

ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

Утверждено:
на заседании кафедры
протокол № 6 от «01» февраля 2021 г.

Согласовано:
Председатель УМК Института

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

_____ / Л.Р. Абзалилова

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Организационное поведение

Часть, формируемая участниками образовательных отношений

программа бакалавриата

Направление подготовки (специальность):
38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) подготовки:
Управление бизнесом

Квалификация:
бакалавр

Разработчик (составитель):
доцент, к.с.н.

_____ / Терелецкова Е.В.

Для приема: 2021

Уфа 2021 г.

Составитель: Терлецкова Елена Валентиновна, кандидат социологических наук, доцент
кафедры социологии труда и экономики предпринимательства

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социологии труда и
экономики предпринимательства, протокол № 6 от 1 февраля 2021 г.

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

Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций	4
2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы.....	4
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся).....	5
4. Фонд оценочных средств по дисциплине	6
4.1. Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций с указанием соотнесенных с ними запланированных результатов обучения по дисциплине. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине.	6
4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине.	8
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	22
5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.....	22
5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины, включая профессиональные базы данных и информационные справочные системы.....	22
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	23

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций

По итогам освоения дисциплины обучающийся должен достичь следующих результатов обучения:

Категория (группа) компетенций (при наличии ОПК)	Формируемая компетенция (с указанием кода)	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
Формирование организационной и управленческой структуры организаций; организация работы исполнителей (команды исполнителей) для осуществления конкретных проектов, видов деятельности, работ; разработка и реализация проектов, направленных на развитие организации	ПК-2 Способен принимать и оценивать организационно-управленческие решения на основании актуальной информации бизнес-анализа, нормативно-правовой базы, с учетом современных тенденций развития бизнеса	ИПК 2.1 Знает требования законодательства Российской Федерации и нормативных правовых актов, регулирующих деятельность в сфере государственно-частного партнерства.	Знает требования законодательства Российской Федерации и нормативных правовых актов, регулирующих деятельность в сфере государственно-частного партнерства.
		ИПК 2.2 Умеет анализировать данные о факторах, ценах и тенденциях потенциальных рынков для проекта государственно-частного партнерства	Умеет анализировать данные о факторах, ценах и тенденциях потенциальных рынков для проекта государственно-частного партнерства
		ИПК 2.3 Имеет практический опыт анализа рынка и отрасли, в которой реализуется проект государственно-частного партнерства.	Владеет практический опыт анализа рынка и отрасли, в которой реализуется проект государственно-частного партнерства.
Контроль деятельности подразделений, команд (групп) работников; мотивирование и стимулирование персонала организации, направленное на достижение стратегических и оперативных целей.	ПК-5 - Способен организовать и управлять командой, планировать и организовывать деловые встречи и обсуждения с коллективом и деловыми партнерами, используя современные технологии и техники эффективной коммуникации	ИПК 5.1. Знает: оперативный и стратегический контроль за реализацией корпоративных планов.	Знает обоснованности оперативного и стратегического контроля за реализацией корпоративных планов.
		ИПК 5.2. Умеет: оценивать эффективность работы компании и её международную конкурентоспособность	Умеет оценивать эффективность работы компании и её международную конкурентоспособность
		ИПК 5.2. Владеет: оценкой эффективности работы компании и её международной конкурентоспособности	Владеет практическим опытом оценки эффективности работы компании и её международной конкурентоспособности

2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организационное поведение» относится к части, формируемой участниками образовательного процесса, изучается на 2 курсе в 4 семестре очной формы обучения

Целью учебной дисциплины «Организационное поведение» является 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.

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

Содержание рабочей программы представлено в Приложении № 1.

4. Фонд оценочных средств по дисциплине

4.1. Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций с указанием соотнесенных с ними запланированных результатов обучения по дисциплине. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине.

ПК 1 – Способен применять навыки бизнес-планирования для создания и развития новых организаций, направлений деятельности и продуктов

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 («Не удовлетворительно»)	3 («Удовлетворительно»)	4 («Хорошо»)	5 («Отлично»)
ИПК 2.1 Знает требования законодательства Российской Федерации и нормативных правовых актов, регулирующих деятельность в сфере государственно-частного партнерства.	Знает требования законодательства Российской Федерации и нормативных правовых актов, регулирующих деятельность в сфере государственно-частного партнерства.	Фрагментарные знания законодательства Российской Федерации и нормативных правовых актов, регулирующих деятельность в сфере государственно-частного партнерства.	Обладает в целом знанием законодательства Российской Федерации и нормативных правовых актов, регулирующих деятельность в сфере государственно-частного партнерства.	Знает законодательство Российской Федерации и нормативные правовые акты, регулирующие деятельность в сфере государственно-частного партнерства.	В полной мере знает законодательство Российской Федерации и нормативные правовые акты, регулирующие деятельность в сфере государственно-частного партнерства.
ИПК 2.2 Умеет анализировать данные о факторах, ценах и тенденциях потенциальных рынков для проекта государственно-частного партнерства	Умеет анализировать данные о факторах, ценах и тенденциях потенциальных рынков для проекта государственно-частного партнерства	Не умеет анализировать данные о факторах, ценах и тенденциях потенциальных рынков для проекта государственно-частного партнерства	Частично освоенное умение анализировать данные о факторах, ценах и тенденциях потенциальных рынков для проекта государственно-частного партнерства	В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение анализировать данные о факторах, ценах и тенденциях потенциальных рынков для проекта государственно-частного партнерства	Успешное и систематически осуществляемое умение анализировать данные о факторах, ценах и тенденциях потенциальных рынков для проекта государственно-частного партнерства
ИПК 2.3 Имеет практический опыт анализа рынка и отрасли, в которой реализуется проект государственно-частного партнерства.	Владеет практический опыт анализа рынка и отрасли, в которой реализуется проект государственно-частного партнерства.	Не владеет практическим опытом анализа рынка и отрасли, в которой реализуется проект государственно-частного партнерства.	В целом успешное, но не систематическое владение практическим опытом анализа рынка и отрасли, в которой реализуется проект государственно-частного партнерства	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владение практическим опытом анализа рынка и отрасли, в которой реализуется проект государственно-частного партнерства	Успешное и систематическое владение практическим опытом анализа рынка и отрасли, в которой реализуется проект государственно-частного партнерства

ПК-5 Способен организовать и управлять командой, планировать и организовывать деловые встречи и обсуждения с коллективом и деловыми партнерами, используя современные технологии и техники эффективной коммуникации

