОПК-7 – готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности	

	групповой деятельности	деятельности других	
Владения (навыки / опыт деятельности)	Владеть навыками организации групповой работы в учебной группе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	ПК-5 – знанием 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	

2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.1.04 «Организационное поведение» относится к вариативной части. Дисциплина изучается:

- на 3 курсе заочной формы обучения.

Цели изучения дисциплины «Организационное поведение»: формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков по анализу поведения людей в организации в целях нахождения наиболее эффективных методов управления организационным поведением и предотвращения организационных дисфункций, связанных с человеческим фактором.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в рамках изучения дисциплин: Б1.В.ДВ.02.01 Тренинг развития лидерских качеств, Б1.В.ДВ.02.02 Тренинг командообразования.

Дисциплина «Организационное поведение» является предшествующей и наиболее значимой для таких предметов, как Б1.В.07 «Деловые и организационные игры», Б1.В.18 «Организация и нормирование труда», а также для прохождения производственной практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (управление персоналом) Б2.В.02.02(П).

3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплины «Организационное поведение»
на 3 курсе
заочная форма обучения

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	4/144
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
лекций	6
практических/ семинарских	10
лабораторных	
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	1,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	117,8
Учебных часов на подготовку к экзамену/зачету/дифференцированному зачету (Контроль)	9

Форма(ы) контроля: экзамен, 3 курс

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		ЛК	ПР/ СЕМ	ЛР	СР			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Модуль 1. Основы теории организации и организационного поведения								
1	Организационное поведение как система. Поведение членов организации и эффективность организации. <i>История становления и основные этапы развития организационного поведения связь различных школ управленческой мысли и моделей организации.</i>	1	-		11,8	1-2, доп.4	Вопросы для семинаров к теме 1	вопросы для семинара, индивидуальное задание
2	Понятие и структура личности, основные факторы, определяющие ее поведение в организации. <i>Способности и личностные качества работников. Типы и характерные качества личности, определяющие ее поведение в организации.</i>	1	1		12	1, доп. 4, 5	Вопросы для семинаров к теме 2	вопросы для семинара, индивидуальное задание
3	Мотивация поведения и результативность организации. <i>Управление поведением индивида посредством мотивации.</i>	-	-		12	1-2, доп.4	Вопросы для семинаров к теме 3	вопросы для семинара, практическое задание
4	Понятие группы и группового поведения в организации. Компоненты, определяющие поведение членов группы и эффективность ее работы. <i>Специфика работы в команде, различия между группой и командой.</i>	-	2		12	1-2, доп. 4	Вопросы для семинаров к теме 4	Выборочная вопросы для семинара, индивидуальное задание

5	Природа власти в организации, власть и лидерство. <i>Основные теории лидерства и их применение в управлении.</i>	1	-		12	1-2, доп. 3	Вопросы для семинаров к теме 5	вопросы для семинара, контрольная работа	
Модуль 2. Организационное поведение и организационные процессы в организации.									
6	Коммуникация в организации, коммуникативные качества, действия и отношения. <i>Коммуникативные средства и технологии в организационном поведении.</i>	-	2		12	1-2, доп. 3-5	Вопросы для семинаров к теме 6	вопросы для семинара, индивидуальное задание	
7	Организационная культура, ее содержание, функции, методы формирования <i>Имидж и деловая репутация организации: формирование и сохранение.</i>	1	1		12	1-2, доп. 3-5	Вопросы для семинаров к теме 7	вопросы для семинара, индивидуальное задание	
8	Понятие организационной социализации, стадии социализации <i>Профессиональная и социальная адаптация работника. Профессиональная и социальная карьера в организации.</i>	1	-		12	1-2, доп. 3-5	Вопросы для семинаров к теме 8	вопросы для семинара, практическое задание	
9	Кризисные ситуации и организационные изменения <i>Поведение участников в кризисной ситуации. Разрешение кризисной ситуации, программы организационных изменений</i>	-	2		12	1-2, доп. 3-5	Вопросы для семинаров к теме 9	вопросы для семинара, индивидуальное задание	
10	Организационное поведение в условиях изменений в организации. Институционально-базовые основы отношений в организации.	1	2		10	1-2, доп. 3-5	Вопросы для семинаров к теме 10	вопросы для семинара, индивидуальное задание, контрольная работа	
Всего часов:		6	10		117,8				

