

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Майкопский государственный технологический университет»

Факультет _____ Управления _____

Кафедра _____ Конституционного строительства и государственного и
муниципального управления _____



УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета управления

В.И.Зарубин

20 19г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине _____ Б1.В. 16 Организационное поведение _____

по направлению подготовки бакалавров _____ 38.03.04 Государственное и муниципальное управление _____

по профилю подготовки _____ Государственное и муниципальное управление в социальной сфере _____

квалификация (степень) выпускника _____ бакалавр _____

программа подготовки _____ академический бакалавриат _____

форма обучения _____ очная, заочная _____

год начала подготовки _____ 2019 _____

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО и учебного плана МГТУ по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Составитель рабочей программы:

доцент, кандидат социологических наук
(должность, ученое звание, степень)

(подпись)

С.А. Киржинова
(Ф.И.О.)

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры
конституционного строительства и государственного и муниципального управления

И.о. заведующий кафедрой
«13» 05 2019 г.

(подпись)

М.А. Болокова

Одобрено
научно-методической комиссией
факультета управления

«13» 05 2019 г.

Председатель
учебно-методического
совета направления (специальности)

(подпись)

М.А. Болокова
(Ф.И.О.)

Декан факультета управления

«13» 05 2019 г.

(подпись)

В.И. Зарубин
(Ф.И.О.)

СОГЛАСОВАНО:

Начальник УМУ

«13» 05 2019 г.

(подпись)

Н.Н. Чудесова
(Ф.И.О.)

И.о. зав. выпускающей кафедрой
по направлению (специальности)

(подпись)

М.А. Болокова
(Ф.И.О.)

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины состоит в систематизированном описании поведения людей в различных ситуациях в процессе труда, объективном объяснении причин поступков индивидов и групп в определенных условиях, прогнозировании поведения работника в будущем.

Задачи курса:

- раскрыть основные понятия организационного поведения;
- сформировать у обучающихся понимание методологии системного подхода в управлении организацией, принципов и методов диагностики организационных проблем;
- сформировать у обучающихся умение анализировать процесс взаимодействия человека и организации;
- воспитать и развить у обучающихся творческого подхода к работе, получению знаний в области психосоциальных основ организационного поведения.

2. Место дисциплины в структуре ОП бакалавриата

Учебная дисциплина «Организационное поведение» входит в перечень дисциплин вариативной части ОП.

Знания, полученные по дисциплине «Организационное поведение» непосредственно используются при изучении дисциплин «Основы управления персоналом», «Теория управления».

Дисциплина основана на знаниях научных законов менеджмента организации. Для освоения дисциплины необходимы знания сущности административного управления, опыта зарубежных стран в области развития организационного поведения.

Дисциплина направлена на изучение процессов административного управления и отношений в административной сфере.

Изучается данная дисциплина в пятом семестре. Формой итоговой аттестации является зачет.

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате освоения дисциплины бакалавриата у обучающегося должны быть сформированы следующие компетенции:

- способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5);

- способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6).

- владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2).

В результате освоения дисциплины бакалавр должен:

знать: правила, принципы и способы к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия;

уметь: работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

владеть: навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы. Общая трудоемкость дисциплины.

4.1. Объем дисциплины и виды учебной работы по очной форме обучения.
Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 часов)

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры	
		5	6
Контактные часы (всего)	51,25/1,42	51,25/1,42	
В том числе:			
Лекции (Л)	17/0,47	17/0,47	
Практические занятия (ПЗ)	34/0,94	34/0,94	
Семинары (С)			
Лабораторные работы (ЛР)			
Контактная работа в период аттестации (КРАТ)			
Самостоятельная работа под руководством преподавателя (СРП)	0,25/0,01	0,25/0,01	
Самостоятельная работа (СР) (всего)	56,75/1,57	56,75/1,57	
В том числе:			
Расчетно-графические работы			
Реферат	38,5/1,07	38,5/1,07	
<i>Другие виды СР (если предусматриваются, приводится перечень видов СР)</i>			
1. Составление плана-конспекта	10/0,27	10/0,27	
2. Проведение мониторинга, подбор и анализ статистических данных	8,25/0,23	8,25/0,23	
Курсовой проект (работа)			
Контроль (всего)			
Форма промежуточной аттестации: зачет			
Общая трудоемкость (часы/ з.е.)	108/3	108/3	

4.2. Объем дисциплины и виды учебной работы по заочной форме обучения.
Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 часов)

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры	
		5	6
Контактные часы (всего)	12,25/0,34	12,25/0,34	
В том числе:			
Лекции (Л)	4/0,11	4/0,11	
Практические занятия (ПЗ)	8/0,22	8/0,22	
Семинары (С)			
Лабораторные работы (ЛР)			
Контактная работа в период аттестации (КРАТ)	0,25/0,01	0,25/0,01	
Самостоятельная работа под руководством преподавателя (СРП)			
Самостоятельная работа (СР) (всего)	92/2,55	92/2,55	
В том числе:			
Расчетно-графические работы			
Реферат	38,9/1,08	38,9/1,08	
<i>Другие виды СР (если предусматриваются, приводится перечень видов СР)</i>			

1. Составление плана-конспекта	53/1,47		53/1,47
2. Проведение мониторинга, подбор и анализ статистических данных			
Курсовой проект (работа)			
Контроль (всего)	3,75/0,10		3,75/0,10
Форма промежуточной аттестации: зачет			
Общая трудоемкость (часы/ з.е.)	108/3		108/3

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Структура дисциплины для очной формы обучения

№ п/п	Раздел дисциплины	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу и трудоемкость (в часах)						Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Л	С/ЛЗ	КРАГ	СРП	Контроль	СР	
5 семестр									
1.	Введение в организационное поведение. Организация и культура.	1	2	4				7	Обсуждение докладов
2.	Теория поведения человека в организации. Стремление к поиску новых форм управления поведением людей в процессе труда	3	2	4				7	Блиц-опрос
3.	Личность в организации. Анализ индивидуального поведения	5	2	4				7	Тестирование, решение ситуационных задач
4.	Личностное деловое поведение в организации. Толерантность в рамках организационного поведения	7	2	4				7	Блиц-опрос
5.	Коммуникативное поведение в организации. Формирование коммуникативной культуры.	9	2	4				7	Тестирование, решение ситуационных задач
6.	Мотивация и оценка конечных результатов организации.	11	3	6				7,75	Создание мотивационного видеоролика
7.	Группы в организации. Формирование группового поведения в организации.	13	2	4				7	Тестирование, решение ситуационных

	Сотрудничество и расширение поля позитивного общения								задач
8.	Управление конфликтами и стрессами. Воспитание и развитие стремления к поиску новых форм управления поведением людей в процессе труда.	15	2	4				7	Блиц-опрос
9.	Промежуточная аттестация.					0,25		56,75	Зачет в устной форме
	ИТОГО:		17	34		0,25		56,75	

5.2. Структура дисциплины для заочной формы обучения

№ п/п	Раздел дисциплины	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу и трудоемкость (в часах)						
		Л	С/ПЗ	КРАТ	СРП	контроль	СР	
6 семестр								
1.	Введение в организационное поведение. Организация и культура.	0,5	1				11	
2.	Теория поведения человека в организации. Стремление к поиску новых форм управления поведением людей в процессе труда	0,5	1				11	
3.	Личность в организации. Анализ индивидуального поведения	0,5	1				11	
4.	Личностное деловое поведение в организации. Толерантность в рамках организационного поведения	0,5	1				11	
5.	Коммуникативное поведение в организации. Формирование коммуникативной культуры.	0,5	1				11	
6.	Мотивация и оценка конечных результатов организации.	0,5	1				15	
7.	Группы в организации. Формирование группового поведения в организации. Сотрудничество и расширение поля позитивного общения	0,5	1				11	
8.	Управление конфликтами и стрессами. Воспитание и развитие стремления к поиску новых форм управления поведением людей в процессе труда	0,5	1				11	
9.	Промежуточная аттестация. Зачет				0,25		3,75	
	ИТОГО:	4	8		0,25		3,75	92

5.3. Содержание разделов дисциплины «Организационное поведение», образовательные технологии
Лекционный курс

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Трудоёмкость (часы / зач. ед.)		Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть)	Образовательные технологии
		ОФО	ЗФО				
Тема 1.	Введение в организационное поведение. Организация и культура.	2/0,055	0,5/0,014	Проблемы, стоящие перед менеджментом. Специфика проблем российского менеджмента.	ОК-5 ОК-6 ПК-2	Знать: основные положения теорий мотивации, лидерства и власти; специфику и ценности организационной культуры; процессы групповой динамики и принципы формирования команды. Уметь: работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. Владеть: методами аудита кадрового потенциала организации, способами мотивирования и стимулирования, командообразования, коммуникаций, лидерства	Проблемная лекция
Тема 2.	Теория поведения в организации. Стремление к поиску новых форм управления поведением людей в процессе труда	2/0,055	0,5/0,014	Исторические основы современного организационного поведения. Определение организационного поведения. Соотношение организационного поведения, теории организаций, управления человеческими ресурсами, организационного развития	ОК-6 ПК-2	Знать: типовые культурные, этнические, конфессиональные и социальные особенности, представителей тех или иных социальных общностей в коллективе, на государственной или муниципальной службе. Уметь: применять в профессиональной деятельности теории мотивации, лидерства власти; проводить аудит кадрового потенциала организации Владеть: навыками определения и применения этических норм, касающихся культурных	Лекция-визуализация

