

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

Утверждено:
на заседании кафедры
протокол № 10 от « 2 » июня 2017 г.

Согласовано:
Председатель УМК Института

И.о.зав. кафедрой _____ /У.А.Назарова



_____ / Н.Г. Вишневская

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: 2017 г.

Уфа 2017 г.

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

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства_ протокол от « 2 » июня 2017 г. № 10

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства: список литературы, вопросы к экзамену, протокол № 12 от « 8 » июня 2018 г.

Заведующий кафедрой



/ Назарова У.А.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства: программное обеспечение, протокол № 6 от « 18 » января 2019 г.

И.о. заведующего кафедрой



/ Назарова У.А./

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____, протокол № _____ от « _____ » _____ 20 ____ г.

Заведующий кафедрой

_____ / _____ Ф.И.О./

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____, протокол № _____ от « _____ » _____ 20 ____ г.

Заведующий кафедрой

_____ / _____ Ф.И.О./

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	15
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	15
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	17
4.3. Рейтинг-план дисциплины	32
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	32
5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	32
5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины	33
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	34

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 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 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 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.03 «Организационное поведение» относится к *вариативной* части.

Дисциплина изучается:

- на 2 курсе в 3 семестре очной формы обучения,
- 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 семестре очной формы обучения

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	4/144
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
Лекций	18
практических/ семинарских	36
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)	34,8
Учебных часов на подготовку к экзамену/зачету/дифференцированному зачету (Контроль)	54

Форма(ы) контроля: экзамен 3 семестр

№ 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.	1	2		2,8	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. Способности и личностные качества работников. Типы и характерные качества личности, определяющие ее поведение в организации.	2	4		4	1, доп. 4, 5	Вопросы для семинаров к теме 2	вопросы для семинара, индивидуальное задание
3.	Мотивация поведения и результативность организации. Управление поведением индивида посредством мотивации.	2	2		4	1-2, доп.4	Вопросы для семинаров к теме 3	вопросы для семинара, практическое задание
4.	Понятие группы и	2	4		4	1-2, доп. 4	Вопросы для	Выборочная

	группового поведения в организации. Компоненты, определяющие поведение членов группы и эффективность ее работы. Специфика работы в команде, различия между группой и командой.						семинаров к теме 4	вопросы для семинара, индивидуальное задание
5	Природа власти в организации, власть и лидерство. Основные теории лидерства и их применение в управлении.	1	4		4	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. Коммуникативные средства и технологии в организационном поведении.	2	4		4	1-2, доп. 3-5	Вопросы для семинаров к теме 6	вопросы для семинара, индивидуальное задание
7	Организационная культура, ее содержание, функции, методы формирования Имидж и деловая репутация организации: формирование и сохранение.	2	4		4	1-2, доп. 3-5	Вопросы для семинаров к теме 7	вопросы для семинара, индивидуальное задание
8	Понятие организационной социализации, стадии социализации Профессиональная и	2	4		4	1-2, доп. 3-5	Вопросы для семинаров к теме 8	вопросы для семинара, практическое задание

	социальная адаптация работника. Профессиональная и социальная карьера в организации.							
9	Кризисные ситуации и организационные изменения Поведение участников в кризисной ситуации. Разрешение кризисной ситуации, программы организационных изменений	2	4		4	1-2, доп. 3-5	Вопросы для семинаров к теме 9	вопросы для семинара, индивидуальное задание
10	Организационное поведение в условиях изменений в организации. Понятие маркетинговой культуры персонала и типы взаимодействия людей в деловых контактах Формирование поведенческого маркетинга в организации	2	4		4	1-2, доп. 3-5	Вопросы для семинаров к теме 10	вопросы для семинара, индивидуальное задание, контрольная работа
	Всего часов:	18	36		34,8			

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. История становления и основные этапы развития организационного поведения связь различных школ управленческой мысли и моделей организации.	1	-		11,8	1-2, доп.4	Вопросы для семинаров к теме 1	вопросы для семинара, индивидуальное задание