4. Фонд оценочных средств по дисциплине

4.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

ПК-5 – знание основ научной организации и нормирования труда, владение навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умением применять их на практике

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 (неудовлетворительно)	3 (удовлетворительно)	4 (хорошо)	5 (отлично)
Первый этап (уровень)	Знать: основы управления поведением персонала	Фрагментарные представления об основах управления поведением персонала	Неполные знания об основах управления поведением персонала	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания об основах управления поведением персонала	Сформированные и системные знания об основах управления поведением персонала
Второй этап (уровень)	Уметь организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	Фрагментарные умения организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	В целом успешное, но не систематическое умение организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	Сформированное умение организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды

Третий этап (уровень)	Владеть навыками организации групповой работы в учебной группе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	Фрагментарное владение навыками организации групповой работы в учебной группе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	В целом успешное, но не систематическое владение навыками организации групповой работы в учебной группе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владение навыками организации групповой работы в учебной группе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	Успешное и систематическое владение навыками организации групповой работы в учебной группе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды
-----------------------	--	--	--	--	---

ОПК-7 – готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 (неудовлетворительно)	3 (удовлетворительно)	4 (хорошо)	5 (отлично)
Первый этап (уровень)	Знать методы управления организационным поведением	Фрагментарные представления о методах управления организационным поведением	Неполные знания о методах управления организационным поведением	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания о методах управления организационным поведением	Сформированные и системные знания о методах управления организационным поведением
Второй этап (уровень)	Уметь осуществлять контроль и оценку эффективности деятельности других	Фрагментарные умения осуществлять контроль и оценку эффективности деятельности других	В целом успешное, но не систематическое умение осуществлять контроль и оценку эффективности	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение осуществлять	Сформированное умение осуществлять контроль и оценку эффективности деятельности других

			деятельности других	контроль и оценку эффективности деятельности других	
Третий этап (уровень)	Владеть: навыками управления поведением индивида и группы с целью повышения эффективности групповой деятельности	Фрагментарное владение навыками управления поведением индивида и группы с целью повышения эффективности групповой деятельности	В целом успешное, но не систематическое владение навыками управления поведением индивида и группы с целью повышения эффективности групповой деятельности	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владение навыками управления поведением индивида и группы с целью повышения эффективности групповой деятельности	Успешное и систематическое владение навыками управления поведением индивида и группы с целью повышения эффективности групповой деятельности

Показатели сформированности компетенции:

Критерии оценки в баллах, выставляемых преподавателем за виды деятельности по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), и соответствующие оценочные средства приведены в разделах 4.2.

4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Этапы освоения	Результаты обучения	Компетенция	Оценочные средства
1-й этап Знания	Знать методы управления организационным поведением	ОПК -7	Вопросы семинарского занятия, тест, экзаменационные вопросы
	Знать основы управления поведением персонала	ПК-5	Вопросы семинарского занятия, тест, экзаменационные вопросы
2-й этап Умения	Уметь осуществлять контроль и оценку эффективности деятельности других	ОПК -7	индивидуальное задание; контрольная работа
	Уметь организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	ПК-5	индивидуальное задание; контрольная работа
3-й этап Владеть навыками	Владеть навыками управления поведением индивида и группы с целью повышения эффективности групповой деятельности	ОПК -7	практическое задание
	Владеть навыками организации групповой работы в учебной группе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	ПК-5	практическое задание

Типовые контрольные задания

Задания для текущего контроля Вопросы для семинаров:

К теме 1:

1. Назовите основные концептуальные подходы к изучению организационного поведения.
2. История становления и основные этапы развития организационного поведения
3. Сформулируйте понятие «система организационного поведения». На чем она базируется?
4. Каковы основные предпосылки зарождения организационного поведения как самостоятельного научного направления исследований?
5. Раскройте связь различных школ управленческой мысли и моделей организации.

