Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Осетинский государственный университет имени Коста Левановича Хетагурова»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«Организационное поведение»

Направление подготовки 38.03.10 Жилищное хозяйство
и коммунальная инфраструктура

Профиль подготовки
«Экономика и управление жилищным хозяйством
и коммунальной инфраструктурой»

Квалификация (степень) выпускника – бакалавр

Форма обучения – очная

Год начала подготовки – 2024

Утверждена в составе ОПОП

Владикавказ, 2023

1. Цель освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Организационное поведение» является формирование компетенций обучающегося в области организационного поведения.

Программа составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.10 Жилищное хозяйство и коммунальная инфраструктура, утвержденной методической комиссией по УГСН.

Дисциплина относится к обязательной части, Блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы «Жилищное хозяйство и коммунальная инфраструктура». Дисциплина является обязательной для изучения.

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

Код и наименование компетенции (результат освоения)	Код и наименование индикатора достижения компетенции
ОПК -2 Способен проектировать организационные структуры в сфере жилищного и коммунального хозяйства и участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций	ОПК -2.1 Выявление закономерностей поведения, социально-экономических и психологических факторов, определяющих поведение людей в организациях и организаций во внешней среде
	ОПК -2.2 Выбор методов и инструментов формирования организационной культуры

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Наименование показателя оценивания (результата обучения по дисциплине)
ОПК -2.1 Выявление закономерностей поведения, социально-экономических и психологических факторов, определяющих поведение людей в организациях и организаций во внешней среде	**Знает** базовые модели человеческого поведения **Знает** основы личностного и группового поведения **Знает** психологические условия повышения результативности исполнения принятых решений **Имеет навыки (начального уровня)** определения структуры процесса принятия решения **Имеет навыки (начального уровня)** анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал **Имеет навыки (начального уровня)** использования цифровых сервисов для совместной работы в команде **Имеет навыки (начального уровня)** создание самопрезентации, с использованием Power Point
ОПК -2.2 Выбор методов и инструментов формирования организационной культуры	**Знает** основные факторы, определяющие выбор организационной структуры **Знает** методологические основы организационного поведения **Знает** факторы, влияющие на поведение людей в компании **Имеет навыки (начального уровня)** выбора технологий

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Наименование показателя оценивания (результата обучения по дисциплине)
	эффективного влияния на индивидуальное, групповое и организационное поведение **Имеет навыки (начального уровня)** анализа внешней и внутренней среды организации **Имеет навыки (начального уровня)** выявления ключевых элементов внешней и внутренней среды и оценки их влияния на организацию и ее персонал

Информация о формировании и контроле результатов обучения представлена в Фонде оценочных средств (Приложение 1).

3. Трудоёмкость дисциплины и видов учебных занятий по дисциплине

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е. зачётных единиц (108 академических часов).

(1 зачетная единица соответствует 36 академическим часам)

Видами учебных занятий и работы обучающегося по дисциплине могут являться.

Обозначение	Виды учебных занятий и работы обучающегося
Л	Лекции
ЛР	Лабораторные работы
ПЗ	Практические занятия
КоП	Компьютерный практикум
КРП	Групповые и индивидуальные консультации по курсовым работам (курсовым проектам)
СР	Самостоятельная работа обучающегося в период теоретического обучения
Контроль	Самостоятельная работа обучающегося и контактная работа обучающегося с преподавателем в период промежуточной аттестации

Структура дисциплины:

Форма обучения – очная.

№	Наименование раздела дисциплины	Семестр	Количество часов по видам учебных занятий и работы обучающегося							Формы промежуточной аттестации, текущего контроля успеваемости*
			Л	ЛР	ПЗ	КоП	КРП	СР	Контроль	
1	Основы поведения личности в организации. Групповое поведение в организации	3	16	-	8	-		33	27	*Контрольная работа р.1, р.2* *Домашнее задание р.1, р.2*
2	Организационные процессы. Поведение	3	16	-	8	-				

	организации как системы									
	Итого:		32	-	16			33	27	*дифференцированный зачет (зачёт с оценкой)*

** - реферат, контрольная работа, расчетно-графическая работа, домашнее задание*

4. Содержание дисциплины, структурированное по видам учебных занятий и разделам

При проведении аудиторных учебных занятий предусмотрено проведение текущего контроля успеваемости:

- В рамках практических занятий предусмотрено выполнение обучающимися контрольной работы;

4.1 Лекции

форма обучения – очная

№	Наименование раздела дисциплины	Тема и содержание лекций
	Основы поведения личности в организации. Групповое поведение в организации	*Организация как среда существования личности* Природа и характер поведения человека в организации. Этапы жизненного цикла организации и их влияние на деятельность и поведение персонала организации. Влияние на трудовое поведение личности разделения труда, формализации в управлении персоналом, самообучаемости организаций. Стратегическое позиционирование как регулятор поведения персонала.
		Потребности и мотивационное поведение Современные теории мотивации, применимые для решения управленческих задач. Мотивационное «поле» организации. Организационное поведение и структура мотивационного ядра. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Двухфакторная теория мотивации. Сущность теории приобретенных потребностей. Теория потребностей Мак Клелланда. Теория К. Альдерфера. Теория С. Адамса. Теория В. Врума. Мотивы, побуждающие и поддерживающие трудовую деятельность.
		Личность в организации Основные характеристики личности, определяющие ее поведение. Личность как центр организационного поведения. Факторы, влияющие на поведение личности в организации. Я -концепция личности, психологические механизмы защиты. Восприятие и установки личности.

		Сущность и значение восприятия. Ощущение. Организация восприятия. Различия в восприятии руководителей и подчиненных. Избирательность восприятия. Стереотипы восприятия. Ситуационные факторы восприятия. Теория атрибуции, ее применение для определения причин поведения личности. Ошибки атрибуции. Значение восприятия в организации поведения индивида. природа, функции и основные характеристики понятия “установки” в Организационном поведении. Компоненты установок. Функции установок: приспособления, защиты своего Я, выражение ценностных ориентаций. Причины затруднений в изменении установок. Влияние установки личности на социально-психологический климат организации.
		Ролевое поведение в организации Сущность теории интеракционизма (ролевой теории Дж.Мида) Социальные роли личности. Ролевое поведение и ролевое ожидание индивида в организации. Ролевые конфликты: конфликт “личность-роль”, конфликт внутри роли, конфликт между ролями. Последствия и методы преодоления ролевых конфликтов. Управление поведением личности для приведения в соответствие ролевых поведения и ожиданий. Регламентация социальных ролей личности в организации. Особенности управления поведением личности на разных уровнях иерархии управления.
		Формирование группового поведения Групповое поведение, групповые нормы поведения, конформизм. Понятие и характеристики группы. Теории группообразования (близости, формирования групп, равновесия обмена). Виды групп и факторы их создания. Групповые нормы поведения как регулятор поведения личности. Этапы формирования групп. Появление общественного мнения в группе. Зависимость индивида от мнения большинства участников группы. Природа формальных групп и неформальных групп, их виды принципы создания рабочих групп и роли отдельных личностей. Регламенты организационного поведения в рабочих группах. Опыт формирования рабочих групп в различных организациях. Межгрупповые конфликты, пути их преодоления

		Лидерство в организации Сущность лидерства. Истоки и классические исследования лидерства. Формальное и неформальное лидерство, авторитет. Теории характерных особенностей лидерства. Поведенческие и ситуационные подходы к стилям руководства. Теории личностного поведения. Особенности лидерства и его формы в организациях разного типа. Природа власти в организации, стиль работы руководителя. Взаимосвязь понятий власть и влияние. Виды власти. Применение власти для изменения установок. Власть как ресурс руководителя. Механизм участия в управлении. Делегирование полномочий.
		Команда и этапы ее формирования Метод командообразования. Принципы формирования команды. Команда и ее виды. Развитие команд Организационное развитие и поведение группы. Технология фасилитации как повышение групповой эффективности. Интервенции в организационные процессы. Команда как достижение согласованности между организационной структурой, процессами, стратегией, людьми и организационной культурой. Выработка командой новых креативных организационных решений. Развитие способности организации к самообновлению. Функциональные роли в команде. Поведение людей в команде.
		Жизненный цикл организации Понятие жизненного цикла организации. Модели жизненного цикла организации. Циклы и стадии развития организации в бизнесе. Зависимость организационной структуры от стадии развития организации. Особенности поведения работников на различных стадиях развития организации. Связь методов управления персоналом со стадиями жизненного цикла организации
	Организационные процессы. Поведение организации как системы	*Конфликты в организации* Моббинг. Виды моббинга. Боссинг. Виды боссинга. Межгрупповые отношения между подразделениями в организации и их причины. Видимые признаки начала конфликта в организации. Конфликтные действия. Этапы развития конфликта. Поведение руководителя на разных стадиях развития межгруппового конфликта. Поведение людей в конфликте. Психологические доминанты поведения. Неадекватная восприятие и оценка себя и другого. Черты характер, провоцирующие конфликт.