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 («Не удовлетворительно»)	3 («Удовлетворительно»)	4 («Хорошо»)	5 («Отлично»)
ИПК 5.1. Знает: оперативный и стратегический контроль за реализацией корпоративных планов.	Знает обоснованности оперативного и стратегического контроля за реализацией корпоративных планов.	Фрагментарные знания оперативного и стратегического контроля за реализацией корпоративных планов.	Обладает в целом знанием оперативного и стратегического контроля за реализацией корпоративных планов.	Знает оперативный и стратегический контроль за реализацией корпоративных планов.	В полной мере знает оперативный и стратегический контроль за реализацией корпоративных планов.
ИПК 5.2. Умеет: оценивать эффективность работы компании и её международную конкурентоспособность	Умеет оценивать эффективность работы компании и её международную конкурентоспособность	Не умеет оценивать эффективность работы компании и её международную конкурентоспособность.	Частично освоенное умение оценивать эффективность работы компании и её международную конкурентоспособность.	В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение оценивать эффективность работы компании и её международную конкурентоспособность	Успешное и систематически осуществляемое умение оценивать эффективность работы компании и её международную конкурентоспособность
ИПК 5.2. Владеет: оценкой эффективности работы компании и её международной конкурентоспособности	Владеет практическим опытом оценки эффективности работы компании и её международной конкурентоспособности	Не владеет практическим опытом оценки эффективности работы компании и её международной конкурентоспособности.	В целом успешное, но не систематическое владение практическим опытом оценки эффективности работы компании и её международной конкурентоспособности.	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владение практическим опытом оценки эффективности работы компании и её международной конкурентоспособности.	Успешное и систематическое владение практическим опытом оценки эффективности работы компании и её международной конкурентоспособности.

4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные средства
ИПК 2.1 Знает требования законодательства Российской Федерации и нормативных правовых актов, регулирующих деятельность в сфере государственно-частного партнерства.	Знает требования законодательства Российской Федерации и нормативных правовых актов, регулирующих деятельность в сфере государственно-частного партнерства.	Устный индивидуальный / групповой опрос, тестирование, контрольные задания, доклад, реферат
ИПК 2.2 Умеет анализировать данные о факторах, ценах и тенденциях потенциальных рынков для проекта государственно-частного партнерства.	Умеет анализировать данные о факторах, ценах и тенденциях потенциальных рынков для проекта государственно-частного партнерства	Устный индивидуальный / групповой опрос, тестирование, контрольные задания, доклад, реферат
ИПК 2.3 Имеет практический опыт анализа рынка и отрасли, в которой реализуется проект государственно-частного партнерства.	Владеет практический опыт анализа рынка и отрасли, в которой реализуется проект государственно-частного партнерства.	Устный индивидуальный / групповой опрос, тестирование, контрольные задания, доклад, реферат
ИПК 5.1. Знает: оперативный и стратегический контроль за реализацией корпоративных планов.	Знает обоснованности оперативного и стратегического контроля за реализацией корпоративных планов.	Устный индивидуальный / групповой опрос,, контрольные задания, доклад, интерактивное занятие
ИПК 5.2. Умеет: оценивать эффективность работы компании и её международную конкурентоспособность	Умеет оценивать эффективность работы компании и её международную конкурентоспособность	Устный индивидуальный / групповой опрос,, контрольные задания, доклад, интерактивное занятие
ИПК 5.2. Владеет: оценкой эффективности работы компании и её международной конкурентоспособности	Владеет практическим опытом оценки эффективности работы компании и её международной конкурентоспособности	Устный индивидуальный / групповой опрос,, контрольные задания, доклад, интерактивное занятие,

Критериями оценивания при модульно-рейтинговой системе являются баллы, которые выставляются преподавателем за виды деятельности (оценочные средства) по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), перечисленных в рейтинг-плане дисциплины (для экзамена: текущий контроль – максимум 40 баллов; рубежный контроль – максимум 30 баллов, поощрительные баллы – максимум 10).

Шкала оценивания:

для экзамена:

от 45 до 59 баллов – «удовлетворительно»;

от 60 до 79 баллов – «хорошо»;

от 80 баллов – «отлично».

Вопросы для экзамена

Билет для экзамена состоит из 2 вопросов.

**Рейтинг-план дисциплины
Организационное поведение**

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент
Курс 2, семестр 4, 2022 /2023 гг.

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
Модуль 1				
Текущий контроль				
1. Аудиторная работа	1	9	1	9
2. Индивидуальные задания	1	5	1	5
3. Практическое задание	1	6	1	6
Рубежный контроль				
1. Тестирование	10	1		10
1. Контрольное задание	5	1		5
Модуль 2				
Текущий контроль				
1. Аудиторная работа	1	9	1	9
2. Индивидуальные задания	1	5	1	5
3. Практическое задание	1	6	1	6
Рубежный контроль				
1. Тестирование	10	1	1	10
2. Контрольная работа	5	1	1	5
Поощрительные баллы				
1. Студенческая олимпиада				5
2. Публикация статей				10
3				
Посещаемость (баллы вычитаются из общей суммы набранных баллов)				
1. Посещение лекционных занятий			0	-6
2. Посещение практических (семинарских, лабораторных занятий)			0	-10
Итоговый контроль				
1. Экзамен			0	30

ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ.

Вопросы для устного опроса на семинарах

Занятие 1. Введение в организационное поведение

Вопросы для обсуждения:

- 1) Предмет теории организационного поведения;
- 2) основополагающие концепции организационного поведения;
- 3) Основные теоретические подходы к изучению организационного поведения;
- 4) Элементы системы организационного поведения;
- 5) Модели организационного поведения;
- 6) Особенности организационного поведения в России;
- 7) Психологический портрет российского работника. Динамика его изменения;

Занятие 2. Личность в организации

Вопросы для обсуждения:

- 1) Взаимодействие человека и организации;
- 2) Понятие личности, ее структура и развитие;
- 3) Современные теории личности. Типологии личностей;
- 4) Характеристики индивидуальности человека;
- 5) Критериальная основа поведения;
- 6) Установки работников организации: компоненты, функции, методы изменения;
- 7) Удовлетворенность трудом.

Занятие 3. Личность в организации: психические состояния и процессы восприятия

Вопросы для обсуждения:

- 1) Понятие психических состояний и их связь с поведением человека в организации;
- 2) Самоэффективность (А. Бандура);
- 3) Выученная беспомощность (М. Селигман);
- 4) Психологическое благополучие, его составляющие. «Выгорание»;
- 5) Понятие стресса. «Негативные» и «позитивные» стрессы;
- 6) Организационные, групповые, индивидуальные причины стресса;
- 7) Последствия высокого уровня стресса для организации и работников;
- 8) Способы борьбы со стрессом в организации.