2	<p>Понятие и структура личности, основные факторы, определяющие ее поведение в организации.</p> <p><i>Способности и личностные качества работников.</i></p> <p><i>Типы и характерные качества личности, определяющие ее поведение в организации.</i></p>	1	1		12	1, доп. 4, 5	Вопросы для семинаров к теме 2	вопросы для семинара, индивидуальное задание
3	<p>Мотивация поведения и результативность организации.</p> <p><i>Управление поведением индивида посредством мотивации.</i></p>	-	-		12	1-2, доп.4	Вопросы для семинаров к теме 3	вопросы для семинара, практическое задание
4	<p>Понятие группы и группового поведения в организации.</p> <p>Компоненты, определяющие поведение членов группы и эффективность ее работы.</p> <p><i>Специфика работы в команде, различия между группой и командой.</i></p>	-	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. <i>Понятие маркетинговой культуры персонала и типы взаимодействия людей в деловых контактах Формирование поведенческого маркетинга в организации</i>	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	3	4	5
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	Сформированное умение организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды

				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

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.

Оценка уровня сформированности компетенций в рамках учебной дисциплины осуществляется на основе модульно-рейтинговой системы оценки согласно Положения БашГУ о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов.

Индивидуальная рейтинговая оценка по результатам обучения студента определяется по 100-балльной шкале и суммарно складывается из балльных оценок текущего, рубежного и итогового контроля (экзамена).

Распределение баллов рейтинговой оценки между видами контроля в рамках одного семестра установлено в соотношении:

- для промежуточной аттестации с «зачетом»: текущий контроль – 50 баллов; рубежный контроль – 50 баллов;

- для промежуточной аттестации с «экзаменом»: текущий контроль – 40 баллов; рубежный контроль – 30 баллов; итоговый контроль – экзамен с максимально возможной суммой баллов – 30 баллов.

Шкалы оценивания для зачёта:

зачтено – от 60 до 110 баллов (включая 10 поощрительных баллов);

не зачтено – от 0 до 59 рейтинговых баллов.

Шкала оценивания с учетом оценки на экзамене:

от 45 до 59 баллов (и не менее 10 баллов на экзамене) – «удовлетворительно»;

от 60 до 79 баллов (и не менее 15 баллов на экзамене) – «хорошо»;

от 80 баллов (и не менее 20 баллов на экзамене) – «отлично».

Предусмотрены поощрительные баллы за учебную и научную активность студента (участие в конференциях, конкурсах, олимпиадах, активная работа на занятиях, публикация статей, выполнение заданий повышенной сложности, работа со школьниками и др.) – до +10 баллов (не более за семестр).

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 основы управления персоналом поведением	ПК-5	Вопросы семинарского занятия, тест, экзаменационные вопросы

2-й этап Умения	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 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 ответов на контрольный вопрос (в баллах):

1 балл выставляется студенту, если дан полный, развернутый, обоснованный ответ, в соответствии с правилом ТАП («тезис» - «аргумент» - «поддержка»): ответ содержит верный тезис или формулировку определения, логически верное обоснование, или апелляцию к теоретической модели, пример из практики, или применения в конкретной ситуации;

0 баллов выставляется студенту, если дан в целом неверный ответ, или два элемента ТАП в структуре ответа отсутствуют, неверны или противоречат верному ответу («тезису»).

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 заданий (в баллах):