		Управление поведением организации Типы организационного поведения организации в разных сегментах Бизнеса. Виды стратегий развития организации и их роль в Организационного поведения. Инновационное поведение организации и его влияние на Организационное поведение личности. Особенности организационного поведения на различных этапах жизненного цикла. Инициатива создания организации и особенности поведения личности, групп. Сопротивление переменам: причины, виды, последствия. Три стадии изменений. Управление организационными изменениями. Подходы и методы организационного развития. Казуальные переменные. Современные направления организационных изменений. Будущее организационного поведения.
		Организационная культура Концепция организационной культуры. Развитие организационной культуры. Влияние культуры на организационную эффективность. Соответствие культуры принятой стратегии. Управление организационной культурой. Влияние национальной культуры на особенности организационного поведения. Системный подход к изучению национального в организационной культуре. Модель Г. Хофстеде. Модель Лэйн и Дистефано. Модель Оучи. Коммуникации в международной среде. Мотивация в разных культурах. Лидерство в разных культурах. Управление интернациональной рабочей силой
		Изменения в организации Модели развития организации Типы оргструктуры (функциональная, дивизионная, матричная, проектная, сетевая). Особенности функционирования руководителя в организации на разных стадиях ее развития. Преодоление сопротивления нововведениям, научение поведению. Подготовка работников к необходимости изменений. Инновационность и поведение личности. Преодоление сопротивления нововведениям, научение поведению Подготовка работников к необходимости изменений. Инновационность и поведение личности. Стресс на рабочем месте. Стресс как результат нововведений. Сущность стресса. Причины стрессов в организации. Фрустрация. Виды стрессов: хронический, острый, физиологический, психологический. Стадии стресса.

		Персональное развитие в организации Управление карьерой. Организационные карьеры. Выбор карьеры. Карьерные отношения. Адаптируемость карьеры. развитие личности и социализация. Социализация как процесс адаптации личности к внешним условиям. Стадии и институты социализации. Изменение установок сотрудников. Приспособление к новым должностям. Социализация как связующее звено между эффективностью карьеры и деятельностью организации.
		Стили руководства и поведение руководителя Особенности стилей руководства. Особенности психологического доминирования. Формальная и содержательная стороны стилей руководства. Основные различия в поведении руководителя и лидера.
		Поведенческий маркетинг в организации Сущность поведенческого маркетинга. Формирование поведения сотрудников в соответствии со стратегией развития организации. Определение наиболее привлекательного поведения работников для повышения эффективности деятельности организации. Типология поведения сотрудников. Определение наиболее привлекательного поведения работников для повышения эффективности деятельности организации. Типология поведения сотрудников.
		Поведение руководителя при принятии решения Структура процесса принятия решения. Личный опыт руководства и принятие решения: программируемые и непрограммируемые решения. Психологические условия повышения результативности исполнения принятых решений. Индивидуальный стиль деятельности руководителя.

4.2. Лабораторные работы

Не предусмотрено учебным планом

4.3. Практические занятия

Форма обучения – очная

№	Наименование раздела дисциплины	Тема и содержание занятия
1.	Основы поведения личности в организации. Групповое поведение в организации	*Организация как среда существования личности* Поведение персонала в организации: основные правила и нормы. Общекультурные, профессиональные, возрастные и фирменные и групповые правила и нормы поведения персонала. Тренинг «Деловое поведение».