Занятие 4. Восприятие и управление впечатлением

Вопросы для обсуждения:

- 1) Роль восприятия в процессе человеческого поведения и общения;
- 2) Внешние факторы внимания;
- 3) Внутренние факторы восприятия;
- 4) Организация восприятия;
- 5) Феномены и закономерности восприятия;
- 6) Социальное восприятие;
- 7) Управление впечатлением.

Занятие 5. Группы в организации

Вопросы для обсуждения:

- 1) Определение социальной группы. Выгоды и издержки членства в группе;
- 2) Культурно-регулятивные атрибуты группы;
- 3) Солидарные взаимодействия в группе;
- 4) Классификация групп. Групповой контроль;
- 5) Стадии развития группы в организации (Б. Такман, М. Дженсен);
- 6) Понятие команды. Сравнение рабочих групп и команд. Типы команд в организации;
- 7) Типы ролей в команде (Р. Белбин). Факторы эффективности команды.

Занятие 6. Организационная культура

Вопросы для обсуждения:

- 1) Понятие, структура и содержание организационной культуры;
- 2) Развитие организационной культуры: формирование, поддержание, изменение;
- 3) Влияние культуры на организационную эффективность;
- 4) Системный подход к изучению национальных аспектов в организационной культуре;
- 5) Влияние национальной культуры на организационное поведение;
- 6) Культурный шок и культурная адаптация;
- 7) Мотивация в разных культурах.

Занятие 7. Лидерство в организации

Вопросы для обсуждения:

- 1) «Лидер» как обладатель определенных личностных характеристик;
- 2) Ресурсы для осуществления лидерских функций;
- 3) Лидерские качества. Теории лидерских черт;
- 4) «Лидерство» и «руководство». Роли и функции лидера;
- 5) Формальное и неформальное лидерство. Стили лидерства (руководства);
- 6) Управленческая решетка (Р. Блэйк, Дж. Моутон);
- 7) Стили лидерства: способы осуществления руководящих функций (К. Левин, Р. Лайкерт, П. Нортхаус);
- 8) Трансформационное лидерство. Ситуационные теории лидерства (Ф. Фидлер, Р. Хауз).

Занятие 8. Власть и влияние в организации

Вопросы для обсуждения:

- 1) Власть как высшая форма иерархизированных социальных взаимодействий и форма социального обмена. Основные источники власти. Власть и зависимость.
- 2) Субъекты властных отношений. Проблема легитимности власти.
- 3) «Позитивные» и «негативные» результаты властных отношений. Властные ресурсы и поведение сотрудников в организации (А. Хиршман).
- 4) Власть и влияние в российских бизнес-организациях.
- 5) Коллективное и индивидуальное участие работников в принятии управленческих решений.

Занятие 9. Коммуникации в организации

Вопросы для обсуждения:

- 1) Структура процесса коммуникаций;
- 2) Формальные и неформальные каналы передачи сообщений;
- 3) Вертикальные и горизонтальные коммуникации. «Мостик» Файоля;
- 4) Вербальные и невербальные коммуникации. Виды коммуникационных сетей;
- 5) Эффективные коммуникации и коммуникационные барьеры;
- 6) Обмен знаниями и передача знаний в организации. Барьеры передачи знаний.

Занятие 10. Институционально-базовые основы отношений в организации. Влияние социальной макросреды на формирование организационного поведения.

Вопросы для обсуждения:

- 1) Причины «периферийности» проблематики национальной культуры в зарубежных учебниках по организационному поведению;
- 2) Организация как микромодель общества;
- 3) Типологии ценностных ориентаций: Т. Парсонс, Г. Хофштед, Р. Инглхарт;

- 4) Реальные условия функционирования и социальная организация российского бизнеса;
- 5) Ключевые характеристики российской институциональной среды;
- 6) Основные характеристики социальных отношений в российских бизнес-организациях.

Критерии оценивания доклада

Оценивание доклада осуществляется по следующим критериям:

1. Соблюдение структуры доклада (введение, основная часть, заключение).
2. Обоснование актуальности темы.
3. Постановка цели и задач: (наличие, четкость, соответствие содержанию и выводам).
4. Использование научной лексики и терминологии.
5. Используемые источники, ссылка на них в ходе доклада.
6. Полнота раскрытия темы.
7. Выводы, сформулированные в конце выступления.

Для очной формы обучения:

- 5 баллов ставится, если выполнены все требования к докладу: соблюдена структура доклада, обозначена проблема и обоснована её актуальность, сформулированы цель и задачи, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему, логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

- 4 балла – основные требования к докладу выполнены: соблюдена структура доклада, обозначена проблема и обоснована её актуальность, сформулированы цель и задачи, изложена собственная позиция, сформулированы выводы, но при этом допущены недочёты. В частности, не сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

- 3 балла – требования к докладу выполнены, но имеются отступления от требований. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании доклада, при ответе на дополнительные вопросы студент испытывает трудности; во время защиты отсутствует вывод.

- 2 балла – тема доклада частично раскрыта, допущены фактические ошибки в содержании доклада, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

II. Примерные задачи по дисциплине:

Пример индивидуального задания для самостоятельной работы

Задание 1 «Социальная система». Опишите основные черты социальной системы организации, в которой вы работаете или учитесь. Покажите, как социальная система влияет на вас и ваши трудовые качества?

Задание 2 «Анкета для подбора кадров». По каждой категории различия личности (наследственность, культура, семья, социальная группа, жизненный опыт) составить не менее пяти вопросов к кандидату на работу в организации. Вопросы должны быть составлены так, чтобы ответы на них наилучшим образом раскрывали личность кандидата.

Задание 3 «Ситуационное усиление поведения». Выберите один из типов ситуационного усиления (подкрепления) поведения и опишите факты и события из своей жизни, когда к вам применялся данный тип усиления.

Задание 4 «Конфликты в нашей жизни». Проанализируйте ситуации и определите тип конфликта, наличие конфликтной ситуации и инцидента. Что следует делать в подобных ситуациях для предотвращения или разрешения конфликта?

1) Начальник участка дает задание рабочему. Тот отказывается, мотивируя тем, что эта работа требует более высокого разряда. Добавляет при этом, что ему уже 5 лет не повышали разряд.

2) На аттестации заместитель начальника отдела выступил с рядом замечаний в адрес одной из аттестуемых, указав на серьезные просчеты в ее работе. Замечания были вескими и обоснованными. В ответ работница разразилась слезами и заявила, что зам. начальника сводит с ней личные счеты: ее собака якобы не дает ему спать по ночам.

3) Частное такси подвезло пассажира к нужному месту. Водитель называет цену, с которой пассажир не согласен. Счетчика нет, о цене заранее не договаривались.