К теме 2:

1. Понятие и структура личности, основные факторы, определяющие ее поведение в организации.
2. Способности и личностные качества работников.
3. Восприятие. Ценности и установки личности.
4. Типы и характерные качества личности, определяющие ее поведение в организации.

К теме 3:

1. Понятие мотивации, структура и компоненты мотивационного процесса, мотивационный кризис.
2. Управление поведением индивида посредством мотивации.
3. Концепция и содержание мотивации.
4. Влияние организационной структуры на поведение участников организации

К теме 4:

1. Понятие группы и группового поведения в организации.
2. Взаимосвязь между группой и организацией.
3. Компоненты, определяющие поведение членов группы и эффективность ее работы.
4. Специфика работы в команде, различия между группой и командой

К теме 5:

1. Сущность и отношения лидерства, классификация лидерства.
2. Природа власти в организации, власть и лидерство.
3. Основные теории лидерства и их применение в управлении.

К теме 6:

1. Охарактеризуйте основные составляющие процесса коммуникации.
2. Перечислите виды коммуникаций в организации.
3. Дайте краткую характеристику факторов, влияющих на межличностные коммуникации.
4. Коммуникация в организации, коммуникативные качества, действия и отношения.
5. Коммуникативные средства и технологии в организационном поведении.

К теме 7:

1. Организационная культура, ее содержание, функции, методы формирования
2. Имидж и деловая репутация организации: формирование и сохранение.
3. Типы, структура и состояния внешней среды организации.

4. Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение. Адаптация организаций в международной среде.

К теме 8:

1. Понятие организационной социализации, стадии социализации
2. Профессиональная и социальная адаптация работника.
3. Профессиональная и социальная карьера в организации.
4. Изменения в организации и поведение людей

К теме 9:

1. Раскрыть понятие, факторы и причины кризисов в организации
2. Поведение участников в кризисной ситуации.
3. Разрешение кризисной ситуации, программы организационных изменений

К теме 10:

1. Организация как система, ее структура, функции, организационные процессы, стратегии поведения.
2. Влияние организационной структуры на поведение участников организации
3. Понятие маркетинговой культуры персонала и типы взаимодействия людей в деловых контактах
4. Формирование поведенческого маркетинга в организации

Критерии оценивания (для заочной формы):

Критерии оценивания ответа на контрольный вопрос	оценка
Дан полный, развернутый, обоснованный ответ, в соответствии с правилом ТАП («тезис» - «аргумент» - «поддержка»): ответ содержит верный тезис или формулировку определения, логически верное обоснование, или апелляция к теоретической модели, пример из практики, или описание решения в конкретной ситуации	зачтено
Дан в целом неверный ответ, или два элемента ТАП в структуре ответа отсутствуют, неверны или противоречат верному ответу («тезису»)	не зачтено

Пример индивидуального задания

Задание 1.

Основная часть:

- 1) Составьте перечень форм поведения людей, которые вызывают у Вас раздражение или вызывают негативные эмоции в определенных ситуациях.
- 2) Потренируйтесь в составлении я-высказываний, мотивирующих людей на желаемое поведение, исключая конфликтогены.

Дополнительная часть:

Рассмотрите ситуацию и предложите свое решение.

В вашей команде появился неформальный лидер, не согласный с проводимой вами политикой и вашими действиями. Из-за этого коллектив начал распадаться на две группировки. Чтобы предотвратить негативные последствия такой ситуации, вы приглашаете неформального лидера на встречу.

Вы говорите: _____

Критерии оценивания задания (для заочной формы):

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью / цель задания в основном достигнута: дан верный ответ, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок или в логическом рассуждении содержатся незначительные ошибки, приведены значимые аргументы и примеры из практики	зачтено
Задание не выполнено или не в полном объёме, не все основные понятия определены, логическое рассуждение содержит ошибки, или недостаточно аргументировано, не приведены примеры из практики цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

Пример практического задания

Задание 1.

Деловая игра «Распределение ролей»

Цель задания: научиться применять методику распределения ролей

Основная часть: сформируйте рабочую группу для решения разных категорий задач, предложенных преподавателем, используя методику распределения ролей. Проанализируйте полученный опыт.