Тема 3.	Личность организации. Анализ индивидуального поведения	в	2/0,055	0,5/0,014	<p>Процесс восприятия и управления впечатлением. Личность и психологические установки</p> <p>Мотивация: потребности, содержание и процесс работы. Научение: процессы, системы вознаграждения и управление поведением.</p>	ОК-5 ОК-6 ПК-2	<p>этнических, профессиональных и социальных различий; приемами делового взаимодействия и предотвращении конфликтных ситуаций в коллективе, состоящем из представителей различных культурных, этнических, профессиональных и социальных сообществ.</p> <p>Знать: основные положения теорий мотивации, лидерства и власти; специфику и ценности организационной культуры; процессы групповой динамики и принципы формирования команды.</p> <p>Уметь: работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, профессиональные и культурные различия.</p> <p>Владеть: методами аудита кадрового потенциала организации, способами мотивирования и стимулирования, коммуникаций, лидерства, командообразования.</p>	Лекция-визуализация
Тема 4.	Личностное деловое поведение организации. Толерантность в рамках организационного поведения	в	2/0,055	0,5/0,014	<p>Процесс восприятия и управления впечатлением. Личность и психологические установки</p> <p>Организационная система: основы организационной структуры. Организационная культура. Организационные перемены и организационное развитие. Стресс на рабочем месте. Удовлетворенность персонала.</p>	ОК-5 ОК-6 ПК-2	<p>Знать: основные положения теорий мотивации, лидерства и власти; специфику и ценности организационной культуры; процессы групповой динамики и принципы формирования команды.</p> <p>Уметь: работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, профессиональные и культурные различия.</p>	Проблемная лекция

Тема 5.	Коммуникативное поведение в организации. Формирование коммуникативной культуры.	2/0,055	0,5/0,014	Групповая динамика и команды. Техника коммуникаций и межличностные процессы. Лидерство в организации. Управление конфликтами	ОК-5	<p>Владеть: методами аудита кадрового потенциала организации, способами мотивирования и стимулирования, коммуникаций, лидерства, командообразования</p> <p>Знать: нормы, правила и способы осуществления коммуникации в устной и письменной форме на русском и иностранном языках для решения задач в типовых ситуациях в бытовой и профессиональной сферах межличностного и межкультурного взаимодействия.</p> <p>Уметь: логически верно и грамотно строить устную и письменную речь на русском и иностранном языках для решения задач в типовых ситуациях межличностного и межкультурного взаимодействия; пользоваться основной справочной литературой, толковыми и нормативными словарями русского и иностранного языка.</p> <p>Владеть: различными формами, видами устной и письменной коммуникации в учебной и профессиональной деятельности; технологиями самостоятельной подготовки текстов различной жанрово-стилистической принадлежности культурой речи.</p>	Проблемная лекция
---------	---	---------	-----------	--	------	--	-------------------

Тема 6.	Мотивация и оценка конечных результатов организации.	4/0,115	0,5/0,014	Мотивация: потребности, содержание и процесс работы. Научение: процессы, системы вознаграждения и управление поведением.	ПК-2	<p>Знать: основные положения теорий мотивации, лидерства и власти; специфику и ценности организационной культуры; процессы групповой динамики и принципы формирования команды.</p> <p>Уметь: применять в профессиональной деятельности теории мотивации, лидерства власти; проводить аудит кадрового потенциала организации.</p> <p>Владеть: методами аудита кадрового потенциала организации, способами мотивирования и стимулирования, командообразования, коммуникаций, лидерства.</p>	Лекция-визуализация
Тема 7.	Группы в организации. Формирование группового поведения в организации. Сотрудничество и расширение поля позитивного общения	2/0,055	0,5/0,014	Организационная система: основы организационной структуры. Организационная культура. Организационные перемены и организационное развитие.	ОК-6	<p>Знать: типовые культурные, этнические, профессиональные и социальные особенности, представителей тех или иных социальных общностей в коллективе, на государственной или муниципальной службе.</p> <p>Уметь: работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, профессиональные и культурные различия.</p> <p>Владеть: навыками определения и применения этических норм, касающихся культурных этнических, профессиональных и социальных различий;</p>	Лекция-визуализация

	Тема 8. Управление конфликтами и стрессами. Воспитание и развитие стремления к поиску новых форм управления поведением людей в процессе труда	2/0,055	0,5/0,014	Групповая динамика и команды. Техника коммуникаций и межличностные процессы. Лидерство в организации. Управление конфликтами на рабочем месте. Стресс. Удовлетворенность персонала.	ОК-6 ПК-2	приемами делового взаимодействия и предотвращения конфликтных ситуаций в коллективе, состоящем из представителей различных культурных, этнических, профессиональных и социальных сообществ.	Слайд-лекция
Итого		17/0,47	4/0,11			<p>Знать: типовые культурные, этнические, профессиональные и социальные особенности представителей тех или иных социальных общностей в коллективе, на государственной или муниципальной службе.</p> <p>Уметь: работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, профессиональные и культурные различия.</p> <p>Владеть: методами аудита кадрового потенциала организации, способами мотивирования и стимулирования, командообразования, коммуникаций, лидерства.</p>	

5.4. Практические и семинарские занятия, их наименование, содержание и объем в часах

№ п/п	№ раздела дисциплины	Наименование практических и семинарских занятий	Объем в часах / трудоемкость в з.е.	
			ОФО	ЗФО
1.	Введение в организационное поведение. Организация и культура.	Проблемы, стоящие перед менеджментом. Специфика проблем российского менеджмента.	4/0,01	1/0,03
2.	Теория поведения человека в организации. Стремление к поиску новых форм управления поведением людей в процессе труда	Исторические основы современного организационного поведения. Определение организационного поведения. Соотношение организационного поведения, теории организаций, управления человеческими ресурсами, организационного развития	4/0,01	1/0,03
3.	Личность в организации. Анализ индивидуального поведения	Процесс восприятия и управления впечатлением. Личность и психологические установки Мотивация: потребности, содержание и процесс работы. Научение: процессы, системы вознаграждения и управление поведением.	4/0,01	1/0,02
4.	Личностное деловое поведение в организации. Толерантность в рамках организационного поведения	Процесс восприятия и управления впечатлением. Личность и психологические установки Организационная система: основы организационной структуры. Организационная культура. Организационные перемены и организационное развитие. Стресс на рабочем месте. Удовлетворенность персонала.	4/0,01	1/0,02
5.	Коммуникативное поведение в организации. Формирование коммуникативной культуры.	Групповая динамика и команды. Техника коммуникаций и межличностные процессы. Лидерство в организации. Управление конфликтами	4/0,01	1/0,03
6.	Мотивация и оценка конечных результатов организации.	Мотивация: потребности, содержание и процесс работы. Научение: процессы, системы вознаграждения и управление поведением.	6/0,16	1/0,03
7.	Группы в организации. Формирование группового поведения в организации. Сотрудничество и расширение поля позитивного общения	Организационная система: основы организационной структуры. Организационная культура. Организационные перемены и организационное развитие.	4/0,01	1/0,03
8.	Управление конфликтами и стрессами. Воспитание и	Групповая динамика и команды. Техника коммуникаций и	4/0,01	1/0,03

развитие стремления к поиску новых форм управления поведением людей в процессе труда	межличностные процессы. Лидерство в организации. Управление конфликтами Стресс на рабочем месте. Удовлетворенность персонала.		
Итого		34/0,94	8/0,22

5.5 Лабораторные занятия, их наименование и объем в часах

Лабораторные занятия учебным планом не предусмотрены.

5.6. Примерная тематика курсовых проектов (работ)

Курсовой проект (работа) учебным планом не предусмотрены.

5.7. Самостоятельная работа бакалавров

Содержание и объем самостоятельной работы бакалавров

№ п/п	Разделы и темы рабочей программы самостоятельного изучения	Перечень домашних заданий и других вопросов для самостоятельного изучения	Сроки выполнения	Объем в часах / трудоемкость в з.е.	
				ОФО	ЗФО
5 семестр/ 6 семестр					
1.	Введение в организационное поведение. Организация и культура.	Написание реферата	2 неделя	7/0,19	11/0,30
2.	Теория поведения человека в организации. Стремление к поиску новых форм управления поведением людей в процессе труда	Подготовка доклада	4 неделя	7/0,19	11/0,30
3.	Личность в организации. Анализ индивидуального поведения	Решение ситуационных задач	6 неделя	7/0,19	11/0,30
4.	Личностное деловое поведение в организации. Толерантность в рамках организационного поведения	Подготовка доклада	8 неделя	7/0,19	11/0,30
5.	Коммуникативное поведение в организации. Формирование коммуникативной культуры.	Решение ситуационных задач	10 неделя	7/0,19	11/0,30
6.	Мотивация и оценка конечных результатов организации.	Анализ мотивационных видеороликов	14 неделя	7,75/0,21	15/0,41
7.	Группы в организации. Формирование группового поведения в организации. Сотрудничество и расширение поля позитивного общения	Решение ситуационных задач	15 неделя	7/0,19	11/0,30
8.	Управление конфликтами и стрессами. Воспитание и развитие стремления к поиску новых форм управления поведением людей в процессе труда	Подготовка доклада	16 неделя	7/0,19	11/0,30
9.			16 неделя	7/0,19	11/0,30
ИТОГО:				56,75	92

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).