Задание 5 «Наблюдаемые изменения в организации». Из своего жизненного опыта приведите примеры организационных изменений, которые вам лично приходилось наблюдать или в которых вы непосредственно участвовали. Используйте форму, представленную в таблице 2.

Таблица 1 - Организационные изменения

Организационные изменения в области...	Факты и события из личной жизни
...целей	
...стратегий	
...технологии	
...ролей и задач	
...структуры	
...персонала	
...культуры	

Задание 6 «Национальное в управлении бизнесом». Используя изученные модели национальных организационных культур, сформулировать 10 вопросов, в ответах на которые будет раскрываться влияние национальной культуры на управление бизнесом. При этом важно, чтобы эти вопросы максимально охватывали все аспекты управления деловой организацией.

Описание методики оценивания:

Критерии оценки (в баллах) для очной формы обучения (с учетом модульно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся)

- 5 баллов выставляется студенту, если ответ по задаче полный, развернутый, показана совокупность глубоких, осмысленных системных знаний;
- 4 балла выставляется студенту, если допущены один-два недочета при освещении основного содержания ответа, нарушается логическая последовательность ответа, неточно используется специализированная терминология;
- 3 балла выставляется студенту, если нет общего понимания вопроса, имеются затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии;
- 2 балла выставляется студенту, если допущено несколько существенных ошибок в толковании основных понятий. Логика и полнота ответа страдают заметными изъянами. Заметны пробелы в знании основных событий и процессов;
- 1 балл выставляется студенту, если ответ по задаче развернутый с некоторыми несущественными погрешностями;
- 0 баллов выставляется студенту, если он отказывается от решения задач; дает неверный ответ/

Критерии оценивания индивидуальных заданий для заочной формы обучения

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью: дан верный ответ, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из практики	зачтено
Задание в целом выполнено: цель задания в основном достигнута; дан ответ, основные понятия определены, в логическом рассуждении содержатся незначительные ошибки, приведены примеры из практики	зачтено
Задание не выполнено, или не в полном объеме, фрагментарно и содержит существенные недочеты	не зачтено

Примеры практических заданий

Задание 1.

На заседании Совета директоров производственно-коммерческого объединения «Факел» выяснилось, что члены Совета получают важные отчеты слишком поздно, не успевают должным образом с ними ознакомиться и подготовиться к работе. Защищаясь, два административных работника утверждали, что почти невозможно писать отчеты в офисе, где их непрерывно отвлекают телефонные звонки или посетители. Трудно работать дома, поскольку компьютер с текстовым редактором нужен в офисе. Председатель Совета директоров должен найти решение проблемы.

Вопросы:

1. Охарактеризуйте проблему, опишите конфликтную ситуацию (предмет, причину, мотив, оппонентов), инцидент (повод) и тип конфликта.
2. Предложите решение конфликта.

Задание 2.

Антон Р. учится на первом курсе университета. Летом он подрабатывал на обувной фабрике в родном городе. Его определили в бригаду, которая занималась погрузкой готовой продукции и разгрузкой привозимых на фабрику материалов. После нескольких недель работы Антон заметил, что бригада выполняет маленький объем работ. Однако много времени у рабочих уходит на разговоры и перекуры. Иногда оказывалось, что Сергей один разгружал грузовик, а другие члены бригады занимались своими делами, а иногда даже прятались. Антон решил поговорить со своими сослуживцами, но они дали понять «новичку», что если ему что-то не нравится, то он может уйти, а если он пожалуется начальству, то пожалеет об этом. После этого разговора Антон неформально был исключен из жизни бригады: он не проводил перерывы с остальными работниками, его не приглашали в компанию. Антон подошел к старшему члену бригады и сказал: «Вы что, ребята? Я просто стараюсь делать свою работу, за которую хорошо платят. Поэтому я не слоняюсь без дела. И честно говоря, я рад тому, что не такой как вы». Рабочий ответил ему: «Сынок, если бы ты побыл здесь с моё, ты был бы таким же».

Вопросы:

1. Проанализируйте возможные причины формирования такой рабочей бригады.
2. Охарактеризуйте роль руководителя в деятельности группы.
3. Охарактеризуйте нормы поведения, сформировавшиеся в бригаде. Каков статус Антона в группе?
4. Согласны ли вы с высказыванием старшего рабочего? Как можно изменить сложившуюся ситуацию и отношение бригады к работе?

Описание методики оценивания:

Критерии оценки (в баллах) для очной формы обучения (с учетом модульно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся)

- 5 баллов выставляется студенту, если ответ по задаче полный, развернутый, показана совокупность глубоких, осмысленных системных знаний;
- 4 балла выставляется студенту, если допущены один-два недочета при освещении основного содержания ответа, нарушается логическая последовательность ответа, неточно используется специализированная терминология;
- 3 балла выставляется студенту, если нет общего понимания вопроса, имеются затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии;
- 2 балла выставляется студенту, если допущено несколько существенных ошибок в толковании основных понятий. Логика и полнота ответа страдают заметными изъянами. Заметны пробелы в знании основных событий и процессов.
- 1 балл выставляется студенту, если ответ по задаче развернутый с некоторыми несущественными погрешностями;
- 0 баллов выставляется студенту, если он отказывается от решения задач; дает неверный ответ/

Примеры письменных заданий для рубежного контроля

Подготовка к написанию письменных заданий к рубежному контролю по курсу является одной из форм обучения, которая позволяет студенту проявить навыки самостоятельной работы. Выполнение письменного задания преследует цель формирования специальных и общих навыков с учебниками, научной и справочной литературой, а также правовыми документами, среди которых следует выделить нормативно-правовые.

По своей форме письменные задания к рубежному контролю состоят из трех вариантов по три вопроса в каждом варианте по теоретической части, которая представляет собой систематическое, достаточно полное изложение изученного материала в соответствии с вопросами темы.

Задания для рубежного контроля

Пример варианта контрольной работы:

Вариант 1

Письменно ответьте на вопросы:

1. Личность в структуре организации. Типы личности. Источник (локус) контроля.
2. Роль конфликта в современной организации.
3. Власть в организации.