Порядок выполнения задания: чтобы организовать, а затем и управлять дискуссиями, полезно заранее распределить роли между несколькими их участниками: два человека получают роли людей, находящихся в оппозиции, а третий – промежуточную роль. Таких триад может быть несколько.

Триады ролей, распределяемых на различных этапах обсуждения:

1. Восприятие предмета дискуссии.

Роль: Интегратор.

Действия: воспринимает предмет дискуссии в целом и создает о нем обобщенное представление.

Средства: обобщенная информация, общенаучные понятия и категории, установка на решение проблемы в целом.

Роль: Аналитик.

Действия: воспринимает специальный аспект предмета дискуссии, создает детальное представление об одной его стороне.

Средства: специальные знания, установка на решение общей задачи.

Роль: Системный аналитик.

Действия: те же, что у Интегратора и Аналитика, но используемые в оптимальном соотношении.

Средства: те же, что у Интегратора и Аналитика, но используемые в оптимальном соотношении.

2. Анализ предмета дискуссии.

Роль: футуролог.

Действия: дополняет имеющуюся информацию прогнозами, вводит предмет дискуссии в сценарий будущего, анализирует последствия и значение для будущего.

Средства: интуиция, воображение, методы прогнозирования.

Роль: Историк.

Действия: дополняет имеющуюся информацию ретроспективным анализом, выводит следствия о предмете дискуссии из прошлого, определяет происхождение, преемственность, историческое значение предмета дискуссии.

Средства: знание истории и развития предмета дискуссии.

Роль: Синхронист.

Действия: на основе имеющейся информации создает вневременное представление о предмете дискуссии, описывает его общую структуру.

Средства: функциональный анализ, обобщенное представление о предмете дискуссии, каким он есть, был и будет.

3. Оценка предмета дискуссии.

Роль: Оптимист.

Действия: преувеличенно хвалит и наиболее высоко оценивает предмет дискуссий, склонен к рискованным поспешным действиям и выводам.

Средства: установка преувеличивать все положительное, отсутствие осторожности, приуменьшение риска и опасности.

Роль: Пессимист.

Действия: осторожен в оценках предмета дискуссии, не склонен рисковать и спешить с окончательными выводами, оценивает новые идеи наиболее низко.

Средства: установка преувеличивать все отрицательное, склонность к чрезвычайной осторожности.

Роль: Реалист.

Действия: реалистическая оценка всех составляющих предмета дискуссии, взвешивание риска.

Средства: установки, позволяющие не впадать в крайние оценки, владение способами, позволяющими компенсировать возможные отрицательные откровения.

4. Принятие решения.

Роль: Критик.

Действия: суммирует недостатки предмета дискуссии и формулирует решение «против» новой идеи, выдвигает обвинение.

Средства: вывод из анализа недостатков, их причин и следствий.

Роль: Защитник.

Действия: суммирует достоинства и формулирует решение «за» новую идею, отклоняет обвинения.

Средства: вывод из анализа достоинств, их причин и следствий.

Роль: Судья.

Действия: суммирует достоинства и недостатки, по возможности компенсирует недостатки достоинствами и выносит решение.

Средства: способы совмещения структур достоинств и недостатков.

1. С какими трудностями может столкнуться руководитель при внедрении методики распределения ролей?

2. Какие стратегии борьбы с деструктивными конфликтами можно выработать?

Дополнительная часть: предложить и обосновать пути и методы решения проблемной ситуации.

Критерии оценивания задания (для заочной формы):

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью / цель задания в основном достигнута: дан верный ответ, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок или в логическом рассуждении содержатся незначительные ошибки, приведены значимые аргументы и примеры из практики	зачтено
Задание не выполнено или не в полном объёме, не все основные понятия определены, логическое рассуждение содержит ошибки, или недостаточно аргументировано, не приведены примеры из практики цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

Пример задания для текущего тестового контроля

Тестирование уровня усвоения основных понятий, концепций, теоретических моделей (15 тестовых вопросов, контрольное время 20 мин.).