		Потребности и мотивационное поведение Мотиваторы трудовой деятельности. Мотивационный тест Герцбегра. Тест «пирамида Маслоу» для выявления потребностей удовлетворенности и их влияние на выполнение профессиональных задач. По материалам научно-практических изданий, интернет-ресурсов изучите примеры эффективной и неэффективной мотивации трудовой деятельности персонала конкретной организации. Сформулируйте выводы. Разбор кейсов.
		Личность в организации Типология личности и профессия менеджер. Методика М. Рокича «Ценностные ориентации», решение кейсовых задач, Тест на выявление лидерских качеств. Типология «Большая пятёрка». Т Тип поведения менеджера «А» и «Б». Составить основные правила компании для развития карьеры людей с ограниченными возможностями.
		Групповые решения и методы их принятия Комбинированное занятие «Процесс принятия группового решения и его психологические особенности». Групповое осуждение проблемы, принятие группового решения, защита результатов своей работы
2.	Организационные процессы. Поведение организации как системы	*Организационная культура* Создать «Модель организаций по переменным организационной культуры» используя предложенные таблицы. Используя, полученные знания, составьте модель корпоративной культуры вашей учебной группы. Создание самопрезентации, с использованием Power Point
		Конфликты в организации Управление межгрупповыми конфликтами в организации. Специфика межгрупповых конфликтов. Разработка правил управления межгрупповыми конфликтами в организации. Тренинг «Борьба за ресурсы».
		Стили руководства и поведение руководителя Стили руководства. Личные качества и стиль руководства. Возможности и ограничения возраста и образования для реализации различных стилей руководства. Решение кейсовых задач. Тренинг «Какой я руководитель».

		Поведение руководителя при принятии решения Психологические барьеры при принятии решения. Фиксация как тенденция «привязываться» к неверному решению и способы ее преодоления. Эмоциональные, культурные и социальные барьеры, барьеры общения и восприятия. Создания своего аккаунта обучающегося в сервисах групповой работы для выполнения тренинговых упражнений Тренинг «Шейпер, аналитик: роли в команде», с использованием цифровых сервисов для совместной работы в команде

4.4. Компьютерные практикумы

Не предусмотрено учебным планом

4.5. Групповые и индивидуальные консультации по курсовым работам (курсовым проектам)

Не предусмотрено учебным планом

4.6. Самостоятельная работа обучающегося в период теоретического обучения

Самостоятельная работа обучающегося в период теоретического обучения включает в себя:

- самостоятельную подготовку к учебным занятиям, включая подготовку к аудиторным формам текущего контроля успеваемости;
- выполнение домашнего задания;
- самостоятельную подготовку к промежуточной аттестации.

В таблице указаны темы для самостоятельного изучения обучающимся:

№	Наименование раздела дисциплины	Темы для самостоятельного изучения
1	Основы поведения личности в организации. Групповое поведение в организации	*Теории поведения человека в организации* Развитие теоретических взглядов на поведение личности в организации. История становления дисциплины “Организационное поведение” Появление дисциплины “Организационное поведение” в 60-е годы XX века как новый подход в обучении руководителей. Особенности организационного поведения в современных условиях, обусловленные изменениями: в существовании организаций, в рабочей силе, в работе с клиентами, в процессах управления. Ситуационное управление и организационное поведение, их взаимосвязь и взаимозависимость. Организационное поведение и другие науки, изучающие поведение личности.
2	Организационные процессы. Поведение организации как системы	*Анализ и конструирование организации* Современные способы построения организации Миссия организации, философия организации. Цели деятельности, их доведение до исполнителей, восприятие целей деятельности работниками организации. Организация как система, строение организации. Классическая теория строения организации: бюрократическая модель М. Вебера

		Проектирование организации. Анализ отношений в организации. Факторы проектирования организации: состояние внешней среды, технология работы в организации, стратегический выбор целей развития организации, поведение работников.

4.7. Самостоятельная работа обучающегося и контактная работа обучающегося с преподавателем в период промежуточной аттестации

Работа обучающегося в период промежуточной аттестации включает в себя подготовку к формам промежуточной аттестации (к дифференцированному зачету (зачету с оценкой)), а также саму промежуточную аттестацию.

5. Оценочные материалы по дисциплине

Фонд оценочных средств по дисциплине приведён в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины.

Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации, а также текущего контроля по дисциплине хранятся на кафедре (структурном подразделении), ответственной за преподавание данной дисциплины.

6. Учебно-методическое и материально-техническое обеспечение дисциплины

Основные принципы осуществления учебной работы обучающихся изложены в локальных нормативных актах, определяющих порядок организации контактной работы и порядок самостоятельной работы обучающихся. Организация учебной работы обучающихся на аудиторных учебных занятиях осуществляется в соответствии с п. 3.

6.1 Перечень учебных изданий и учебно-методических материалов для освоения дисциплины

Для освоения дисциплины обучающийся может использовать учебные издания и учебно-методические материалы, имеющиеся в научно-технической библиотеке НИУ МГСУ и/или размещённые в Электронных библиотечных системах.

Актуальный перечень учебных изданий и учебно-методических материалов представлен в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины.

6.2 Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

При осуществлении образовательного процесса по дисциплине используются профессиональные базы данных и информационных справочных систем, перечень которых указан в Приложении 3 к рабочей программе дисциплины.

6.3 Перечень материально-технического, программного обеспечения освоения дисциплины

Учебные занятия по дисциплине проводятся в помещениях, оснащенных соответствующим оборудованием и программным обеспечением.

Перечень материально-технического и программного обеспечения дисциплины приведен в Приложении 4 к рабочей программе дисциплины.

Приложение 1 к рабочей программе

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Оценивание формирования компетенций производится на основе показателей оценивания, указанных в п.2. рабочей программы и в п.1.1 ФОС.

Связь компетенций, индикаторов достижения компетенций и показателей оценивания приведена в п.2 рабочей программы.

1.1. Описание формирования и контроля показателей оценивания

Оценивание уровня освоения обучающимся компетенций осуществляется с помощью форм промежуточной аттестации и текущего контроля. Формы промежуточной аттестации и текущего контроля успеваемости по дисциплине, с помощью которых производится оценивание, указаны в учебном плане и в п.3 рабочей программы.

В таблице приведена информация о формировании результатов обучения по дисциплине разделами дисциплины, а также о контроле показателей оценивания компетенций формами оценивания.

Наименование показателя оценивания (результата обучения по дисциплине)	Номера разделов дисципли ны	Формы оценивания (формы промежуточной аттестации, текущего контроля успеваемости)
Знает методологические основы организационного поведения	1,2	дифференцированный зачет (зачёт с оценкой)
Знает психологические условия повышения результативности исполнения принятых решений	2	дифференцированный зачет (зачёт с оценкой), контрольная работа
Имеет навыки (начального уровня) определения структуры процесса принятия решения	2	дифференцированный зачет (зачёт с оце ко), ко тро ь ая р бота н й н л н а

Знает основные факторы, определяющие выбор организационной структуры	1,2	дифференцированный зачет (зачёт с оценкой), контрольная работа
Имеет навыки (начального уровня) анализа внешней и внутренней среды организации выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал	1,2	дифференцированный зачет (зачёт с оценкой), контрольная работа, домашнее задание
Имеет навыки (начального уровня) выявления ключевых элементов внешней и внутренней среды и оценки их влияния на организацию и ее персонал	1,2	дифференцированный зачет (зачёт с оценкой), контрольная работа, домашнее задание
Знает факторы, влияющие на поведение людей в компании	1,2	дифференцированный зачет (зачёт с оценкой), контрольная работа, домашнее задание
Имеет навыки (начального уровня) выбора технологий эффективного влияния на индивидуальное, групповое и организационное поведение	1,2	дифференцированный зачет (зачёт с оценкой), контрольная работа
Имеет навыки (начального уровня) использования цифровых сервисов для совместной работы в команде	1,2	дифференцированный зачет (зачёт с оценкой), контрольная работа, домашнее задание
Имеет навыки (начального уровня) создание самопрезентации	1,2	дифференцированный зачет (зачёт с оценкой), домашнее задание
Знает базовые модели человеческого поведения	1,2	дифференцированный зачет (зачёт с оценкой), домашнее задание
Знает основы личностного и группового поведения	1,2	дифференцированный зачет (зачёт с оценкой), контрольная работа, домашнее задание

1.2. Описание критериев оценивания компетенций и шкалы оценивания

При проведении промежуточной аттестации в форме дифференцированного зачёта (зачета с оценкой) используется шкала оценивания: «2» (неудовлетворительно), «3» (удовлетворительно), «4» (хорошо), «5» (отлично).