Кейс-задача

В одной финансово-кредитной организации начальником юридического отдела был назначен молодой (25 лет) человек с незаконченным на тот момент финансово-экономическим образованием. В его подчинении оказались трое специалистов высочайшей юридической квалификации с высоким стажем и большим опытом работы. Приняли его спокойно и нейтрально. В первый же день в отдел поступил заказ на юридическое обслуживание от очень крупного клиента. Финансово-кредитная организация очень любила своих клиентов, поэтому молодой начальник отдела принял заказ в устной форме и пообещал выполнить его в кратчайшие сроки – к 16 часам этого же дня. И официальным тоном поручил работу ведущему специалисту отдела, женщине 36 лет. Назовем ее Мария Ивановна. Она кивнула головой и погрузилась в работу. 16.00, затем прошел еще час. Клиент уже оборвал все телефоны. Но на раздраженный вопрос руководителя: «Сколько же можно?» Мария Ивановна спокойно

ответила: «Мне на эту работу по инструкции положено 12 часов. Конечно, если вы не хотите получить халтуру. Поэтому завтра в 10.00 она будет у вас на столе». И не было в ее голосе ни тени раздражения. Попытки поручить работу двум другим сотрудникам вообще успехом не увенчались: одна сотрудница сослалась на более низкую квалификацию, а второй коллега заявил, что кроме Марии Ивановны никто не сделает работу для столь крупного клиента на должном уровне. Начальник отдела сорвался и позволил себе гневные высказывания в адрес сотрудницы. После чего отлучился на время. На коллектив отдела его вспышка не оказала никакого воздействия, только вызвала улыбки.

Вопросы:

1. Как можно охарактеризовать данную ситуацию с точки зрения отношений нового руководителя с подчиненными ему сотрудниками?
2. Можно ли назвать поведение молодого руководителя «грамотным»? Если да, то почему?
3. Как можно оценить отношение руководителей этой организации к сотрудникам описанного подразделения? В чем ошибка высшего руководства?
4. Укажите на ошибки начальника юридического отдела.

Вариант 2

Письменно ответьте на вопросы:

1. Понятие команды. Команда и группа. Условия формирования эффективной команды.
2. Современные теории мотивации.
3. Личностный, поведенческий, процессный и ситуационный подходы к лидерству.

Кейс-задача

Представьте себе обычный рабочий день в банке. Последний день приема коммунальных платежей без начисления пеней. Работают три кассира. К каждому окну стоит огромная очередь. В атмосфере царит напряженность: все явно утомлены. С разных сторон время от времени доносятся недовольные реплики в адрес работников банка. Неожиданно для очереди и к ее неудовольствию один из кассиров – молоденькая девушка с приятной внешностью – объявляет о временном непродолжительном перерыве в работе для сдачи излишков наличных денег в кассе (она действует по инструкции). Второй кассир. Женщина 35 лет, в присутствии клиентов начинает критиковать действия своего коллеги, что подогревает назревший конфликт. Необоснованная критика вызывает у первого кассира возмущение, обиду и непонимание, так как она действует в соответствии с установленным порядком, который обеспечивает безопасность работников банка и клиентов. Желая погасить конфликт, молодая девушка возвращается к клиентам и молча, затаив обиду и потеряв трудовой настрой, продолжает работать.

Вопросы:

1. Кто разжег конфликт?
2. Насколько обоснованы действия молодого кассира?
3. Насколько объективна критика ее старшего коллеги?
4. Как оценить правильность действий каждого из работников?
5. Что можно посоветовать в данной ситуации?

Описание методики оценивания:

Критерии оценивания:

- 0 баллов выставляется студенту, если студент отказывается от написания письменного задания к рубежному контролю, не знает материал;
- 10 баллов выставляется студенту, если ответ студента на письменное задание к рубежному контролю неполный, поверхностный;

– 20 баллов выставляется студенту, если ответ студента на письменное задание к рубежному контролю показывает знание основных понятий и в целом хорошее усвоение материала;

– 25 баллов выставляется студенту, если ответ студента на письменное задание к рубежному контролю полный, развернутый, показана совокупность глубоких, осмысленных системных знаний изученного материала.

ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ДЛЯ ЭКЗАМЕНА

Вопросы к экзамену

1. Типы организационного поведения по критерию соответствия ролевым ожиданиям.
2. Ролевое поведение в организации. Условия эффективного ролевого поведения.
3. Антиролевое (девиантное) поведение. Типология девиантного поведения (Р. Мертон).
4. Виды и причины контрпродуктивного поведения в организации.
5. Надролевое (экстра-ролевое) поведение в организации.
6. Понятие «организационного гражданского поведения» (*organizational citizenship behaviour*) и его классификация (по Д. Органу).
7. Личностные, групповые, управленческие и организационные характеристики, способствующие и препятствующие «поведению гражданина организации».
8. Типы поведенческих реакций на организационные события и управленческие практики (схема *EVLN*).
9. Феномен «организационного диссидентства» (инакомыслия), *employee dissent*.
10. Методики измерения психологических характеристик личности: типология Майерс-Бриггс, тест Кеттелла, тест Люшера, методика Айзенка.
11. «Большая пятерка» личностных характеристик. Как эти личностные качества влияют на поведение человека в организации?
12. «Личность типа А и Б» (М.Фридман, Р. Розенман)
13. «Локус контроля» (Дж. Роттер).
14. «Самозффективность» (А. Бандура) и «выученная беспомощность» (М. Селигман).
15. Что такое конформность и конформизм? В чем их позитивные и негативные стороны с точки зрения поведения человека в организации?
16. Что такое «эмоциональный интеллект»?
17. Характеристики «зрелой / незрелой» личности (К. Арджирис).
18. Классификация ценностей по М. Рокичу.
19. «Внутренние» и «внешние» трудовые ценности (*extrinsic / intrinsic work values*).
20. Структура и динамика трудовых ценностей россиян (*B. Магун*).
21. Проблема соответствия личностных качеств и индивидуальных ценностей работника требованиям организации (*Person-Organization Fit, P-O fit*).
22. Теория соответствия личности работе (*Personality-Job Fit Theory*, «шестигранник Холланда»).
23. Определение и компоненты «установки» (*attitude*).
24. Удовлетворенность работой. Взаимосвязь удовлетворенности работой и производительности труда работника.
25. Понятие организационной приверженности. Почему существует возможность конфликта приверженностей в организации?
26. Трехкомпонентная модель организационной приверженности (Дж. Мейер, Н. Ален).
27. Позитивные и негативные следствия организационной приверженности.
28. Понятие и структура «психологического контракта» в организации.
29. «Трансакционный» и «отношенческий» психологические контракты.
30. Последствия нарушения психологического контракта в организации.
31. Определение стресса. «Негативный» и «позитивный» стресс.