Критерии оценивания	Количество баллов
Задание выполнено полностью в обязательной (основной) и дополнительной части: даны верные ответы, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из истории развития теории и практики, даны верные ответы на дополнительные вопросы	5
Задание выполнено полностью в обязательной (основной) части: даны верные ответы, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из истории развития теории и практики, но есть недочеты по дополнительной части	4
Основная часть задания выполнена полностью: даны верные ответы, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из истории развития теории и практики, но нет ответов на дополнительные вопросы или задание в дополнительной части неверно выполнено	3
Основная часть задания в целом выполнена: цель задания в основном достигнута; даны верные ответы, основные понятия определены, в логическом рассуждении содержатся незначительные ошибки, но не приведены значимые примеры из истории развития теории и практики, нет ответов на дополнительные вопросы или задание в дополнительной части неверно выполнено	2
Основная часть задания выполнена не в полном объеме, или фрагментарно, нет ответов на дополнительные вопросы или задание в дополнительной части неверно выполнено: даны отдельные верные ответы по основной части, однако не все основные понятия определены, логическое рассуждение содержит ошибки, или недостаточно аргументировано, не приведены значимые примеры из истории развития теории и практики	1
Основная часть задания не выполнена: нет верных ответов по основной части, не определены основные понятия, нарушена или отсутствует логика в рассуждениях, отсутствуют значимые примеры из истории развития теории и практики, рассуждения являются ошибочными или чересчур тривиальными, цель выполнения задания не достигнута.	0

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 заданий (в баллах):

Критерии оценивания	Количество баллов
Задание выполнено полностью в обязательной (основной) и дополнительной части: даны верные ответы, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из истории развития теории и практики, даны верные ответы на дополнительные вопросы	5
Задание выполнено полностью в обязательной (основной) части: даны верные ответы, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из истории развития теории и практики, но есть недочеты по дополнительной части	4

Основная часть задания выполнена полностью: даны верные ответы, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из истории развития теории и практики, но нет ответов на дополнительные вопросы или задание в дополнительной части неверно выполнено	3
Основная часть задания в целом выполнена: цель задания в основном достигнута; даны верные ответы, основные понятия определены, в логическом рассуждении содержатся незначительные ошибки, но не приведены значимые примеры из истории развития теории и практики, нет ответов на дополнительные вопросы или задание в дополнительной части неверно выполнено	2
Основная часть задания выполнена не в полном объеме, или фрагментарно, нет ответов на дополнительные вопросы или задание в дополнительной части неверно выполнено: даны отдельные верные ответы по основной части, однако не все основные понятия определены, логическое рассуждение содержит ошибки, или недостаточно аргументировано, не приведены значимые примеры из истории развития теории и практики	1
Основная часть задания не выполнена: нет верных ответов по основной части, не определены основные понятия, нарушена или отсутствует логика в рассуждениях, отсутствуют значимые примеры из истории развития теории и практики, рассуждения являются ошибочными или чересчур тривиальными, цель выполнения задания не достигнута.	0

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 объеме, 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. Какое определение наиболее полно отражает основные цели дисциплины «Организационное поведение»:

- а) понять, научиться предсказывать поведение людей в организации, а также управлять им;
- б) объяснить причины поступков индивидов в определенных условиях;
- в) предсказание поведения работников в будущем;
- г) овладение навыками управления людьми;
- д) обучение и развитие кадров.

2. Организационное поведение как научная дисциплина сформировалась в:

- а) 20-30 гг. XX в;
- б) 30-40 гг. XX в;
- в) 40-60 гг. XX в;
- г) 60-70 гг. XX в;
- д) 70-90 гг. XX в.

3. Суть теории равенства и справедливости:

- а) создание благоприятных условий труда для всех сотрудников;
- б) справедливая оценка усилий человека по сравнению с усилиями других сотрудников;
- в) удовлетворение потребностей работников различного уровня;
- г) учет индивидуальных возможностей работника;
- д) материальное поощрение всех сотрудников.

4. На организационном уровне поведения принятие решений рассматривается как:

- а) основной механизм управления организационным поведением, определяющий и организационный климат и результативность работы организации;
- б) условие развития сотрудников;
- в) условие доверия руководителю;
- г) возможность учета индивидуальных возможностей сотрудников;
- д) возможность творческого подхода к решению проблем.

5. Степень пресечения потребностей организации и потребностей работников характеризует в большей степени:

- а) миссию организации;
- б) организационный климат;
- в) наличие программ повышения квалификации;
- г) уровень конфликтности в организации;
- д) характер коммуникаций в организации.