1. Согласно положениям школы «поведенческих наук», решающее влияние на рост производительности труда оказывают факторы:
 - а) материальные
 - б) психологические
 - в) технические
 - г) производственные

2. Не относится к материальным приемам стимулирования:
 - а) участие в опционах
 - б) единовременные поощрения
 - в) профессиональное развитие
 - г) компенсация транспортных расходов

3. Доктрина «человеческих отношений» характеризуется следующими признаками (укажите не менее двух вариантов ответа):
 - а) эффективная система взаимосвязей между работниками и руководством
 - б) наличие в организации продуктивных неформальных связей и групп
 - в) четкое функциональное разделение труда и соблюдение стандартных правил
 - г) организация участия персонала в принятии решений и управлении организацией

4. Процесс обмена информацией между субъектами взаимодействия - это:
 - а) регламентация
 - б) интеграция
 - в) коммуникация
 - г) конфронтация

5. Что можно отнести к поведенческим чертам личности?
 - а) состояние здоровья
 - б) властность
 - в) самоуверенность
 - г) внешность

6. Как называется способность влиять на индивидов и группы людей и вести их за собой к достижениям цели?
 - а) конфликтность
 - б) лидерство
 - в) полномочия

7. Как называются организации, которые применяются в области высоких технологий, при ложных инновационных процессах, основанные на знании и компетенции персонала?
 - а) индивидуалистические организации
 - б) эдхократические организации
 - в) партисипативные организации
 - г) корпоративные организации

8. Кто проводил эксперименты на заводе «Вестерн электрик» в Хоторне, в результате которых была сформулирована доктрина человеческих отношений?

- а) Альберт Бандура
- б) Элтон Мэйо
- в) Джордж Келли

9. Что такое мотивация?

- а) достижение личных целей через достижение общих целей
- б) процесс побуждения человека или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организации
- в) достижение желаемого результата

10. Как называется состояние физиологические индивида, которое возникает в ответ на разнообразные экстремальные воздействия внешней и внутренней среды, которые выводят из равновесия или психологические функции организма?

- а) конфликт
- б) фрустрация
- в) стресс

11. Что подразумевается под скелетом организации, схемой должностей и подразделений, на основе которой строятся формальные отношения между людьми в организации?

- а) организационный дизайн
- б) организационная культура
- в) организационная структура

12. Какое название носят организации, для которых характерны устойчивый характер производства, четкое разделение труда, иерархия управления, стандартизация деятельности, преобладание организационных ценностей над личными?

- а) партисипативные организации
- б) эдхократические организации
- в) индивидуалистические организации
- г) корпоративные организации

13. Что является наилучшей формой преодоления конфликта?

- а) через стратегию приспособления
- б) через стратегию игнорирования
- в) через стратегию окончательного решения
- г) через стратегию компромисса

14. Что является источниками групповой эффективности? а) организационная культура б) навыки в) групповые нормы г) роли+

15. Какова причина существования неформальных коммуникаций в организациях?

- а) В низкой дисциплине в коллективе
- б) В отсутствии авторитета у руководителя
- в) В перегрузке официальных каналов связи
- г) В неформальной структуре организации
- д) В демократическом стиле руководства

Описание методики оценивания при тестовом контроле:

На оценку степени сформированности знаниевой компоненты компетенции при текущем тестовом контроле отводится не менее 15 вопросов теста. Число правильных ответов теста от 45 до 59% соответствует начальному (пороговому) уровню овладения

компетенцией, от 60 до 80 % – базовому уровню, от 81 до 100 % – повышенному (продвинутому) уровню сформированности компетенции.

Критерии оценивания (для заочной формы):

Процент правильных ответов	оценка
81-100 %	зачтено
60-80 %	
45-59%	
менее 45%	не зачтено

Задания для рубежного контроля

Тематика контрольных работ:

1. Основы теории организации и организационного поведения
2. Организационное поведение и организационные процессы в организации

Пример варианта контрольной работы

1) Вводная часть:

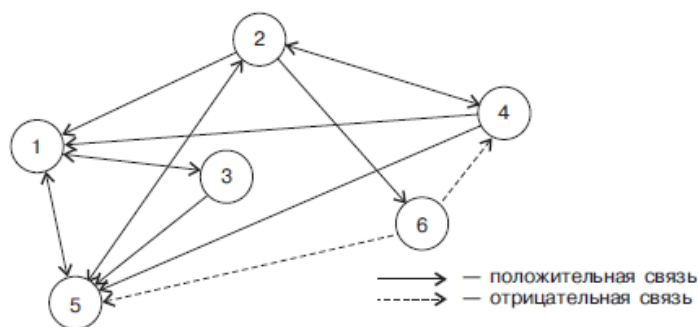
Ответьте письменно на вопросы

1. Каково влияние социально-демографических факторов (пола, возраста) на формирование трудового коллектива?
2. На каком методе сбора информации основана социометрия?