6.1 Методические указания (собственные разработки)

6.2 Литература для самостоятельной работы

1. Захаров, Н.Л. Организационное поведение государственных служащих [Электронный ресурс]: учебное пособие / Н.Л. Захаров - М.: ИНФРА-М, 2016. - 237 с. - ЭБС «Znanium.com» - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=557327>
2. Джордж, Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов / Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 460 с. - ЭБС «IPRbooks» - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52063>.
3. Семенов, А.К. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров / Семенов А.К., Набоков В.И. - М.: Дашков и К, 2015. - 272 с. - ЭБС «Znanium.com» - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=510164>
4. Зайцев, Л.Г. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник / Л.Г. Зайцев, М.И. Соколова. - М.: Магистр: Инфра-М, 2013. - 464 с. - ЭБС «Znanium.com» - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=373848>
5. Резник, С.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник / С.Д. Резник. - Москва: ИНФРА-М, 2015. - 463 с. - ЭБС «Znanium.com» - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=467203>

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Этапы формирования компетенции (номер семестра согласно учебному плану)		Наименование учебных дисциплин, формирующих компетенции в процессе освоения образовательной программы
ОК - 5: способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия		
ОФО	ЗФО	
1,2,3	1,2,3	Иностранный язык
1	1	Русский язык и культура речи
3	3	Адыгейский язык
5	6	Организационное поведение
6	6	Управление общественными отношениями
4	6	Управление организационными коммуникациями
3	5	Молодежная политика
3	5	Иностранный язык в профессиональной сфере
8	9	Теория и практика межэтнических коммуникаций
8	9	Преддипломная практика для выполнения выпускной квалификационной работы
8	9	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
8	9	Подготовка к процедуре защиты и процедура защиты выпускной квалификационной работы
ОК-6: способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия		

2	2	Психология
6	9	Социальная психология
5	6	Организационное поведение
6	6	Методы принятия управленческих решений
8	9	Прогнозирование и планирование
7	7	Этика государственной и муниципальной службы
3	5	Молодежная политика
8	9	Теория и практика межэтнических коммуникаций
2	4	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности
4	6	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (технологическая)
8	9	Преддипломная практика для выполнения выпускной квалификационной работы
8	9	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
8	9	Подготовка к процедуре защиты и процедура защиты выпускной квалификационной работы
ПК-2: владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры		
2	2	Основы управления персоналом
1,2	2,3	Теория управления
2	4	Основы административного управления
4	5	Социология управления
5	6	Организационное поведение
3	5	Молодежная политика
4	9	Введение в теорию и историю местного самоуправления
8	9	Преддипломная практика для выполнения выпускной квалификационной работы
8	9	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
8	9	Подготовка к процедуре защиты и процедура защиты выпускной квалификационной работы

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкалы оценивания

Планируемые результаты освоения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения			Наименование оценочного средства	
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо		отлично
<p>ОК - 5: Способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия.</p> <p>Знать: нормы, правила и способы осуществления коммуникации в устной и письменной форме на русском и иностранном языках для решения задач в типовых ситуациях в бытовой и профессиональной сферах межличностного и межкультурного взаимодействия.</p>	<p>Фрагментарные знания об основных положениях теорий мотивации, лидерства и власти; специфике и ценности организационной культуры; процессах групповой динамики и принципах формирования команды.</p>	<p>Неполные знания об основных положениях теорий мотивации, лидерства и власти; специфике и ценности организационной культуры; процессах групповой динамики и принципах формирования команды.</p>	<p>Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания об основных положениях теорий мотивации, лидерства и власти; специфике и ценности организационной культуры; процессах групповой динамики и принципах формирования команды.</p>	<p>Сформированы систематические знания об основных положениях теорий мотивации, лидерства и власти; специфике и ценности организационной культуры; процессах групповой динамики и принципах формирования команды.</p>	<p>контрольная работа, тесты, рефераты, зачет</p>
	<p>Частичные умения применять в профессиональной деятельности теории мотивации, лидерства, аудита кадрового потенциала организации.</p>	<p>Неполные умения применять в профессиональной деятельности теории мотивации, лидерства, аудита кадрового потенциала организации.</p>	<p>Умения полные, допускаются небольшие ошибки при применении в профессиональной деятельности теорий мотивации, лидерства, аудита кадрового потенциала.</p>	<p>Сформированы умения применять в профессиональной деятельности теории мотивации, лидерства, аудита кадрового потенциала организации.</p>	
<p>Уметь: логически верно и грамотно строить устную и письменную речь на русском и иностранном языках для решения задач в типовых ситуациях межличностного и межкультурного взаимодействия; пользоваться основной справочной литературой, толковыми и нормативными словарями русского и иностранного языка.</p>	<p>Частичные умения применять в профессиональной деятельности теории мотивации, лидерства, аудита кадрового потенциала организации.</p>	<p>Неполные умения применять в профессиональной деятельности теории мотивации, лидерства, аудита кадрового потенциала организации.</p>	<p>Умения полные, допускаются небольшие ошибки при применении в профессиональной деятельности теорий мотивации, лидерства, аудита кадрового потенциала.</p>	<p>Сформированы умения применять в профессиональной деятельности теории мотивации, лидерства, аудита кадрового потенциала организации.</p>	

<p>Владеть: различными формами, видами устной и письменной коммуникации в учебной и профессиональной деятельности; технологиями самостоятельной подготовки текстов различной жанрово-стилистической принадлежности культурой речи.</p>	<p>Не владеет методами аудита кадрового потенциала организации, способами мотивирования и стимулирования, командообразования, коммуникаций, лидерства.</p>	<p>Частично владеет методами аудита кадрового потенциала организации, способами мотивирования и стимулирования, командообразования, коммуникаций, лидерства.</p>	<p>В основном владеет методами аудита кадрового потенциала организации, способами мотивирования и стимулирования, командообразования, коммуникаций, лидерства.</p>	<p>Владеет методами аудита кадрового потенциала организации, способами мотивирования и стимулирования, командообразования, коммуникаций, лидерства.</p>	
<p>ОК-6: Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>					
<p>Знать: типовые культурные, этнические, конфессиональные и социальные особенности, представителей тех или иных социальных общностей в коллективе, на государственной или муниципальной службе.</p>	<p>Фрагментарные знания типовых культурных, этнических, конфессиональных и социальных особенностей, представителей тех или иных социальных общностей в коллективе, на государственной или муниципальной службе.</p>	<p>Неполные знания типовых культурных, этнических, конфессиональных и социальных особенностей, представителей тех или иных социальных общностей в коллективе, на государственной или муниципальной службе.</p>	<p>Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания типовых культурных, этнических, конфессиональных и социальных особенностей, представителей тех или иных социальных общностей в коллективе, на государственной или муниципальной службе.</p>	<p>Сформированы систематические знания типовых культурных, этнических, конфессиональных и социальных особенностей, представителей тех или иных социальных общностей в коллективе, на государственной или муниципальной службе.</p>	<p>контрольная работа, тесты, рефераты, доклады, зачет</p>
<p>Уметь: толерантно воспринимать культурные, этнические, конфессиональные и социальные особенности; учитывать культурные,</p>	<p>Частичные умения толерантно воспринимать культурные,</p>	<p>Неполные умения толерантно воспринимать культурные,</p>	<p>Умения полные, допускаются небольшие ошибки при толерантном восприятии</p>	<p>Сформированы умения толерантно воспринимать культурные,</p>	

<p>этнические, конфессиональные и социальные особенности в процессе профессионального взаимодействия сотрудников в коллективе.</p>	<p>этнические, конфессиональные и социальные особенности; учитывать культурные, этнические, конфессиональные и социальные особенности в процессе профессионального взаимодействия сотрудников в коллективе.</p>	<p>этнические, конфессиональные и социальные особенности; учитывать культурные, этнические, конфессиональные и социальные особенности в процессе профессионального взаимодействия сотрудников в коллективе.</p>	<p>культурных, этнических, конфессиональных и социальных особенностей, представителей тех или иных социальных общностей в коллективе, на государственной или муниципальной службе.</p>	<p>этнические, конфессиональные и социальные особенности; учитывать культурные, этнические, конфессиональные и социальные особенности в процессе профессионального взаимодействия сотрудников в коллективе.</p>
<p>Владеть: навыками определения и применения этических норм, касающихся культурных этнических, конфессиональных и социальных различий; приемами делового взаимодействия и предотвращения конфликтных ситуаций в коллективе, состоящем из представителей различных культурных, этнических, конфессиональных и социальных сообществ.</p>	<p>Не владеет навыками определения и применения этических норм, касающихся культурных этнических, конфессиональных и социальных различий; приемами делового взаимодействия и предотвращения конфликтных ситуаций в коллективе, состоящем из представителей различных культурных, этнических, конфессиональных и социальных сообществ.</p>	<p>Частично владеет навыками определения и применения этических норм, касающихся культурных этнических, конфессиональных и социальных различий; приемами делового взаимодействия и предотвращения конфликтных ситуаций в коллективе, состоящем из представителей различных культурных, этнических, конфессиональных и социальных сообществ.</p>	<p>В основном владеет навыками определения и применения этических норм, касающихся культурных этнических, конфессиональных и социальных различий; приемами делового взаимодействия и предотвращения конфликтных ситуаций в коллективе, состоящем из представителей различных культурных, этнических, конфессиональных и социальных сообществ.</p>	<p>Владеет навыками определения и применения этических норм, касающихся культурных этнических, конфессиональных и социальных различий; приемами делового взаимодействия и предотвращения конфликтных ситуаций в коллективе, состоящем из представителей различных культурных, этнических, конфессиональных и социальных сообществ.</p>