6. О какой модели поведения в организации идет речь, если потребности организации и потребности людей в значительной степени пересекаются:

- а) модель «выигрыш»;
- б) модель «выигрыш-проигрыш»;
- в) модель «выигрыш-выигрыш» с обеих сторон;
- г) модель «выигрыш-проигрыш» с обеих сторон;
- д) модель «проигрыш»;

7. Какая модель поведения в организации характеризуется наличием конфликтогенного фона, выраженного в агрессивно-враждебной психологической атмосфере, особенно ярко проявляющий себя в поляризации по вертикали:

- а) модель «выигрыш»;
- б) модель «выигрыш»;
- в) модель «выигрыш-проигрыш» с обеих сторон;
- г) модель «выигрыш-выигрыш» с обеих сторон;
- д) модель «выигрыш-проигрыш».

8. Какое положение достаточно полно характеризует функцию коммуникаций в организации:

- а) коммуникации - это доведение информации от одного человека до другого или групп людей с целью взаимопонимания, позволяющего повысить качество принимаемых решений;
- б) коммуникации - это обмен информацией между членами группы;
- в) коммуникации - это мотивация членов организации;
- г) коммуникации облегчают взаимное приспособление людей в организации;
- д) коммуникации реализуют стиль управления организационным поведением.

9. Коммуникативная активная структура без наличия формального лидера, которая позволяет всем членам группы свободно обмениваться информацией, при этом удовлетворенность процессом общения довольно высока, называется:

- а) многоканальная коммуникативная сеть;
- б) шпора;
- в) цепь;
- г) колесо;
- д) круг.

10. Коммуникативный поток, движущийся от одного уровня в группе или организации к другому, от более низкого к более высокому, называется:

- а) нисходящим;
- б) восходящим;
- в) горизонтальным;
- г) оперативным;
- д) эффективным.

11. Определите цель восходящей информации в организации:

- а) повышает оперативность принимаемых решений;
- б) уменьшает степень искажения информации;
- в) информирует о текущих проблемах, результатах работы с точки зрения самих работников;
- г) повышает самостоятельность и ответственность лиц, вовлеченных в совместную деятельность;
- д) позволяет решать эффективно творческие задачи.

12. Определите основную функцию неформальной коммуникации в организации:

- а) манипуляция информацией;
- б) механизм обратной связи, сигнализирующей об интересах и потребностях персонала;
- в) оценка деятельности руководителя;
- г) средство объединения аутсайдеров в коалиции;
- д) провоцирует повышение тревожности работников.

13. Внешний механизм управления поведением группы, индивидуальным уровнем поведения действует через:

- а) организационную культуру и систему формальных и неформальных отношений, осуществляемых в данной организации;
- б) профессиональное и личностное развитие сотрудников организации;
- в) ценности конкретных групп;
- г) решение проблемных ситуаций в организации;
- д) оценку деятельности сотрудников.

14. Внутренний механизм управления поведением поведением групп, индивидуальным поведением в организации реализуется через:

- а) устойчивую систему представлений о самом себе, через воздействие на образ-Я, которые влияют на межличностное поведение в группе;
- б) управление коммуникативными потоками;
- в) реализацию программ повышения квалификации сотрудников;
- г) оценку деятельности сотрудников;
- д) реализацию миссии организации.

15. Цель модели управления организационным поведением, разработанной Джозефом Лафтом и Харри Ингрэмом (Окно Джохари):

- а) достижение взаимопонимания в организационном поведении;
- б) манипулирование другим человеком;
- в) демонстрация поведения;
- г) активизация защитных механизмов поведения;
- д) личностный и профессиональный рост работника.