Показателями оценивания являются знания и навыки обучающегося, полученные при изучении дисциплины.

Критериями оценивания достижения показателей являются:

Показатель оценивания	Критерий оценивания
Знания	Знание терминов и определений, понятий
	Знание основных закономерностей и соотношений, принципов
	Объём освоенного материала, усвоение всех дидактических единиц (разделов)
	Полнота ответов на проверочные вопросы
	Правильность ответов на вопросы
	Чёткость изложения и интерпретации знаний
Навыки начального уровня	Навыки выбора методик выполнения заданий
	Навыки выполнения заданий различной сложности
	Навыки самопроверки. Качество сформированных навыков

	Навыки анализа результатов выполнения заданий, решения задач
	Навыки представления результатов решения задач

2. Типовые контрольные задания для оценивания формирования компетенций

2.1. Промежуточная аттестация

2.1.1. Промежуточная аттестация в форме экзамена, дифференцированного зачета (зачета с оценкой), зачета

Форма(ы) промежуточной аттестации: дифференцированный зачет (зачет с оценкой)

Перечень типовых вопросов (заданий) для проведения дифференцированного зачета (зачета с оценкой) в 3 семестре (очная форма обучения):

№	Наименование раздела дисциплины	Типовые вопросы/задания
	Основы поведения личности в организации. Групповое поведение в организации	1.Объект, предмет, задачи науки организационное поведение; 2. Методы исследования и трансформации организационного поведения; 3.История изучения организационного поведения; 4.Модели организационного поведения. 5.Особенности типологии поведения индивидов в организации; 6. Команда. Цели и функции создания команды. 7.Методы командного взаимодействия. 8. Командные роли по теории Билдинга. 9. Технология командного управления. 10. Резюме. Виды резюме. 11.Этапы жизненного цикла организации и их влияние на деятельность и поведение персонала организации. 12.Стратегическое позиционирование как регулятор поведения персонала. 13.Современные теории мотивации, применимые для решения управленческих задач. 14.Мотивы, побуждающие и поддерживающие трудовую деятельность. 15.Иерархия мотивов трудовой деятельности. 16.Мотивационный профиль. 17. Уровни анализа организационного поведения: индивид, группа, организация. 18. Роли. Ролевые идентификации. 19. Управление организационным развитием. 20. Групповые процессы, групповое давление и конформность, групповая сплоченность и совместимость.
	Организационные процессы. Поведение организации как системы	1. Конфликты. Виды конфликтов. 2. «Моббинг», виды «моббинга». 3. «Боссинг», виды «боссинга», способы решения проблем «боссинга». 4. Профессиональное общение. Виды профессионального общения.

		5. Индивидуальные, психологические особенности у лиц с ограниченными возможностями. 6. Модели поведения человека их виды. 7. Групповые модели поведения человека и их влияние на эффективность работы группы. 8. Организационная культура. Виды организационной культурой. 9. Понятие «норма» в описании индивидуального и профессионального поведения. 10. Типология организационных культур. Организационные субкультуры. 11. Личностный и поведенческий подход к изучению лидерства. 12. Эффективность управленческих решений и стиль лидерства. 13. Ситуационные теории лидерства: Фидлер, Херши и Бланшард, Врум — Йеттон — Яго. 14. Управленческие мотивационные стратегии. 15. Анализ стиля управления. 16. Анализ организационного поведения и его использование результатов в управленческой деятель ности. 17. Базовая модель организационных преобразований. 18. Формирование впечатлений и управление впечатлениями. 19. Источники повышение эффективности работы компании. 20. Влияние организации на поведение сотрудников. Перечислите критерии влияния.

2.1.2. Промежуточная аттестация в форме защиты курсовой работы (курсового проекта)

Промежуточная аттестация в форме защиты курсовой работы/курсового проекта не проводится.

2.2. Текущий контроль

2.2.1. Перечень форм текущего контроля:

- контрольная работа (в 3 семестре);
- домашнее задание (в 3 семестре).