		конфессиональных и социальных сообществ.	конфессиональных и социальных сообществ.		
<p>ПК-2: Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>					
<p>Знать: основные положения теорий мотивации, лидерства и власти; специфику и ценности организационной культуры; процессы групповой динамики и принципы формирования команды.</p>	<p>Фрагментарные знания об основных положениях теорий мотивации, лидерства и власти; специфике и ценности организационной культуры; процессах групповой динамики и принципах формирования команды.</p>	<p>Неполные знания об основных положениях теорий мотивации, лидерства и власти; специфике и ценности организационной культуры; процессах групповой динамики и принципах формирования команды.</p>	<p>Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания об основных положениях теорий мотивации, лидерства и власти; специфике и ценности организационной культуры; процессах групповой динамики и принципах формирования команды.</p>	<p>Сформированы систематические знания об основных положениях теорий мотивации, лидерства и власти; специфике и ценности организационной культуры; процессах групповой динамики и принципах формирования команды.</p>	<p>контрольная работа, тесты, рефераты, доклады, зачет</p>
<p>Уметь: применять в профессиональной деятельности теории мотивации, лидерства власти; проводить аудит кадрового потенциала организации.</p>	<p>Частичные умения применять в профессиональной деятельности теории мотивации, лидерства власти; проводить аудит кадрового потенциала организации.</p>	<p>Неполные умения применять в профессиональной деятельности теории мотивации, лидерства власти; проводить аудит кадрового потенциала организации.</p>	<p>Умения полные, допускаются небольшие ошибки при применении в профессиональной деятельности теорий мотивации, лидерства власти; при проведении аудита кадрового потенциала организации.</p>	<p>Сформированы умения применять в профессиональной деятельности теории мотивации, лидерства власти; проводить аудит кадрового потенциала организации.</p>	

<p>Владеть: методами аудита кадрового потенциала организации, способами мотивирования и стимулирования, командообразования, коммуникаций, лидерства.</p>	<p>Не владеет методами аудита кадрового потенциала организации, способами мотивирования и стимулирования, командообразования, коммуникаций, лидерства.</p>	<p>Частично владеет методами аудита кадрового потенциала организации, способами мотивирования и стимулирования, командообразования, коммуникаций, лидерства.</p>	<p>В основном владеет методами аудита кадрового потенциала организации, способами мотивирования и стимулирования, командообразования, коммуникаций, лидерства.</p>	<p>Владеет методами аудита кадрового потенциала организации, способами мотивирования и стимулирования, командообразования, коммуникаций, лидерства.</p>
---	--	--	--	---

7.3. Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Тестовые задания для текущего контроля знаний

1. Первый руководитель издает приказы «через голову» на третий, четвертый и даже пятый структурные уровни вниз или забываются ранее изданные нормативы и распределения полномочий
 - дублирование организационного порядка
 - стагнация
 - маятниковые решения
 - игнорирование организационного порядка
2. Несогласованность целей и действий, а также «неосуществляемость» решений ставят под вопрос достижение целей организацией
 - конфликт
 - неуправляемость
 - бессубъектность
 - рассеивание целей
3. Базовое противоречие, которое возникает из-за трудности в объединении интересов всех членов вокруг целей организации на всех ее уровнях
 - противоречие между личными и безличными факторами организаций
 - противоречие между индивидуальным и общим в организациях
 - противоречие между планомерным и спонтанным в строении и развитии организаций
 - департаментализация
4. Новое структурное звено подавляет эффективность низовых подразделений – это ...
 - автаркия подразделений
 - бюрократия
 - господство структуры над функцией
 - патология организационных отношений
5. Сотрудники не могут либо не хотят делать что-то за пределами минимально предписанного или им не даны соответствующие полномочия
 - конфликт
 - неуправляемость
 - бессубъектность
 - рассеивание целей
6. Приказом или распоряжением работнику предписывается делать то, что он и без того должен выполнять согласно служебной инструкции или положению о подразделении
 - дублирование организационного порядка
 - стагнация
 - маятниковые решения
 - игнорирование организационного порядка
7. Существует сговор работников организации для использования ее ресурсов в собственных целях, но в ущерб организации
 - клика
 - неуправляемость
 - бессубъектность
 - рассеивание целей
8. Цели, которые формулируются в виде функций, задач, обязанностей и задаются извне данной оргсистемы – это цели-...
 - задания
 - ориентации
 - системы

9. Базовое противоречие, которое возникает от того, что организация не может рассматриваться только как коллектив или совокупность индивидов и малых групп
 противоречие между личными и безличными факторами организаций
 противоречие между индивидуальным и общим в организациях
 противоречие между планомерным и спонтанным в строении и развитии организаций
 департаментализация
10. Цели перестают быть общими, люди не могут находить совместные решения, сотрудничество между сторонами, конструктивные взаимодействия между ними становятся невозможными или крайне затруднены
 конфликт
 неуправляемость
 бессубъектность
 рассеивание целей
11. Цели, преломленные через интересы персонала, разных групп работников – это цели...
 задания
 ориентации
 системы
12. Преобладание в управленческой культуре негативов над позитивами характеризует ...
 маятниковые решения
 демотивирующий стиль руководства
 игнорирование организационного порядка
 подавление развития функционированием
13. Особая “третья природа” организации представляет собой...
 чисто духовное явление
 объективные материальные объекты
 такую природу, которую человечество поставило между собой и окружающей средой.
 природу, порожденную общественными отношениями и занимающую в них специфическое место
14. Повторяются структурные манипуляции (объединение-разъединение низовых подразделений, централизация- децентрализация)
 дублирование организационного порядка
 стагнация
 маятниковые решения
 игнорирование организационного порядка
15. Совокупности целей, как они понимаются на самом нижнем структурном уровне, не дают исходную, общеорганизационную цель
 клика
 неуправляемость
 бессубъектность
 рассеивание целей
16. Базовое противоречие, которое возникает из-за ошибок управления, задающего нереальные стандарты, с одной стороны и устаревших элементов, связей, схем бизнес-процессов – с другой
 противоречие между личными и безличными факторами организаций
 противоречие между индивидуальным и общим в организациях
 противоречие между планомерным и спонтанным в строении и развитии организаций
 департаментализация
17. Базовое противоречие, которое возникает из-за “рассечения” организации на подразделения
 противоречие между личными и безличными факторами организаций
 противоречие между индивидуальным и общим в организациях
 противоречие между планомерным и спонтанным в строении и развитии организаций
 департаментализация

18. Контроль над процедурами, техникой учета, методикой обработки информации в организации отдаётся на личное усмотрение исполнителя
автаркия подразделений
бюрократия
господство структуры над функцией
патология организационных отношений
19. Замкнутость отделов, цехов, служб на собственных задачах, сосредоточенность на внутренних проблемах в отрыве от целей, интересов смежных подразделений и организации в целом
автаркия подразделений
бюрократия
господство структуры над функцией
патология организационных отношений
20. Сущность социальной организации проявляется, когда ...
все индивидуальные цели подчинены достижению только общих целей, части работают только на целое
существуют только однонаправленные отношения в достижении целей
достижение каких-либо общих целей осуществляется через достижение индивидуальных целей или же когда достижение индивидуальных целей осуществляется через выдвигание и достижение общих целей
существует ориентация целого на потребности участников, когда общие цели подчинены достижению только индивидуальных целей
21. Термин, которым обозначается неспособность организации к выработке и реализации необходимых в ней изменений или уклонение от решений, назревших нововведений
дублирование организационного порядка
стагнация
маятниковые решения
игнорирование организационного порядка
22. Цели, которые встроены в природу организации и формулируют её целостность, выживание, равновесие, согласованность и т. п. – это цели-...
задания
ориентации
системы
23. Существенный признак социальной организации
цель
прибыль
задачи
функциональность
24. Организационные патологии – это ...
нарушения норм бухгалтерской отчётности
причины устойчивого целенедостижения организаций
превышение взысканий над поощрением
отсутствие организационной культуры
25. Организационный эффект проявляется
когда большинство или все сотрудники в организации имеют одинаковые цели, за счёт эффективности индивидуального труда каждого отдельного работника в принципах объединения индивидуальных и групповых усилий: единство цели, разделение труда, сотрудничество
26. Индивидуальные способности руководителя не дают ему возможности исполнять возложенные на него обязанности
автаркия подразделений
бюрократия
господство структуры над функцией
несовместимость личности с функцией

Ответы.