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 (в баллах):

Процент правильных ответов	Количество баллов
81 - 100 %	5
60 - 80 %	4
45 - 59%	3
менее 45%	0

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:*

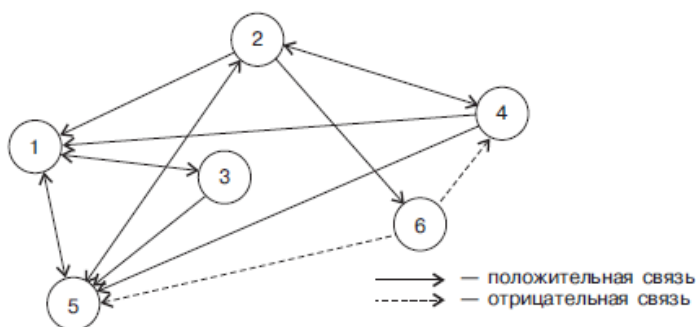
Ответьте письменно на вопросы

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;

+*V* – количество положительных выборов;

– *V* – 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 (в баллах)

Критерии оценивания	Количество баллов

Задание выполнено полностью (основная, вводная и дополнительная части): основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, дан верный ответ, сделаны выводы	13-15
Задание в целом выполнено (основная и дополнительная части): основные понятия определены, даны верные ответы, сделаны выводы, но имеются небольшие недочеты, в целом не влияющие на верное содержание ответов, такие как небольшие логические пропуски, не связанные с основной идеей, но это не мешает пониманию вывода	10-12
Задание выполнено не в полном объеме, пороговый уровень преодолен (вводная часть) дан верный ответ в основной части, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущено не более двух незначительных ошибок, не искажающих верное содержание ответа, отсутствует или дан неверный ответ в дополнительной части	7-9
Задание выполнено не в полном объеме, но пороговый уровень преодолен, дан верный ответ, но в логическом рассуждении допущена ошибка, искажающая верное содержание ответа, отсутствует или дан неверный ответ в дополнительной части.	4-6
Задание выполнено не в полном объеме: пороговый уровень преодолен, но имеются ошибки в основной части (логическом рассуждении или в ответе), отсутствует или дан неверный ответ в дополнительной части.	2-3
Задание выполнено фрагментарно, рассмотрены отдельные случаи при отсутствии логически связного ответа. Отсутствует четко сформулированный ответ.	1
Задание в целом не выполнено, пороговый уровень не преодолен: основные понятия не определены, логика в рассуждения отсутствует. Ответ неверный или отсутствует.	0

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

Перед проведением итогового контроля по дисциплине (экзамен) вычисляется общее количество баллов по результатам текущего и рубежного контроля с учетом посещаемости занятий и дополнительных поощрительных баллов. Для допуска к сдаче экзамена общее количество предварительно набранных баллов должно быть не менее 35.

Обучающийся по заочной форме допускается к прохождению итогового контроля по дисциплине при условии выполнения всех заданий рубежного и текущего контроля,

предусмотренных программой дисциплине. 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 ПК-5.

Перечень вопросов для экзамена:

1. Предмет, цели и содержание дисциплины «Организационное поведение».
2. Организационное поведение как система, ее основные элементы.
3. «Организационное поведение» и другие смежные дисциплины.
4. Теоретические подходы к изучению организационного поведения.
5. История и основные этапы развития научной дисциплины «Организационное поведение».
6. Бихевиористские теории поведения и концепция научения в организационном поведении (Дж.Уотсон, И.П.Павлов, Б.Ф.Скиннер, Д. Роттер, А. Бандура и др.).
7. Организационное поведение и эффективность организации, показатели эффективности организации.
8. Личность и организация: типы, детерминанты личности, характерные качества и поведенческие черты личности.
9. Способности работников и их учет при осуществлении трудовой деятельности и принятии управленческих решений.
10. Социально-демографические характеристики работника и их связь с важнейшими факторами его деятельности в организации.
11. Восприятие личности, факторы влияющие на восприятие, свойства восприятия.
12. Ценности и установки личности, их влияние на поведение индивида в организации.
13. Ролевое поведение в организации, главные роли менеджера.
14. Понятие мотивации, структура и компоненты мотивационного процесса.
15. Основные содержательные теории мотивации. (А.Маслоу, К.Альдерфер, Ф.Герцберг, Д.Мак-Клелланд) и их использование в практике управления.
16. Основные процессуальные теории мотивации. (Е.Локк, В.Врум, Дж.С. Адамс, модель Портера-Лоулера) и их использование в практике управления.
17. Группа и групповое поведение, виды групп, мотивы объединения в группы, стадии развития групп в организации.
18. Взаимосвязь между группой и организацией, частью которой эта группа является.
19. Внутренние факторы определяющие поведение членов группы и эффективность ее работы: структурные элементы, возможности членов группы, групповые процессы, задачи, стоящие перед группой и уровень сплоченности.
20. Формирование сплоченной группы, групповое принятие решений как условия эффективности ее работы.
21. Группа и команда – общее и различия; основные принципы построения эффективной команды.
22. Сущность и отношения лидерства, формальный и неформальный аспекты лидерства в организации.
23. Теории личностных качеств лидера и их применение в управлении поведением в организации.
24. Поведенческие теории лидерства и их применение в управлении поведением в организации.