2.2.2. Типовые контрольные задания форм текущего контроля:

Контрольная работа

Тема «Организационное поведение»

Выполнение кейсов.

В своем решении студенты должны:

1) сформулировать причины возникновения ситуации, спрогнозировать поведение участников кейса, обосновать необходимость получения дополнительных данных и определить источники их получения;

2) продемонстрировать знания и умения относительно использования ситуативного и системного подхода, широты взглядов на проблему;
3) разработать и продемонстрировать программу мероприятий, направленную на реализацию решения проблемы с помощью одного из научных методов (например, аналитического): проанализировать входные данные, превратить их в информацию; сформулировать проблему, цели и миссию, разработать «дерево» целей; выдвинуть возможные гипотезы и альтернативные варианты решения задачи; предложить направления их реализации, оценить итог.
Для решения кейса студентам необходимо:
1. Объяснить ситуацию.
2. Определить причины возникновения ситуации, спрогнозировать возможные варианты ее развития.
3. Дать характеристику уже принятым мерам.

Кейс 1 (пример)

Леонид Ковшов, выпускник ПТУ, пришел на завод «Стройдеталь» за полчаса до смены. Накануне в отделе кадров ему дали телефон мастера арматурного цеха, на участке которого ему предстояло работать. Минут десять он пытался дозвониться до проходной, пока, наконец, не застал мастера на месте. «Направили ко мне?» – спросил тот. «Через 10 минут планерка – подходи к этому времени», – и повесил трубку. Завод был большой, незнакомый. Только через 15 минут Ковшов разыскал свой цех и участок. Все рабочие уже успели получить задания, и он услышал лишь, как мастер «настраивал» всех на выполнение срочного задания, то уговаривая, то угрожая. Когда все ушли, мастер заметил новичка: «А, это ты? Пойдем к станку».

Они долго пробирались по цеху между станками, пока не подошли к станку, который стоял несколько в стороне. Стружка вокруг него была не убрана, инструменты разбросаны, но станок (это было видно) – новый. – Что, приходилось работать на таком? – Нет... – Новенький, только три месяца, как получили. Видишь, сразу тебе доверяем. Вот только не повезло тому, что до тебя здесь работал. Позавчера пошел на обед, а оттуда – в больницу. Пока побудь на его месте, а вернется – посмотрим. Ты прибери пока здесь, подготовь станок, а я минут на двадцать к начальнику цеха сбегаю, после потолкуем, что к чему.

Новичок с готовностью принялся за уборку, собрал стружку, разложил инструмент. Но когда подметал пол, его заставил вздрогнуть резкий свист: на него чуть не наехал электрокар. Электрокарщик увидел испуганное лицо, прокричал новичку: «Не зевай, салага!».

После этого Ковшов все время оглядывался с опаской. Он уже заметил, что надо остерегаться не только электрокара, но и крана, который часто сновал над головой. Мастер вернулся через полчаса. – Так, говоришь, на таком станке работать не доводилось? Тогда слушай. И он стал рассказывать, какая это хорошая машина, на каком принципе основано ее действие, каковы параметры и характеристики, как нужно ухаживать за станком. Все время через несколько предложений он переспрашивал: «Ясно? Понятно?» – и Ковшов поддакивал. Удовлетворенный такой обстоятельной и доходчивой, по его мнению, беседой, мастер еще раз переспросил: «Понятно?». Получил снова все тот же робкий ответ, ободряюще похлопал новичка по плечу: «Ну вот и начинай. Заготовок тебе хватит, а насчет инструмента спросишь у Терентьича, нашего “старшины”». Новичок хотел спросить, кто такой Терентьич и где его найти, но не осмелился, да и мастер уже его не услышал бы.