1. игнорирование организационного порядка
2. неуправляемость
3. противоречие между индивидуальным и общим в организациях
4. господство структуры над функцией
5. бессубъектность
6. дублирование организационного порядка
7. клика
8. задания
9. противоречие между личными и безличными факторами организаций
10. конфликт
11. ориентации
12. демотивирующий стиль руководства
13. природу, порожденную общественными отношениями и занимающую в них специфическое место
14. маятниковые решения
15. рассеивание целей
16. противоречие между планомерным и спонтанным в строении и развитии организаций
17. департаментализация
18. бюрократия
19. автаркия подразделений
20. достижение каких-либо общих целей осуществляется через достижение индивидуальных целей или же когда достижение индивидуальных целей осуществляется через выдвигание и достижение общих целей
21. стагнация
22. системы
23. цель
24. причины устойчивого целенедостижения организаций
25. в принципах объединения индивидуальных и групповых усилий: единство цели, разделение труда, сотрудничество
26. несовместимость личности с функцией

Контрольные вопросы для проведения текущего контроля

1. Организационное поведение как наука и практика. Роль, место, объект, предмет, методы познания и исследования в организационном поведении.
2. Понятия поведения, трудового поведения и организационного поведения. Модели и факторы, их разнообразие и субъективность.
3. Психологические теории поведения. Направленность личности.
4. Социологические теории поведения человека в организации.
5. Экономические теории поведения человека в организации.
6. Типологии трудового поведения.
7. Девиантное поведение индивидуума в организации, формы девиаций.
8. Факторы организационной среды и их влияние на поведение сотрудника. Понятие качества трудовой жизни и его элементы.
9. Типология организаций в менеджменте и социологии. Организационно-правовая форма организации.
10. Агрессивное, ассертивное и пассивное поведение сотрудников организации.
11. Лояльность работников своей организации и ее обеспечение.
12. Типологии коммуникаций в организации. Внешние и внутренние коммуникации. Средства коммуникации. Вертикальные и горизонтальные коммуникации.
13. Управление коммуникациями в организации: проблемы, планирование, организация, контроль.
14. Перцептивный, коммуникативный и интерактивный аспект делового общения.
15. Стили ведения деловых переговоров.

16. Методика подготовки и проведения презентации.
17. Модели формирования мотивов. Формирование мотивов: внешние и внутренние факторы.
18. Влияние силы мотивации на результативность деятельности. Закон Йеркса-Додсона.
19. Возможности и методы выявления и использования мотивов для управления отношением к труду.
20. Модели и критерии организационной эффективности. Субъекты организации и внешней среды и многообразие точек зрения на результативность организации.

Темы рефератов и контрольных работ для проведения текущего контроля

Тема 1. Становление организационного поведения как научной дисциплины

1. Причины выделения организационного поведения в самостоятельную дисциплину.
2. Взаимосвязь организационного поведения с другими дисциплинами.

Тема 2. Система организационного поведения и ее структура

1. Предмет и задачи организационного поведения.
2. Структура организационного поведения.

Тема 3. Теоретические подходы, используемые в ОП

1. Теории психоанализа.
2. Теории бихевиоризма.
3. Теории гуманистической психологии.

Тема 4. Теории психоанализа

1. Концепция З.Фрейда
2. Практическая значимость теорий психоанализа.

Тема 5. Теории бихевиоризма

1. Основные концепции представителей школы бихевиоризма.
2. Практическая ценность теорий бихевиоризма для управления организационным поведением.

Тема 6. Теории гуманистической психологии

1. Основные идеи теорий гуманистической психологии.
2. Теории гуманистической психологии - практическое пособие для менеджеров.

7. Личность и ее социальная роль в организации

1. Личность как субъект организационного поведения.
2. Структура социальной роли.

Тема 8. Установки личности

1. Роль установок в управлении поведением человека.
2. Социализация личности как процесс изменения установок.

Тема 9. Значение установок личности в эффективной деятельности организации

1. Установки личности.
2. Способы изменения установок.

Тема 10. Влияние восприятия индивида на организацию его поведения

1. Понятие восприятия.
2. Факторы, влияющие на процесс восприятия.

Тема 11. Уровень притязаний личности

1. Уровень самоуважения личности.
2. Теория самопознания.

Тема 12. Персональное развитие в организации

1. Личностный потенциал работника.
2. Мероприятия по персональному развитию работников.

Тема 13. Личностный потенциал работника

1. Содержание личностного потенциала работника.
2. Методы по выявлению профессиональных и личностных качеств работника.

Тема 14. Формирование группового поведения в организации

1. Понятие группы.

2. Причины объединения людей в группы.

Тема 15. Роль неформальных групп в организации

1. Типы неформальных групп.

2. Правила работы с неформальными группами.

Тема 16. Формирование группы и ее основные характеристики

1. Стадии формирования группы.

2. Структура группы.

Тема 17. Концепция сплоченности группы

1. Конформизм.

2. Мероприятия по укреплению и разрушению сплоченности.

Тема 18. Потенциал группы и его результативность

1. Качественные и количественные показатели результативности группы.

2. Факторы, мешающие раскрытию потенциала группы.

Тема 19. Коммуникативное поведение в организации

1. Невербальное общение.

2. Вербальное общение.

Тема 20. Коммуникации как связующие звенья в управлении

1. Виды коммуникаций.

2. Структура коммуникаций.

Тема 21. Лидерство в организации

1. Теория власти и влияния.

2. Теория черт.

Тема 22. Основные подходы к изучению лидерства

1. Поведенческий подход.

2. Ситуационный подход.

Тема 23. Конфликты и управление поведением в конфликтных ситуациях

1. Конфликты и их причины.

2. Управление конфликтной ситуацией.

Тема 24. Стресс. Основные способы борьбы с ним

1. Стресс и «Ю-стресс».

2. Способы борьбы со стрессом.

Тема 25. Анализ и конструирование организации

1. Роль организационной структуры в управлении организационным поведением.

2. Роль организационной культуры в формировании имиджа организации.

Тема 26. Роль мотивации в деятельности организации

1. Направления развития современных теорий мотивации.

2. Роль денег в системе стимулирования современной организации.

Тема 27. Конфликты в организации

1. Причины возникновения конфликтов в организациях различных сфер деятельности.

2. Разработка методов управления конфликтным взаимодействием в организации.

Тема 28. Необходимость изменений для выживания организации в условиях конкуренции

1. Природа изменений в организации.

2. Управление нововведениями.

Тема 29. Поведенческий маркетинг

1. Стадии формирования поведенческого маркетинга.

2. Типы поведенческого маркетинга.

Тема 30. Международная организация как субъект организационного поведения

1. Система международного бизнеса в условиях глобализации экономики.

2. Управление организационной мультикультурой.

Вопросы к зачету

1. Организационное поведение как наука и практика. Роль, место, объект, предмет, методы познания и исследования в организационном поведении.

2. Понятия поведения, трудового поведения и организационного поведения. Модели и факторы, их разнообразие и субъективность.
3. Психологические теории поведения. Направленность личности.
4. Социологические теории поведения человека в организации.
5. Экономические теории поведения человека в организации.
6. Типологии трудового поведения.
7. Девиантное поведение индивидуума в организации, формы девиаций.
8. Факторы организационной среды и их влияние на поведение сотрудника. Понятие качества трудовой жизни и его элементы.
9. Типология организаций в менеджменте и социологии. Организационно-правовая форма организации.
10. Агрессивное, ассертивное и пассивное поведение сотрудников организации.
11. Лояльность работников своей организации и ее обеспечение.
12. Типологии коммуникаций в организации. Внешние и внутренние коммуникации. Средства коммуникации. Вертикальные и горизонтальные коммуникации.
13. Управление коммуникациями в организации: проблемы, планирование, организация, контроль.
14. Перцептивный, коммуникативный и интерактивный аспект делового общения.
15. Стили ведения деловых переговоров.
16. Методика подготовки и проведения презентации.
17. Модели формирования мотивов. Формирование мотивов: внешние и внутренние факторы.
18. Влияние силы мотивации на результативность деятельности. Закон Йеркса-Додсона.
19. Возможности и методы выявления и использования мотивов для управления отношением к труду.
20. Модели и критерии организационной эффективности. Субъекты организации и внешней среды и многообразие точек зрения на результативность организации.
21. Потенциал группы и факторы повышения продуктивности группы.
22. Формирование продуктивных рабочих команд. Ключевые качества команды. Совместимость членов команды. Управление формированием команд.
23. Статусы, роли, нормы в команде. Подход Белбина.
24. Групповые девиации. Групповое мышление.
25. Методы активизации коллективной умственной деятельности.
26. Конфликты в организации и их урегулирование.
27. Анализ организации как социотехнической системы. Организационно-правовая форма организации, положение на рынке и организационная структура как факторы поведения.
28. Организационная культура и ее значение для деятельности организации на различных этапах развития. Исследование, диагностика и изменение культуры. Теории Шейна, Хофстеде, Камерон и Куинна.
29. Социально-психологический климат и продуктивность организации.
30. Структура организации как следствие текущего состояния и перспектив развития организации и особенностей ее руководителей и ключевых специалистов.
31. Проектирование работ. Проектирование перехода к работе в командах.
32. Стратегии развития организации и их поведение. Перепроектирование организаций.
33. Научные методы диагностики факторов, определяющих поведение работников организации.
34. Диагностика факторов внешней и внутренней среды, влияющих на поведение организации. SWOT-анализ.
35. Природа власти и лидерства. Типологии лидерства.
36. Уровни лидерства в организации и компетенции лидеров разных уровней.
37. Эмоциональный интеллект лидера.