32. Организационные причины стресса
33. Групповые факторы стресса в организации.
34. Индивидуальные факторы стресса в организации.
35. Понятие «перфекционизма», его составляющие и поведенческие последствия.
36. Понятие «трудоголизма». Предпосылки его формирования; проявления; последствия.
37. Последствия высокого уровня стресса в организации.
38. Феномен «выгорания» на работе (*job burnout*), его причины и симптомы.
39. Способы борьбы со стрессом в организации.
40. Понятие «восприятия» (*perception*). Факторы, влияющие на процессы восприятия. Важнейшие виды социального восприятия в организации.
41. Воспринимаемая организационная поддержка (*perceived organizational support*): взаимодействие с установками и поведением сотрудников.
42. Организационная справедливость: распределительная, процедурная, интеракционная. Взаимодействие с установками и поведением сотрудников.
43. Возможность альтернативного трудоустройства (*perceived employability*): взаимодействие с установками и поведением сотрудников.
44. Определение социальной группы. Атрибуты социальной группы.
45. «Первичные» и «вторичные» социальные группы.
46. Выгоды и издержки членства в группе.
47. Стадии развития группы в организации (Б. Такман и М. Дженсен).
48. Стадии пребывания индивида в группе (Р. Мореленд, Дж. Ливайн)
49. Групповые роли и групповые нормы.
50. Типология командных ролей по Р. Белбину.
51. Что такое групповой контроль и в чем заключаются его позитивные и негативные проявления?
52. Факторы, повышающие и понижающие уровень групповой сплоченности.
53. Групповая сплоченность и соответствие групповых и организационных целей: влияние на производительность
54. Достоинства и недостатки группового принятия решений и работы в группах.
55. Различные контексты использования понятия «команда». Отличия «команды» от «традиционной рабочей группы».
56. Определение и функции организационной культуры.
57. Объясните сущность «рационального» и «феноменологического» подходов к пониманию организационной культуры.
58. Уровни организационной культуры по Э. Шейну.
59. «Сильные» и «слабые» организационные культуры.
60. Комплексные и акцентированные организационные культуры.
61. Доминирующая организационная культура и субкультуры.
62. Этапы социализации в организационной культуре.
63. Методика диагностики организационной культуры К. Камерона и Р. Куинна: общий смысл методики, профили организационных культур. Дайте критическую оценку этой методике. На кого она рассчитана? Какие управленческие задачи она может помочь решить? Каковы ее ограничения, недостатки?
64. Критерии измерения организационной культуры по Г. Хофштеду.
65. Влияние организационной культуры на поведение, эффективность труда работников и экономическую эффективность организаций: результаты и критика исследований.
66. Объясните, в чем сходства и различия понятий «власть» и «влияние».
67. В чем заключаются недостатки популярной типологии власти Дж. Френча и Б. Рейвена?
68. В чем сущность разграничения власти как «средства» и как «цели»? «Позитивные» и «негативные» результаты властных отношений в организации.
69. Что такое «ресурсная зависимость»? Условия возникновения отношений власти.
70. Поведение и сознание подчиненных как объекты контроля в отношениях власти.

71. «Торг» и «принуждение» как средства осуществления власти.
72. Объясните сущность концепции «выхода/голоса» в организации (А. Хиршман).
73. Понятие политического поведения в организации. Индивидуальные и организационные факторы политического поведения. «Политическая воля» и «политические умения» сотрудников (Г. Минцберг).
74. Два контекста использования термина «лидерство» в организациях.
75. Стили лидерства по критерию ориентированности лидера. «Управленческая решетка» Р. Блэйка и Дж. Моутон.
76. Стили лидерства по способу осуществления лидерских функций (К. Левин, Р. Лайкерт, П. Нортхаус).
77. Стили лидерства по способу осуществления лидерских функций: транзакционное и трансформационное лидерство.
78. Ситуационные теории лидерства: сущность, объяснительные возможности и ограничения.
79. Модель лидерства Ф. Фидлера.
80. Модель лидерства «путь-цель» Р. Хауза.
81. Модель лидерства П. Херси и К. Бланшара.
82. Теория обмена между лидером и подчиненным (*leader-member exchange, LMX*).
83. Определение коммуникаций в организации. Основные компоненты модели коммуникационного процесса.
84. Вертикальные и горизонтальные коммуникации в организации. В чем смысл «мостика Файоля»?
85. Устные коммуникации: характеристики, преимущества и ограничения.
86. Письменные коммуникации: характеристики, преимущества и ограничения.
87. Невербальные коммуникации: характеристики, преимущества и ограничения.
88. Виды коммуникационных сетей.
89. Понятие и принципы эффективных коммуникаций.
90. Барьеры эффективных коммуникаций.
91. Что такое обмен и передача знаний? Барьеры обмена и передачи знаний в организации.
92. Понятие социальной организации бизнеса и фирмы.
93. Почему организация является микромоделью общества? Приведите примеры.
94. Национальная экономическая культура и ее составляющие.
95. Основные ценностные ориентации, обуславливающие специфику общества (*по Т. Парсонсу*).
96. Параметры межкультурных различий по методологии Г. Хофштеда.
97. Шкалы измерения ценностей национальной культуры по Р. Инглхарту.
98. Причины ограниченных возможностей применения современных зарубежных теорий оргповедения к российским бизнес-организациям: характеристики российской институциональной среды и социальных отношений в бизнес-организациях
99. Основные типы практик трудовой деятельности в российских бизнес-организациях.

Образец экзаменационного билета

Башкирский государственный университет

Институт экономики, финансов и бизнеса

Кафедра социологии труда
и экономики предпринимательства

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент,
профиль «Экономика фирмы»

Очная форма обучения

Дисциплина
«Организационное поведение»

Экзаменационный билет № 1

1. Виды и причины контрпродуктивного поведения в организации.
2. Невербальные коммуникации: характеристики, преимущества и ограничения.

И.о. зав. кафедрой _____

К.Е. Гришин

Тестовые задания

Пример заданий для тестового контроля уровня усвоения учебного материала

1. Организационное поведение является составляющей частью дисциплины:
 - а) экономика;
 - б) психология;
 - в) менеджмент;
 - с) социология.
2. Сплоченный коллектив характеризуется:
 - а) наличием не только общегрупповых норм и ценностей, но и общих целей;
 - б) чувством взаимопомощи и взаимной ответственности;
 - в) оба ответа верны, так как все перечисленное в равной степени характеризует сплоченный коллектив.
3. Внутренние особенности личности, влияющие на поведение человека:
 - а) система потребностей, интересов, притязаний, ценностных ориентаций и т.п.;
 - б) знания, навыки, умения;
 - в) тип темперамента;
 - г) психические свойства: эмоции, ощущения, чувства, воля, память, характер;
 - д) принадлежность к различным социальным группам.
4. Критерии групповой эффективности:
 - а) лидерство;
 - б) статус;
 - в) роли;
 - г) мотивация;
 - д) опыт.
5. Ценностные ориентации – это...