2) Основная (базовая) часть

Большие возможности для анализа внутриколлективной структуры представляет графический метод. Графическое изображение связей коллектива, устанавливаемых на основе выбора, называется социограммой (см. рисунок).

Социограмма строится по результатам опроса, занесенным в социоматрицу, и является ее наглядным графическим изображением.



Социограмма группы

Рассчитайте *социометрические индексы*

Положительный статус *i*-го индивида:

$$P_i = +V / N - 1.$$

Отрицательный статус *i*-го индивида:

$$O_i = - V / N - 1.$$

Коэффициент сплоченности группы:

$$K_{\text{спл}} = +V / K = +V [N(N - 1)],$$

где N – общее количество людей в группе;
 $+B$ – количество положительных выборов;
 $-B$ – количество отрицательных выборов;
 K – общее количество взаимосвязей в группе.

Дополнительная часть:

Для изучения психологического климата и сплоченности первичного производственного коллектива, а также для разработки основных мероприятий по усилению влияния первичных коллективов на эффективность труда используются методы социометрии, полярных профилей и групповых оценок. Опишите данные методы.

Описание методики оценивания:

Итоговая оценка за контрольную складывается в зависимости от качества выполненных заданий по частям контрольной работы.

Критерии оценивания контрольной работы для заочной формы обучения:

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью (в основной, вводной и дополнительной части): основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, дан верный ответ, сделаны обоснованные выводы, даны верные ответы на дополнительные вопросы или имеются небольшие недочеты, в целом не влияющие на верное содержание ответа, такие как небольшие логические пропуски, не связанные с основной идеей, но это не мешает пониманию вывода	зачтено
Основная часть задания не выполнена или не в полном объеме, нет верных ответов в начальной части, не определены основные понятия, нарушена или отсутствует логика в рассуждениях, отсутствуют значимые примеры из практики, рассуждения являются ошибочными или чересчур тривиальными, цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

Итоговый контроль

Обучающийся по заочной форме допускается к прохождению итогового контроля по дисциплине при условии выполнения всех заданий рубежного и текущего контроля, предусмотренных программой дисциплины. При этом положительно оценены должны быть все рубежные контрольные работы и не менее 50% заданий текущего контроля.

Структура экзаменационного билета:

Экзаменационный билет содержит 2 вопроса. Теоретические вопросы позволяют оценить степень сформированности компетенции ОПК-7, ПК-5.

Перечень вопросов для экзамена:

1. Типы организационного поведения по критерию соответствия ролевым ожиданиям
2. Ролевое поведение в организации
3. Антиролевое (девиантное, контрпродуктивное) поведение и его виды
4. Надролевое (экстра-ролевое) поведение в организации и его виды
5. Типы поведенческих реакций на организационные события и управленческие практики (схема EVLN)
6. Методики измерения психологических характеристик личности