25. Теории выбора лидером эффективного стиля руководства (стилевой подход) К. Левин, Р.Лайкерт и др., их применение в управлении поведением в организации.
26. Теории лидерства основанные на ситуационном подходе (Ф.Фидлер и др.) и их применение в управлении поведением в организации.
27. Теории харизматических качеств лидеров и их применение в управлении поведением в организации.
28. Природа власти в организации, власть и зависимость, власть и лидерство, их взаимосвязь.
29. Поведение организационных субъектов в ситуации конфликта.
30. Конфликт в организации: виды, источники возникновения стадии развития, методы управления конфликтом; виды классические и современные подходы к конфликту.
31. Переговоры, стили и тактики ведения, управление процессом ведения переговоров.
32. Коммуникативное поведение в организации; виды, функции коммуникаций, содержание коммуникативного процесса, барьеры и искажения коммуникаций.
33. Организация как система, ее основные элементы; структура и функции организации, организационные процессы и стратегии.
34. Организационная культура, ее содержание, функции, методы формирования.
35. Типология организационной культуры: культура личности, центристская культура, формализованная, инновационная.
36. Имидж и деловая репутация организации.
37. Понятие организационной социализации, стадии социализации, профессиональная адаптации и профессиональная карьера.
38. Формальные отношения и поведение в организации, формальные роли и статусы, стандартизация и формализация организационных процессов, положительные и отрицательные последствия формализации в организациях.
39. Формальные структуры организации (функциональная, дивизиональная и матричная) и поведенческие аспекты департаментализации и разделения линейных и штабных функций.
40. Девиантность организационного поведения, основные типы отклоняющегося поведения.
41. Особенности организационного поведения на различных этапах жизненного цикла организации.
42. Организационное поведение и внешняя среда: типы, структура и состояния внешней среды организации.
43. Репрезентантное поведение, факторы, влияющие на поведение представителей.
44. Организационное поведение в системе международного бизнеса; управление поведением в международной организации.
45. Национальная культура и особенности поведения работников в различных странах; исследования Г. Хофштеде.
46. Организационное поведение в условиях изменений в организации.
47. Стресс в организации: источники стресса, последствия стресса и управление стрессом, стресс и изменения в организации.
48. Поведенческий маркетинг в организации, формирование привлекательного организационного поведения.

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

Экзаменационный билет № 1

1. Предмет, цели и содержание дисциплины «Организационное поведение».
2. Поведенческий маркетинг в организации, формирование привлекательного организационного поведения.

Зав. кафедрой

У.А.Назарова

Ответ на экзаменационный билет оценивается следующим образом:

Критерии оценивания для очной (в баллах) и заочной формам:

25 - 30 баллов («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.

17 - 24 баллов («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.

10 - 16 баллов («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.

1 - 10 баллов («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.

Решение об аттестации студентов очной формы принимается преподавателем на основании действующего Положения о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов.

Баллы, полученные при сдаче экзамена, суммируются с баллами, полученными в течение учебного семестра.