38. Компетенции лидера в области командообразования.
39. Понятие стиля руководства. Факторы разнообразия стилей. Стили руководства по Левину, Лайкерту, Вруму и Йеттону.
40. Ситуационные и поведенческие концепции лидерства.
41. Харизматическое, провидческое, трансформационное лидерство. Лидерство-служение.
42. Стадии формирования команды по Такману и диалектика роли лидера.
43. Потенциал и потребности личности, методы их выявления. Возможности организации в развитии трудового потенциала и удовлетворении потребностей работников.
44. Развитие организации как развитие ее персонала. Концепция Развивающего управления персоналом.
45. Японские методы управления поведением в организации и факторы их эффективности.
46. Понятие и типология карьеры. Планирование карьеры и развития.
47. Решающая роль персонала в проведении изменений в организации. Необходимость, планирование и организация изменений.
48. Сопротивление изменениям. Изменение поведения людей в организациях. Поведение лидера в ситуации изменений.
49. Процессы и модели принятия решений по организационным изменениям.
50. Имидж организации. Факторы привлекательности организации для работников и субъектов внешней среды. Выявление и формирование имиджа организации.
51. Роль и возможности связи организации с общественностью и рекламирования организации.
52. Фирменный стиль и дресс-код (стиль одежды), их влияние на поведение сотрудников и организации.
53. Международная деловая среда: экономические, политические и социокультурные особенности.
54. Подготовка организации к функционированию в иной стране.
55. Многонациональные корпорации и специфика управления ими.
56. Типологии национальных культур и их влияние на поведение организации в международной среде. Типологии Хофстеде.
57. Этика бизнеса. Формы социальной ответственности бизнеса. Акулы и дельфины в бизнесе.
58. Показатели этичности бизнеса. Бюро безупречного бизнеса. Инвесторы в людей. Лучшие компании для трудоустройства.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков, и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Требования к контрольной работе

Контрольная работа представляет собой один из видов самостоятельной работы обучающихся. По сути – это изложение ответов на определенные теоретические вопросы по учебной дисциплине, а также решение практических задач. Контрольные проводятся для того, чтобы развить у обучающихся способности к анализу научной и учебной литературы, умение обобщать, систематизировать и оценивать практический и научный материал, укреплять навыки овладения понятиями определенной науки и т. д.

При оценке контрольной преподаватель руководствуется следующими критериями:

- работа была выполнена автором самостоятельно;
- обучающийся подобрал достаточный список литературы, который необходим для осмысления темы контрольной;
- автор сумел составить логически обоснованный план, который соответствует поставленным задачам и сформулированной цели;
- обучающийся проанализировал материал;
- контрольная работа отвечает всем требованиям четкости изложения и аргументированности, объективности и логичности, грамотности и корректности;

- обучающийся сумел обосновать свою точку зрения;
- контрольная работа оформлена в соответствии с требованиями;
- автор защитил контрольную и успешно ответил на все вопросы преподавателя.

Контрольная работа, выполненная небрежно, не по своему варианту, без соблюдения правил, предъявляемых к ее оформлению, возвращается без проверки с указанием причин, которые доводятся до обучающегося. В этом случае контрольная работа выполняется повторно.

Вариант контрольной работы выдается в соответствии с порядковым номером в списке студентов.

Критерии оценки знаний при написании контрольной работы

Отметка «отлично» выставляется обучающемуся, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания вопросов контрольной работы и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование принятых решений.

Отметка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе или в решении задач некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя.

Отметка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, но при этом он владеет основными понятиями выносимых на контрольную работу тем, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

Отметка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который не знает большей части основного содержания выносимых на контрольную работу вопросов тем дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий и не умеет использовать полученные знания.

Требования к выполнению тестового задания

Тестирование является одним из основных средств формального контроля качества обучения. Это метод, основанный на стандартизированных заданиях, которые позволяют измерить психофизиологические и личностные характеристики, а также знания, умения и навыки испытуемого.

Основные принципы тестирования, следующие:

- связь с целями обучения - цели тестирования должны отвечать критериям социальной полезности и значимости, научной корректности и общественной поддержки;
- объективность - использование в педагогических измерениях этого принципа призвано не допустить субъективизма и предвзятости в процессе этих измерений;
- справедливость и гласность - одинаково доброжелательное отношение ко всем обучающимся, открытость всех этапов процесса измерений, своевременность ознакомления обучающихся с результатами измерений;
- систематичность - систематичность тестирований и самопроверок каждого учебного модуля, раздела и каждой темы; важным аспектом данного принципа является требование репрезентативного представления содержания учебного курса в содержании теста;

- гуманность и этичность - тестовые задания и процедура тестирования должны исключать нанесение какого-либо вреда обучающимся, не допускать ущемления их по национальному, этническому, материальному, расовому, территориальному, культурному и другим признакам;

Важнейшим является принцип, в соответствии с которым тесты должны быть построены по методике, обеспечивающей выполнение требований соответствующего федерального государственного образовательного стандарта.

В тестовых заданиях используются четыре типа вопросов:

- закрытая форма - является наиболее распространенной и предлагает несколько альтернативных ответов на поставленный вопрос. Например, обучающемуся задается вопрос, требующий альтернативного ответа «да» или «нет», «является» или «не является», «относится» или «не относится» и т.п. Тестовое задание, содержащее вопрос в закрытой

форме, включает в себя один или несколько правильных ответов и иногда называется выборочным заданием. Закрытая форма вопросов используется также в тестах-задачах с выборочными ответами. В тестовом задании в этом случае сформулированы условие задачи и все необходимые исходные данные, а в ответах представлены несколько вариантов результата решения в числовом или буквенном виде. Обучающийся должен решить задачу и показать, какой из представленных ответов он получил.

– открытая форма - вопрос в открытой форме представляет собой утверждение, которое необходимо дополнить. Данная форма может быть представлена в тестовом задании, например, в виде словесного текста, формулы (уравнения), графика, в которых пропущены существенные составляющие - части слова или буквы, условные обозначения, линии или изображения элементов схемы и графика. Обучающийся должен по памяти вставить соответствующие элементы в указанные места («пропуски»).

– установление соответствия - в данном случае обучающемуся предлагают два списка, между элементами которых следует установить соответствие;

– установление последовательности - предполагает необходимость установить правильную последовательность предлагаемого списка слов или фраз.

Критерии оценки знаний при проведении тестирования

Отметка «отлично» выставляется при условии правильного ответа не менее чем 85% тестовых заданий;

Отметка «хорошо» выставляется при условии правильного ответа не менее чем 70 % тестовых заданий;

Отметка «удовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа не менее 50 %;

Отметка «неудовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа менее чем на 50 % тестовых заданий.

Результаты текущего контроля используются при проведении промежуточной аттестации.

Требования к написанию реферата

Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.

Реферат должен быть структурирован (по главам, разделам, параграфам) и включать разделы: введение, основная часть, заключение, список использованных источников. В зависимости от тематики реферата к нему могут быть оформлены приложения, содержащие документы, иллюстрации, таблицы, схемы и т.д. Объем реферата – 15-20 страниц печатного текста, включая титульный лист, введение, заключение и список литературы.

Его задачами являются:

1. Формирование умений самостоятельной работы с источниками литературы, их систематизация;

2. Развитие навыков логического мышления;

3. Углубление теоретических знаний по проблеме исследования.

При оценке реферата используются следующие критерии:

- новизна текста;

- обоснованность выбора источника;

- степень раскрытия сущности вопроса;

- соблюдения требований к оформлению.

Критерии оценивания реферата:

Отметка «отлично» выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Отметка «хорошо» - основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала, отсутствует логическая последовательность в суждениях, не выдержан объём реферата,

имеются упущения в оформлении, не допускает существенных неточностей в ответе на дополнительный вопрос.

Отметка «удовлетворительно» - имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности, тема освещена лишь частично, допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы, во время защиты отсутствует вывод.

Отметка «неудовлетворительно» - тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Тематика рефератов выдается преподавателем в конце семинарского занятия.

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

8.1. Основная литература:

1. Захаров, Н.Л. Организационное поведение государственных служащих [Электронный ресурс]: учебное пособие / Н.Л. Захаров - М.: ИНФРА-М, 2016. - 237 с. - ЭБС «Znanium.com» - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=557327>

2. Резник, С.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник / С.Д. Резник. - Москва: ИНФРА-М, 2015. - 463 с. - ЭБС «Znanium.com» - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=467203>

8.2. Дополнительная литература:

3. Джордж, Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов / Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 460 с. - ЭБС «IPRbooks» - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52063>.