7. «Большая пятерка» личностных характеристик
8. «Личность типа А и Б» (М. Фридман, Р. Розенман)
9. «Локус контроля» (Дж. Роттер)
10. Конформность и конформизм
11. «Эмоциональный интеллект»
12. Характеристики «зрелой / незрелой» личности (К. Арджирис)
13. Проблема соответствия личностных качеств и индивидуальных ценностей работника требованиям организации (Person-Organization Fit, P-O fit)
14. Теория соответствия личности работе (Personality-Job Fit Theory, «шестигранник Холланда»)
15. Психическое состояние: определение и виды
16. «Самоэффективность» (А. Бандура) и «выученная беспомощность» (М. Селигман)
17. Психологическое благополучие
18. Выгорание (job burnout)
19. Стресс на рабочем месте: проявления, факторы и последствия
20. Понятие «восприятия» (perception). Факторы, влияющие на процессы восприятия. Важнейшие виды социального восприятия в организации
21. Организационный климат
22. Воспринимаемая организационная поддержка (perceived organizational support)
23. Доверие в организации
25. Организационная справедливость, ее виды
26. Возможность альтернативного трудоустройства (perceived employability): взаимодействие с установками и поведением сотрудников
27. «Психологический контракт» работника: структура, типа, содержание, последствия нарушения
28. Понятия «ценности». Классификация ценностей по М. Рокичу
29. «Внутренние» и «внешние» трудовые ценности (extrinsic / intrinsic work values)
30. Структура и динамика трудовых ценностей россиян (В. Магун)
31. Определение и компоненты «установки» (attitude) 32. Вовлеченность в работу (work engagement)
33. Удовлетворенность работой. Взаимосвязь удовлетворенности работой и производительности труда работника
34. Понятие организационной приверженности. Трехкомпонентная модель организационной приверженности (Дж. Мейер, Н. Ален)
35. Определение и атрибуты социальной группы
36. Виды классификации социальных групп
37. Выгоды и издержки членства в группе
38. Групповые роли и групповые нормы и групповой контроль
39. Факторы, повышающие и понижающие уровень групповой сплоченности
40. Групповая сплоченность и соответствие групповых и организационных целей: влияние на производительность

41. Достоинства и недостатки группового принятия решений и работы в группах
42. «Социальная фасилитация», «социальная лень», «диффузия ответственности» в группе: условия формирования
43. Различные контексты использования понятия «команда». Отличия «команды» от «традиционной рабочей группы»
44. Типология командных ролей по Р. Белбину
45. Условия эффективности команды
46. Определение и функции организационной культуры
47. Сущность «функционалистского» и «феноменологического» подходов к пониманию организационной культуры
48. Уровни организационной культуры по Э. Шейну
49. Уровни организационной культуры по Г. Хофштеду
50. «Сильные» и «слабые» организационные культуры
51. Комплексные и акцентированные организационные культуры
52. Доминирующая организационная культура и субкультуры
53. Этапы социализации в организационной культуре
54. Изменение организационной культуры
55. Методики диагностики организационной культуры: содержание, профили организационных культур, преимущества и недостатки
56. Критерии измерения организационной культуры по Г. Хофштеду: ценности и практики
57. Влияние организационной культуры на поведение, эффективность труда работников и экономическую эффективность организаций: результаты и критика исследований
58. Два контекста использования термина «лидерство» в организациях
59. Стили лидерства по критерию ориентированности лидера: модели Ф. Фидлера, Р. Блэйка и Дж. Моутон, П. Херси и К. Бланшара, Р. Хауза
60. Стили лидерства по способу осуществления лидерских функций (К. Левин, Р. Лайкерт, П. Нортхаус), трансакционное и трансформационное лидерство

Образец экзаменационного билета:

Башкирский государственный университет	Направление (профиль) подготовки
Институт экономики, финансов и бизнеса	38.03.03 «Управление персоналом»
Кафедра социологии труда и экономики предпринимательства	Дисциплина «Организационное поведение»

Экзаменационный билет № 1

1. Понятия «ценности». Классификация ценностей по М. Рокичу
2. Поведенческий маркетинг в организации, формирование привлекательного организационного поведения.

Ответ на экзаменационный билет оценивается следующим образом:

Критерии оценивания для заочной формам:

«отлично» выставляется студенту, если студент дал полные, развернутые ответы на все теоретические вопросы билета, продемонстрировал знание функциональных возможностей, терминологии, основных элементов. Студент без затруднений ответил на все дополнительные вопросы.

«хорошо» выставляется студенту, если студент раскрыл в основном теоретические вопросы, однако допущены неточности в определении основных понятий. При ответе на дополнительные вопросы допущены небольшие неточности.

«удовлетворительно» выставляется студенту, если при ответе на теоретические вопросы студентом допущено несколько существенных ошибок в толковании основных понятий. Логика и полнота ответа страдают заметными изъянами. Заметны пробелы в знании основных методов. Теоретические вопросы в целом изложены достаточно, но с пропусками материала. Имеются принципиальные ошибки в логике построения ответа на вопрос.