Перевод оценки из 100-балльной в четырехбалльную производится следующим образом:

- «отлично» – от 80 до 100 (110 баллов, включая 10 поощрительных баллов);
- «хорошо» – от 60 до 79 баллов;
- «удовлетворительно» – от 45 до 59 баллов;
- «неудовлетворительно» – менее 45 баллов.

4.3 Рейтинг-план дисциплины «Организационное поведение»

Направление: «Управление персоналом»,
профиль «Экономика и управление персоналом»
курс: 2 , семестр 3

Виды учебной деятельности студентов		Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	баллы	
				Мин.	Макс.
Модуль 1.					
Текущий контроль:					
1	Аудиторная работа	1	5	0	5
2	Индивидуальные задания	5	2	0	10
3	Практическое задание	5	1	0	5
Рубежный контроль:					
1	Письменная контрольная работа	15	1	0	15
Модуль 2.					
Текущий контроль:					
1	Аудиторная работа	1	5	0	5
2	Индивидуальные задания	5	2	0	10
4	Тест	10	1	0	5
Рубежный контроль:					
1	Письменная контрольная работа	15	1	0	15
Поощрительные баллы					
1	Публикация статей / олимпиада / работа со школьниками	5	2	0	10
2					
Посещаемость					
1	Посещение лекционных занятий			0	-6
2	Посещение практических (семинарских, лабораторных занятий)			0	-10
Итоговый контроль					
1	Экзамен			0	30

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 : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. - 232 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454156>
2. Красовский, Ю.Д. Организационное поведение : учебник / Ю.Д. Красовский. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 487 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116632>

Дополнительная литература:

3. Семенов, А.К. Организационное поведение : учебник / А.К. Семенов, В.И. Набоков. - Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2018. - 272 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495826>
4. Басенко, В.П. Организационное поведение: учебное пособие / В.П. Басенко, Б.М. Жуков, А.А. Романов. - Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. - 381 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453255>
5. Организационное поведение: учебное пособие / А.В. Назаренко, Д.В. Запорожец, Д.С. Кенина и др.; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования Ставропольский государственный аграрный университет, Кафедра менеджмента. - Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. - 168 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=484920>

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

№	Наименование Интернет-ресурса	Ссылка (URL) на Интернет ресурс
	Официальный сайт научной библиотеки БашГУ	www.bashlib.ru
	Федеральный образовательный портал по экономике, социологии и менеджменту	www.ecsocman.edu.ru
	Электронный читальный зал библиотеки БашГУ	https://bashedu.bibliotech.ru
	Университетская библиотека on-line	http://biblioclub.ru
	База данных периодических изданий на платформе EastView: «Вестники Московского университета», «Издания по общественным и гуманитарным наукам»	https://dlib.eastview.com/
	Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам»	http://window.edu.ru
	Научная электронная библиотека eLibrary.ru	http://elibrary.ru/defaultx.asp
	Справочно-правовая система Консультант Плюс	http://www.consultant.ru/
	Электронная библиотечная система «ЭБ БашГУ»	https://elib.bashedu.ru/
	Электронная библиотечная система издательства «Лань»	https://e.lanbook.com/
	Архивы научных журналов на платформе НЭИКОН (Cambridge University Press, SAGE Publications, Oxford University Press)	https://archive.neicon.ru/xmlui/

Издательство «Annual Reviews»	https://www.annualreviews.org/
Издательство «Taylor&Francis»	https://www.tandfonline.com/

Перечень программного обеспечения

1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade Договор №104 от 17.06.2013 г. Лицензиибессрочные..
2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор №114 от 12.11.2014 г. Лицензиибессрочные.
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 AcademicEdition 1.Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2.MicrosoftOfficeStandard 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 AcademicEdition 1.Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2.MicrosoftOfficeStandard 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: №№ 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.	Групповые и индивидуальные консультации, текущий контроль и промежуточная аттестация	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональный компьютер. Office Standard 2013 Russian OLP NL AcademicEdition 1.Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2.MicrosoftOfficeStandard 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 1.Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2.MicrosoftOfficeStandard 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 хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: аудитория № 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