4. Семенов, А.К. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров / Семенов А.К., Набоков В.И. - М.: Дашков и К, 2015. - 272 с. - ЭБС «Znanium.com» - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=510164>

5. Зайцев, Л.Г. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник / Л.Г. Зайцев, М.И. Соколова. - М.: Магистр: Инфра-М, 2013. - 464 с. - ЭБС «Znanium.com» - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=373848>

8.3. Информационно-телекоммуникационные ресурсы сети «Интернет»:

- Образовательный портал ФГБОУ ВО «МГТУ» [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://mkgту.ru/>

- Официальный сайт Правительства Российской Федерации. [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.government.ru>

- Информационно-правовой портал «Гарант» [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.garant.ru/>

- Научная электронная библиотека www.eLIBRARY.RU - Режим доступа: <http://elibrary.ru/>

- Электронный каталог библиотеки - Режим доступа: <http://lib.mkgту.ru:8004/catalog/fol2;>

- Единое окно доступа к образовательным ресурсам: Режим доступа: <http://window.edu.ru/>

- Сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ). Режим доступа: <http://wciom.ru>

- Сайт Общественной палаты России. Режим доступа: www.oprf.ru

Учебно-наглядные пособия включают в себя: схему: «Основные составляющие личности работника», схему «Коммуникативное поведение в организации», схему «Мотивацию персонала», схему: «Теории мотивации», схему: «Источники повышения результативности организации», схему: «Классификации групп», схему: «Групповое поведение в организации», схему: «Факторы, влияющие на групповую сплоченность», схему: «Жизненный цикл организации», схему: «Модель формирования организационной

культуры», схему: «Позитивные результаты и ограничения организационного развития», схему: «Формы сопротивления работников изменениям», схему: «Методы преодоления сопротивления организационным изменениям», схему: «Изменения в организации и управление нововведениями», схему: «Персональное развитие в организации», схему: «Моделирование оптимального карьерного роста на протяжении жизненного цикла работника», схему: «Элементы компетенции личности», схему: «Жизненный цикл компетенции персонала».

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).

9.1. Учебно-методические материалы по изучению лекционного курса и подготовке к практическим (семинарским) занятиям

План проведения занятий

№ п/п	Раздел дисциплины	Лекции		Практические		СРС	
		ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО
1.	Введение в организационное поведение. Организация и культура.	2	0,5	4	1	7	11
2.	Теория поведения человека в организации. Стремление к поиску новых форм управления поведением людей в процессе труда	2		4	1	7	11
3.	Личность в организации. Анализ индивидуального поведения	2	0,5	4	1	7	11
4.	Личностное деловое поведение в организации. Толерантность в рамках организационного поведения	2	0,5	4	1	7	11
5.	Коммуникативное поведение в организации. Формирование коммуникативной культуры.	2	0,5	4	1	7	11
6.	Мотивация и оценка конечных результатов организации.	3	0,5	6	1	7,75	15
7.	Группы в организации. Формирование группового поведения в организации. Сотрудничество и расширение поля позитивного общения	2	0,5	4	1	7	11
8.	Управление конфликтами и стрессами. Воспитание и развитие стремления к поиску новых форм управления поведением людей в процессе труда	2	0,5	4	1	7	11
	ИТОГО:	17	4	34	8	56,75	92
	Промежуточная аттестация	-	-	-	-		
	ВСЕГО:	17	4	34	8	56,75	92

Содержание разделов дисциплины «Организационное поведение», образовательные технологии

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Трудоемкость (часы / зач. ед.)		Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть)	Образовательные технологии
		ОФО	ЗФО				
1.	Введение в организационное поведение. Организация и культура.	2/0,055	0,5/0,014	Проблемы, стоящие перед менеджментом. Специфика проблем российского менеджмента.	ОК-5 ОК-6 ПК-2	Знать: основные положения теорий мотивации, лидерства и власти; специфику и ценности организационной культуры; процессы групповой динамики и принципы формирования команды. Уметь: работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. Владеть: методами аудита кадрового потенциала организации, способами мотивирования и стимулирования, командообразования, коммуникаций, лидерства	Проблемная лекция
2.	Теория поведения в организации. Стремление к поиску новых форм управления поведением людей в процессе труда	2/0,055	0,5/0,014	Исторические основы современного организационного поведения. Определение организационного поведения. Соотношение организационного поведения, теории организаций, управления человеческими ресурсами, организационного развития	ОК-6 ПК-2	Знать: типовые культурные, этнические, конфессиональные и социальные особенности, представителей тех или иных социальных общностей в коллективе, на государственной или муниципальной службе. Уметь: применять в профессиональной деятельности теории мотивации, лидерства власти; проводить аудит кадрового потенциала организации Владеть: навыками определения и применения этических норм, касающихся культурных этнических, конфессиональных и социальных различий; приемами делового взаимодействия и предотвращения конфликтных ситуаций в коллективе,	Лекция-визуализация

	Тема 3. Личность в организации. Анализ индивидуального поведения	2/0,055	0,5/0,014	Процесс восприятия и управления впечатлением. Личность и психологические установки Мотивация: потребности, содержание и процесс работы. Научение: процессы, системы вознаграждения и управление поведением.	ОК-5 ОК-6 ПК-2	<p>состоящем из представителей различных культурных, этнических, конфессиональных и социальных сообществ.</p> <p>Знать: основные положения теорий мотивации, лидерства и власти; специфику и ценности организационной культуры; процессы групповой динамики и принципы формирования команд.</p> <p>Уметь: работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.</p> <p>Владеть: методами аудита кадрового потенциала организации, способами мотивирования и стимулирования, коммуникаций, лидерства, командообразования.</p>	Лекция-визуализация
	Тема 4. Личностное деловое поведение в организации. Толерантность в рамках организационного поведения	2/0,055	0,5/0,014	Процесс восприятия и управления впечатлением. Личность и психологические установки Организационная система: основы организационной структуры. Организационная культура. Организационные перемены и организационное развитие. Стресс на рабочем месте. Удовлетворенность персонала.	ОК-5 ОК-6 ПК-2	<p>Знать: основные положения теорий мотивации, лидерства и власти; специфику и ценности организационной культуры; процессы групповой динамики и принципы формирования команд.</p> <p>Уметь: работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.</p> <p>Владеть: методами аудита кадрового потенциала организации, способами мотивирования и стимулирования, коммуникаций, лидерства, командообразования.</p>	Проблемная лекция
	Тема 5. Коммуникативное поведение в	2/0,055	0,5/0,014	Групповая динамика и команды. Техника коммуникаций и	ОК-5	<p>Знать: нормы, правила и способы осуществления коммуникации в устной</p>	Проблемная лекция

Тема	6. Мотивация и оценка конечных результатов организации.	3/0,08	0,5/0,014	<p>межличностные процессы.</p> <p>Лидерство в организации.</p> <p>Управление конфликтами</p>	<p>и письменной форме на русском и иностранном языках для решения задач в типовых ситуациях в бытовой и профессиональной сферах межличностного и межкультурного взаимодействия.</p> <p>Уметь: логически верно и грамотно строить устную и письменную речь на русском и иностранном языках для решения задач в типовых ситуациях межличностного и межкультурного взаимодействия; пользоваться основной справочной литературой, толковыми и нормативными словарями русского и иностранного языка.</p> <p>Владеть: различными формами, видами устной и письменной коммуникации в учебной и профессиональной деятельности; технологиями самостоятельной подготовки текстов различной жанрово-стилистической принадлежности культуры речи.</p>	ПК-2	<p>Знать: основные положения теорий мотивации, лидерства и власти; специфику и ценности организационной культуры; процессы групповой динамики и принципы формирования команды.</p> <p>Уметь: применять в профессиональной деятельности теории мотивации, лидерства власти; проводить аудит кадрового потенциала организации.</p>	Лекция-визуализация
------	---	--------	-----------	--	---	------	--	---------------------

Тема 7.	Группы организации. Формирование группового поведения организации. Сотрудничество и расширение поля позитивного общения	в 2/0,055	0,5/0,014	Организационная система: основы организационной структуры. Организационная культура. Организационные перемены и организационное развитие.	ОК-6	<p>Владеть: методами аудита кадрового потенциала организации, способами мотивирования и стимулирования, командообразования, коммуникаций, лидерства.</p> <p>Знать: типовые культурные, этнические, профессиональные и социальные особенности, представителей тех или иных социальных общностей в коллективе, на государственной или муниципальной службе.</p> <p>Уметь: работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, профессиональные и культурные различия.</p> <p>Владеть: навыками определения и применения этических норм, касающихся культурных этнических, профессиональных и социальных различий; приемами делового взаимодействия и предотвращения конфликтных ситуаций в коллективе, состоящем из представителей различных культурных, этнических, профессиональных и социальных сообществ.</p>	Лекция-визуализация
Тема 8.	Управление и конфликтами и стрессами. Воспитание и развитие стремления к поиску новых форм управления поведением	2/0,055	0,5/0,014	Групповая динамика и команды. Техника коммуникаций и межличностные процессы. Лидерство в организации. Управление конфликтами Стресс на рабочем месте. Удовлетворенность персонала.	ОК-6 ПК-2	<p>Знать: типовые культурные, этнические, профессиональные и социальные особенности, представителей тех или иных социальных общностей в коллективе, на государственной или муниципальной службе.</p> <p>Уметь: работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, профессиональные и культурные различия.</p>	Слайд-лекция