«неудовлетворительно» выставляется студенту, если ответ на теоретические вопросы свидетельствует о непонимании и крайне неполном знании основных понятий и методов. Студент не смог ответить ни на один дополнительный вопрос.

4.3 Рейтинг-план дисциплины

Рейтинг-план для заочной формы обучения не предусмотрен.

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Згонник, Л.В. Организационное поведение: учебник / Л.В. Згонник. – Москва: Дашков и К°, 2020. – 232 с. – [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572963>
2. Грачева, О.Ю. Организационное поведение: шпаргалка: / О.Ю. Грачева; Научная книга. – 2-е изд. – Саратов: Научная книга, 2020. – 32 с. – [Электронный ресурс]. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=578438>
3. Управление человеческими ресурсами и деловой карьерой персонала современной организации: учебное пособие / Гришин К.Е., Алексеев О.А., Богатырева М.Р., Галина А.Э., Галимова А.Ш., Габидуллина Г.Р., Терелецкова Е.В. . – Уфа: РИЦ БашГУ, 2020 г. – 372 с.

Дополнительная литература:

4. Басенко В. П., Жуков Б. М., Романов А. А., Дашков и К°. Организационное поведение: учебное пособие – В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. – 2-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2020 – 381 с. – [Электронный ресурс]. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=112228
5. Шапиро, С.А. Организационное поведение: учебное пособие: [16+] / С.А. Шапиро. – 2-е изд., доп. и перераб. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 446 с.– [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562608>

5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины

№	Наименование Интернет-ресурса	Ссылка (URL) на Интернет ресурс
1.	Официальный сайт научной библиотеки БашГУ	www.bashlib.ru
2.	Электронный читальный зал библиотеки БашГУ	https://bashedu.bibliotech.ru
3.	Университетская библиотека on-line	http://biblioclub.ru
4.	База данных периодических изданий на платформе EastView: «Вестники Московского университета», «Издания по общественным и гуманитарным наукам»	https://dlib.eastview.com/
5.	Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам»	http://window.edu.ru
6.	Научная электронная библиотека eLibrary.ru	http://elibrary.ru/defaultx.asp
7.	Справочно-правовая система Консультант Плюс	http://www.consultant.ru/
8.	Электронная библиотечная система «ЭБ БашГУ»	https://elib.bashedu.ru/
9.	Электронная библиотечная система издательства «Лань»	https://e.lanbook.com/
10.	Издательство «Annual Reviews»	https://www.annualreviews.org/

Перечень программного обеспечения

1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade Договор №104 от 17.06.2013 г. Лицензии бессрочные.
2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор №114 от 12.11.2014 г. Лицензии бессрочные.
3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007.

6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа: №№ 101, 102, 103, 104, 105, 107, 108, 109, 110, 111, 114, 122, 204, 207, 208, 209, 210, 212, 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312 .	Лекции	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональный компьютер. Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition 1.Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2.Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные. 3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа: №№ 101, 102, 103, 104, 105, 107, 108, 109, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312 .	Практические/семинарские занятия	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональный компьютер. Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition 1.Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2.Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные. 3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007
Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций, учебная	Групповые и индивидуальные консультации, текущий	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональный компьютер. Office Standard 2013 Russian OLP NL

<p>аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации: №№ 101, 102, 103, 104, 105, 107, 108, 109, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312.</p>	<p>контроль и промежуточная аттестация</p>	<p>Academic Edition 1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные. 3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007</p>
<p>Помещения для самостоятельной работы: 302 читальный зал (гуманитарный корпус).</p>	<p>Самостоятельная работа</p>	<p>Учебная мебель, персональные компьютеры в комплекте HP, моноблок, персональный компьютер в комплекте моноблок iRU 1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные. 3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007</p>
<p>Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: аудитория № 115,118</p>	<p>-</p>	<p>115: учебная мебель, колонки (2 шт.), динамики, dvd плеер toshiba, магнитола sony (4 шт.) 118: учебная мебель, проектор benq, колонки (2 шт.), музыкальный центр lg, флипчарт магнитно-маркерный на треноге</p>