а) идеологические, моральные, эстетические и другие основания оценок личностью окружающей действительности и ориентации в ней;

б) стержневое образование личности, системный компонент культуры, выражение потребности в человечности;

в) психическое состояние, обеспечивающее индивидуальную внутреннюю готовность к принятию этнического либо общечеловеческого компонентов культуры через ознакомление с комплексом ценностей и определенную деятельность в этих системах.

6. Психические свойства личности

а) переживание, тревожность, эйфория;

б) характер, интеллект, эмоции, мышление, память, воображение;

в) знания, умения, навыки, привычки;

г) лидерство, мода, слухи, паника.

7. Что не включает в себя внутренняя структура личности

а) физиологические, наследственные качества: темперамент и пр.;

б) сложившаяся в сознании личности психологическая среда: система потребностей, интересов, притязаний, ценностных ориентаций, идеалов, убеждений, мировоззрение;

в) психические свойства: характер, интеллект, эмоции, воля, мышление, память, воображение;

г) физические свойства личности.

8. Критерии индивидуальной эффективности:

а) способности;

б) знания, умения, навыки;

г) стратегия организации;

д) опыт.

9. Среди многих качеств личности, что характеризует понятие «любопытность»

а) способность вскрыть суть явления;

б) способность быстро устанавливать новые отношения;

в) стремление узнать новое, что встречается в жизни, труде, учебе;

г) характеризует протекание мыслительного процесса

10. Моральным чувством называется;

а) переживания, возникающие в процессе умственной деятельности;

б) чувства возникающие и развивающиеся при восприятии и создании человеком прекрасного;

в) эмоциональное отношение личности к поведению людей и своему собственному.

Критерии и методика оценивания:

Один тест в системе «Moodle» содержит 25 вопросов. Максимально возможное количество баллов – 10.

Доля правильных ответов (критерии оценивания результатов теста)				
Ниже 40%	40-49%	50-69%	70-89%	90-100%
Отсутствие знаний	Фрагментарные представления и знания об основных процессах	Неполные представления об основных процессах	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания и представления об основных процессах	Сформированные систематические знания и представления об основных процессах

Оценка «отлично» – даны правильные ответы на 22 тестовых задания.
 Оценка «хорошо» – даны правильные ответы на 17 тестовых заданий.
 Оценка «удовлетворительно» – даны правильные ответы на 12 тестовых заданий.
 Оценка «неудовлетворительно» – даны правильные ответы менее чем на 12 тестовых заданий.

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>

Дополнительная литература:

3. 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
4. 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, включая профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Пользователям библиотеки БашГУ предоставляется возможность использования следующих электронных информационных ресурсов:

№	Наименование Интернет-ресурса	Ссылка (URL) на Интернет ресурс
1.	Федеральная служба государственной статистики	www.gks.ru
2.	Министерство финансов РФ	www.minfin.ru
3.	Международный валютный фонд	www.imf.org
4.	Центр макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования	www.forecast.ru
5.	Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по РБ	www.bashstat.ru
6.	Информационно-издательский центр «Статистика России»	www.infostat.ru
7.	Информационно-аналитический сайт в области информационных технологий	citforum.ru
8.	Издание о высоких технологиях	cnews.ru

9.	Библиотека Г. Верникова – все о менеджменте и IT-подборка аналитических материалов по вопросам экономики, менеджмента и информационных технологий.	vernikov.ru
10.	Официальный портал IT-директоров (Реестр IT-поставщиков)	globalcio.ru
11.	Журнал СIO – руководитель информационной службы	cio-world.ru
12.	Электронно-библиотечная система	ZNANIUM.COM
13.	Единый архив экономических и социологических данных ВШЭ	http://sophist.hse.ru/

1. База данных периодических изданий на платформе EastView: «Вестники Московского университета», «Издания по общественным и гуманитарным наукам» - <https://dlib.eastview.com/>

2. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» - <http://window.edu.ru>

3. Научная электронная библиотека eLibrary.ru - <http://elibrary.ru/defaultx.asp>

4. Справочно-правовая система Консультант Плюс - <http://www.consultant.ru/>

5. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» – <https://biblioclub.ru/>

6. Электронная библиотечная система «ЭБ БашГУ» – <https://elib.bashedu.ru/>

7. Электронная библиотечная система издательства «Лань» – <https://e.lanbook.com/>

8. Электронный каталог Библиотеки БашГУ – <http://www.bashlib.ru/catalogi>.

9. Архивы научных журналов на платформе НЭИКОН (Cambridge University Press, SAGE Publications, Oxford University Press) - <https://archive.neicon.ru/xmlui/>

10. Издательство «Annual Reviews» - <https://www.annualreviews.org/>

11. Издательство «Taylor&Francis» - <https://www.tandfonline.com/>

12. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade Договор №104 от 17.06.2013 г. Лицензии бессрочные.

13. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор №114 от 12.11.2014 г. Лицензии бессрочные.

14. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии бессрочные.

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: №№ 107, 108, 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, персональные компьютеры. 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: №№ 107, 108, 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, персональные компьютеры. 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 аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации: №№ 107, 108, 110, 111, 114, 122, 204, 207, 208, 209, 210, 212, 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312	Групповые и индивидуальные консультации, текущий контроль и промежуточная аттестация	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. 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
Помещения для самостоятельной работы: 302 читальный зал (гуманитарный корпус).	Самостоятельная работа	Учебная мебель, персональные компьютеры в комплекте HP, моноблок, персональный компьютер в комплекте моноблок iRU.
Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: 115, 118	-	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

Приложение № 1

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

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины «Организационное поведение»
на 2 курсе
очной формы обучения

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (з.е. / часов)	4/144
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
лекций	16
практических/ семинарских	32
лабораторных	-
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	1,2
из них, предусмотренные на выполнение курсовой работы / курсового проекта	
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	58,8
из них, предусмотренные на выполнение курсовой работы / курсового проекта	
Учебных часов на подготовку к экзамену/зачету/дифференцированному зачету (Контроль)	36