	людей в процессе труда				Владеть: методами аудита кадрового потенциала организации, способами мотивирования и стимулирования, командообразования, коммуникаций, лидерства.	
	Итого	17/0,47		4/0,11		

Практические и семинарские занятия, их наименование, содержание и объем в часах

№ п/п	№ раздела дисциплины	Наименование практических и семинарских занятий	Объем в часах / трудоемкость в з.е.	
			ОФО	ЗФО
1.	Введение организационное поведение. Организация и культура.	Проблемы, стоящие перед менеджментом. Специфика проблем российского менеджмента.	4/0,01	1/0,03
12.	Теория поведения человека в организации. Стремление к поиску новых форм управления поведением людей в процессе труда	Исторические основы современного организационного поведения. Определение организационного поведения. Соотношение организационного поведения, теории организаций, управления человеческими ресурсами, организационного развития	4/0,01	1/0,03
3.	Личность в организации. Анализ индивидуального поведения	Процесс восприятия и управления впечатлением. Личность и психологические установки Мотивация: потребности, содержание и процесс работы. Научение: процессы, системы вознаграждения и управление поведением.	4/0,01	1/0,02
4.	Личностное деловое поведение в организации. Толерантность в рамках организационного поведения	Процесс восприятия и управления впечатлением. Личность и психологические установки Организационная система: основы организационной структуры. Организационная культура. Организационные перемены и организационное развитие. Стресс на рабочем месте. Удовлетворенность персонала.	4/0,01	1/0,02
5.	Коммуникативное поведение в организации. Формирование коммуникативной культуры.	Групповая динамика и команды. Техника коммуникаций и межличностные процессы. Лидерство в организации. Управление конфликтами	4/0,01	1/0,03
6.	Мотивация и оценка конечных результатов организации.	Мотивация: потребности, содержание и процесс работы. Научение: процессы, системы вознаграждения и управление поведением.	6/0,17	1/0,03
7.	Группы в организации. Формирование группового поведения в организации. Сотрудничество и расширение поля	Организационная система: основы организационной структуры. Организационная культура. Организационные перемены и организационное развитие.	4/0,01	1/0,03

	позитивного общения			
8.	Управление конфликтами и стрессами. Воспитание и развитие стремления к поиску новых форм управления поведением людей в процессе труда	Групповая динамика и команды. Техника коммуникаций и межличностные процессы. Лидерство в организации. Управление конфликтами Стресс на рабочем месте. Удовлетворенность персонала.	4/0,01	1/0,03
	Итого		34/0,94	8/0,22

9.2. Учебно-методические материалы по самостоятельной работе студентов
Содержание и объем самостоятельной работы бакалавров

№ п/п	Разделы и темы рабочей программы самостоятельного изучения	Перечень домашних заданий и других вопросов для самостоятельного изучения	Сроки выполнения	Объем в часах / трудоемкость в з.е.	
				ОФО	ЗФО
5 семестр/ 6 семестр					
1.	Введение в организационное поведение. Организация и культура.	Написание реферата	2 неделя	7/0,19	11/0,30
2.	Теория поведения человека в организации. Стремление к поиску новых форм управления поведением людей в процессе труда	Подготовка доклада	4 неделя	7/0,19	11/0,30
3.	Личность в организации. Анализ индивидуального поведения	Решение ситуационных задач	6 неделя	7/0,19	11/0,30
4.	Личностное деловое поведение в организации. Толерантность в рамках организационного поведения	Подготовка доклада	8 неделя	7/0,19	11/0,30
5.	Коммуникативное поведение в организации. Формирование коммуникативной культуры.	Решение ситуационных задач	10 неделя	7/0,19	11/0,30
6.	Мотивация и оценка конечных результатов организации.	Анализ мотивационных видеороликов	14 неделя	7,75/0,21	15/0,41
7.	Группы в организации. Формирование группового поведения в организации. Сотрудничество и расширение поля позитивного общения	Решение ситуационных задач	15 неделя	7/0,19	11/0,30
8.	Управление конфликтами и стрессами. Воспитание и развитие стремления к поиску новых форм управления поведением людей в процессе труда	Подготовка доклада	16 неделя	7/0,19	11/0,30
9.			16 неделя	7/0,19	11/0,30
	ИТОГО:			56,75	92

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю, практике, ГИА), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине позволяют:

- организовать процесс образования путем визуализации изучаемой информации посредством использования презентаций, учебных фильмов;
- контролировать результаты обучения на основе компьютерного тестирования;
- автоматизировать расчеты аналитических показателей, предусмотренные программой научно-исследовательской работы;
- автоматизировать поиск информации посредством использования справочных систем.

10.1. Перечень необходимого программного обеспечения

Для осуществления учебного процесса используется свободно распространяемое (бесплатное не требующее лицензирования) программное обеспечение:

1. Операционная система «Windows»;
2. Офисный пакет «WPS office»;
3. Программа для воспроизведения аудио и видео файлов «VLC media player»;
4. Программа для работы с документами формата .pdf «Adobe reader»;
5. Тестовая система собственной разработки, правообладатель ФГБОУ ВО «МГТУ», свидетельство №2013617338.

10.2. Перечень необходимых информационных справочных систем:

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронно-библиотечным системам:

1. Электронная библиотечная система «ZNANIUM.COM» (www.znanium.com).
2. Электронная библиотечная система «IPRbooks» (www.iprbook.ru)

Для обучающихся обеспечен доступ (удаленный доступ) к следующим современным профессиональным базам данных, информационным справочным и поисковым системам:

1. Консультант Плюс – справочная правовая система (<http://consultant.ru>)
2. Web of Science (WoS) (<http://apps.webofknowledge.com>)
3. Научная электронная библиотека (НЭБ) (<http://www.elibrary.ru>)
4. Электронная Библиотека Диссертаций (<https://dvs.rsl.ru>)
5. КиберЛенинка (<http://cyberleninka.ru>)
6. Национальная электронная библиотека (<http://нэб.рф>)

11. Описание материально-технической базы необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Наименования специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
Специальные помещения		
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа: каб.16; 385000, Российская	Переносное мультимедийное оборудование, доска, мебель для аудиторий, учебно-	1. Операционная система «Windows», договор 0376100002715000045-0018439-01 от 19.06.2015;

СОГЛАСОВАНО
С БИБЛИОТЕКОЙ МГТУ
[Подпись]
САМУСОВА Е. Е.

<p>Федерация, Республика Адыгея, г. Майкоп, ул. Жуковского д. 30 Аудитория для практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: каб.11; 385000, Российская Федерация, Республика Адыгея, г. Майкоп, ул. Жуковского д. 30; а также кабинет кафедры конституционного строительства и государственного и муниципального управления (каб. 15) Компьютерный класс: каб.23; адрес - 385000, РФ, Адыгея, г. Майкоп, ул. Жуковского д. 30.</p>	<p>наглядные пособия, компьютерный класс на 15 <i>посадочных мест,</i> оснащенный компьютерами <i>Pentium</i> с выходом в Интернет</p>	<p>свободно распространяемое (бесплатное не требующее лицензирования) программное обеспечение: 1. Программа для воспроизведения аудио и видео файлов «VLC media player»; 2. Программа для воспроизведения аудио и видео файлов «K-lite codec»; 3. Офисный пакет «WPS office»; 4. Программа для работы с архивами «7zip»; 5. Программа для работы с документами формата .pdf «Adobe reader».</p>
<p>Помещения для самостоятельной работы</p>		
<p>Учебные аудитории для самостоятельной работы: Компьютерный класс: 385000, Российская Федерация, Республика Адыгея, г. Майкоп, ул. Жуковского д. 30, каб.23 Читальный зал: 385000, Российская Федерация, Республика Адыгея, г. Майкоп, ул. Первомайская, д. 191, 3 этаж.</p>	<p>Переносное мультимедийное оборудование, доска, мебель для аудиторий, компьютерный класс на 15 <i>посадочных мест,</i> оснащенный компьютерами <i>Pentium</i> с выходом в Интернет</p>	<p>1. Операционная система «Windows», договор 0376100002715000045- 0018439-01 от 19.06.2015; свободно распространяемое (бесплатное не требующее лицензирования) программное обеспечение: 1. Программа для воспроизведения аудио и видео файлов «VLC media player»; 2. Программа для воспроизведения аудио и видео файлов «K-lite codec»; 3. Офисный пакет «WPS office»; 4. Программа для работы с архивами «7zip»; 5. Программа для работы с документами формата .pdf «Adobe reader».</p>

Дополнения и изменения в рабочей программе
за _____ / _____ учебный год

В рабочую программу _____
(наименование дисциплины)

для направления (специальности) _____
(номер направления (специальности))

вносятся следующие дополнения и изменения:

Дополнения и изменения внес _____
(должность, Ф.И.О., подпись)

Рабочая программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры

(наименование кафедры)

« _____ » _____ 20__ г.

Заведующий кафедрой _____
(подпись) _____ (Ф.И.О.)