Форма(ы) контроля: экзамен

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		ЛК	ПР/ СЕМ	ЛР	СР		
Модуль 1 Поведение личности в системе управления							
1.	Поведение человека в организации <i>Определение и функции поведения. Отношения субъекта поведения с материальной и социальной средой. Типы поведения в организации по критерию соответствия ролевым ожиданиям: ролевое, надролевое, антиролевое (девиантное, контрпродуктивное). Типология девиантного поведения (Р. Мертон). Контрпродуктивное поведение. Саботаж. Абсентеизм и презентеизм. Буллинг (моббинг) в организации. Феномен «организационного диссидентства» (инакомыслия). Трудоголизм. Надролевое (экстра-ролевое) поведение. Понятие «поведение гражданина организации».</i>	2	2	-	6	Изучение теоретического материала, вопросы семинарского занятия к теме 1	вопросы для семинара,
2.	Личность в организации: психологические характеристики <i>Понятие личности и психологических характеристик. Методики измерения психологических характеристик. Методика Майерс-Бриггс. Цветовой тест М. Люшера. Тест Р. Кеттелла. Методика Г. Айзенка. «Большая пятерка» личностных характеристик.</i>	2	4	-	6	Изучение теоретического материала, вопросы семинарского занятия к теме 2	Вопросы для семинара, индивидуальное задание, доклад
3.	Личность в организации: психические состояния и процессы восприятия <i>Понятие психических состояний и их связь с поведением человека в организации. Самоэффективность (А. Бандура). Выученная беспомощность (М. Селигман). Психологическое благополучие, его составляющие. «Выгорание». Понятие стресса. «Негативные» и «позитивные» стрессы. Организационные, групповые, индивидуальные причины стресса. Последствия высокого уровня стресса для организации и работников. Способы борьбы со стрессом в организации.</i>	2	4		6	Изучение теоретического материала, вопросы семинарского занятия к теме 3	Вопросы для семинара, индивидуальное задание, доклад
4.	Ценности и установки работников в организации	2	4		6	Изучение теоретического	Вопросы для семинара,

	<p><i>Понятие ценностей. Терминальные и инструментальные ценности (М. Рокич). «Внутренние» и «внешние» трудовые ценности. «Достижительские» и «недостижительские» ценности. Динамика и структура трудовых ценностей российских работников (В. Магун).</i></p> <p><i>Понятие и компоненты установок: эмоциональный, когнитивный, поведенческий. Функции установок. Важнейшие установки, определяющие поведение человека в организации.</i></p> <p><i>Отношение к работе. Поведенческие проявления вовлеченности. Условия формирования вовлеченности персонала.</i></p>					материала, вопросы семинарского занятия к теме 4	реферат, индивидуальное задание, доклад
Модуль 2. Групповое поведение и организационные процессы в организации							
5.	<p>Группы в организации</p> <p><i>Определение социальной группы. Выгоды и издержки членства в группе. Культурно-регулятивные атрибуты группы. Солидарные взаимодействия в группе. Классификация групп. Групповой контроль. Статусы как социально определенные позиции. Стадии развития группы в организации (Б. Такман, М. Дженсен). Понятие команды. Сравнение рабочих групп и команд. Типы команд в организации. Типы ролей в команде (Р. Белбин). Факторы эффективности команды.</i></p>	2	4		6	Изучение теоретического материала, вопросы семинарского занятия к теме 5	Вопросы для семинара, реферат, индивидуальное задание, доклад, тестирование по модулю 1
6.	<p>Организационная культура</p> <p><i>Понятие организационной культуры. Основные функции организационной культуры. Подходы к пониманию организационной культуры: рациональный и феноменологический. Структура организационной культуры. Формальные и неформальные нормы поведения в организации. Уровни организационной культуры по Э. Шейну. Доминирующая культура и субкультуры. 3 типовые организационные культуры по Э. Шейну. Субкультуры в российских организациях. «Культура как помеха». Способы передачи культуры: целенаправленные, стихийные. Типы организационной культуры в российских бизнес-организациях. Управление организационной культурой: формирование, поддержание, изменение.</i></p>	1	2		6,8	Изучение теоретического материала, вопросы семинарского занятия к теме 6	Вопросы для семинара, индивидуальное задание, доклад

7.	<p>Лидерство в организации <i>«Лидер» как обладатель определенных личностных характеристик. Ресурсы для осуществления лидерских функций. Лидерские качества. Теории лидерских черт. Харизматическое лидерство.</i> <i>«Лидерство» и «руководство». Роли и функции лидера. Формальное и неформальное лидерство. Стили лидерства (руководства). Ориентированность руководителя. Управленческая решетка (Р. Блэйк, Дж. Моутон). Стили лидерства: способы осуществления руководящих функций (К. Левин, Р. Лайкерт, П. Нортхаус). Трансформационное лидерство. Ситуационные теории лидерства (Ф. Фидлер, Р. Хауз).</i></p>	2	2	-	5	Изучение теоретического материала, Вопросы семинарского занятия к теме 7	Вопросы для семинара, индивидуально задание
8.	<p>Власть и влияние в организации <i>Власть как высшая форма иерархизированных социальных взаимодействий и форма социального обмена. Основные источники власти. Власть и зависимость. Субъекты властных отношений. Проблема легитимности власти. Власть как цель и средство. «Позитивные» и «негативные» результаты властных отношений. Властные ресурсы и поведение сотрудников в организации (А. Хиршман). Объекты контроля в отношениях власти. Средства осуществления власти. Власть и влияние в российских бизнес-организациях. Коллективное и индивидуальное участие работников в принятии управленческих решений.</i></p>	1	2		5	Изучение теоретического материала, Вопросы семинарского занятия к теме 8	Вопросы для семинара, индивидуально задание
9.	<p>Коммуникации в организации <i>Структура процесса коммуникаций. Нацеленность коммуникаций. Формальные и неформальные каналы передачи сообщений. Вертикальные и горизонтальные коммуникации. «Мостик» Файоля. Вербальные и невербальные коммуникации. Виды коммуникационных сетей. Эффективные коммуникации и коммуникационные барьеры. Принципы эффективных коммуникаций. Обмен знаниями и передача знаний в организации. Барьеры передачи знаний.</i></p>	1	4		8	Изучение теоретического материала, Вопросы семинарского занятия к теме 9	Вопросы для семинара, контрольная работа, реферат

10.	<p>Институционально-базовые основы отношений в организации. Влияние социальной макросреды на формирование организационного поведения.</p> <p><i>Причины «периферийности» проблематики национальной культуры в зарубежных учебниках по организационному поведению. Организация как микро модель общества. Национальная экономическая культура как совокупность норм и ценностей в сфере экономической деятельности. Типологии ценностных ориентаций: Т. Парсонс, Г. Хофштед, Р. Инглхарт. Реальные условия функционирования и социальная организация российского бизнеса. Ключевые характеристики российской институциональной среды. Основные характеристики социальных отношений в российских бизнес-организациях. Характеристика российских трудовых ресурсов.</i></p>	1	4		5	Изучение теоретического материала, Вопросы семинарского занятия к теме 10	Вопросы для семинара, контрольная работа, тестирование по модулю 2
Всего часов:		16	32	-	58,8		