Работа шла нормально, но с непривычки он все-таки порезал палец. Было не особенно больно, но кровь шла сильно. Поднял голову, хотел спросить, где можно сделать перевязку, но снова не отважился: все сосредоточены – задание срочное, не до него. Кое-как перетянул палец носовым платком и снова принялся за дело. Оторвался от станка неожиданно – заметил, что стало меньше шума. Судя по времени, начался обед, и все без него ушли. Пока он искал, где 15-й цех, в котором находилась столовая, опоздал – смена уже отобедала. Пожалели его в столовой, покормили, чем могли. После обеда все шло, в общем, благополучно. В четыре часа Ковшов собрался было сдавать работу (ему, как подростку, рабочий день положен на час меньше), но мастера не было

видно. Мастер подошел к нему лишь в конце рабочего дня, осмотрел, что сделано, похвалил: «Продолжай в том же духе!». И тут же заспешил, ссылаясь на заботы: «Твоя смена кончилась, а у меня, брат, день ненормированный». У Ковшова было к нему много вопросов: хотелось знать, сколько заработал, какая работа будет завтра, но докучать этими мелкими делами, отрывать от более важных он не решился, тем более что мастер уже был далеко, а все рабочие разошлись. Ничего не оставалось больше, как отправиться со своими вопросами домой – до утра. А что будет завтра?

Задание

1. Проанализируйте поведение и действия мастера по отношению к молодому рабочему. 2. Дайте психологическую оценку первого рабочего дня новичка.

3. Определите целесообразное поведение и действия мастера в данной ситуации.

Домашнее задание Тема «Профессиограмма».

Состав домашнего задания:

В рамках домашнего задания создается «Профессиограмма» на своего коллегу.

Цель «профессиограммы» создать целостное представление об особенностях данного вида труда. Ядром «профессиограммы» является «психограмма» профессии. «Психограмма» включает описание требований, которые предъявляет профессия к психологическим качествам человека (мышлению, вниманию, восприятию и т.д.)

Выполненное домашнее задания оформляется в виде презентации:

1. Титульник - название выбранной профессии, фамилия, имя отчество студента (1 слайд);
2. «Профессиограмма» - это документ (должностная инструкция), в котором описаны особенности профессии или специальности (1 слайд);
3. Составление социально-психологического портрета современного профессионала «психограммы» (10 слайдов)

(**Психограмма** – *описание требований, которые предъявляет профессия к психологическим качествам человека (*мышление, внимание, восприятие).

Психологические качества, желательные для эффективного выполнения профессиональной деятельности, общения, для профессионального роста, преодоления экстремальных ситуаций в труде. Сюда относятся характеристики мотивационной, волевой, эмоциональной сферы специалиста:

1. Мотивы, цели, задачи, потребности, интересы, отношения, ценностные ориентации человека, психологические позиции.

2. Профессиональные притязания, профессиональная самооценка, самоосознание себя как профессионала.

3. Эмоции, психические состояния, эмоциональный облик.

4. Удовлетворенность человека трудом, его процессом и результатом.

5. Психологические знания о труде, о профессии.

6. Психологические действия, способы, приемы, умения, техники, психотехнологии (в их влиянии на себя и на других людей).

7. Профессиональные способности, профессиональная обучаемость, открытость к профессиональному росту.

8. Профессиональное мышление, в том числе творчество, возможность обогатить опыт профессии.

9. Профессиональное саморазвитие, умение проектировать и реализовать планы своего профессионального роста.

10. Психологические противопоказания (то есть психические качества, абсолютно или относительно несовместимые с профессией).

11. Линии профессионального роста и распада профессиональной деятельности и личности специалиста, пути их реабилитации.

В заключении к профессиограмме целесообразно указать возможные пути профессионального обучения и переобучения, тренируемости отдельных психологических качеств и реабилитации, пути повышения квалификации и переквалификации, переориентации в рамках данной профессии и переподготовки на другую профессию или специальность.

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Процедура проведения промежуточной аттестации и текущего контроля успеваемости регламентируется локальным нормативным актом, определяющим порядок осуществления текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

3.1. Процедура оценивания при проведении промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине в форме экзамена и/или дифференцированного зачета (зачета с оценкой)

Промежуточная аттестация по дисциплине в форме дифференцированного зачёта (зачета с оценкой) проводится в 3 семестре.

Используются критерии и шкала оценивания, указанные в п.1.2. Оценка выставляется преподавателем интегрально по всем показателям и критериям оценивания.

Ниже приведены правила оценивания формирования компетенций по показателю оценивания «Знания».

Критерий оценивания	Уровень освоения и оценка			
	«2» (неудовлетв.)	«3» (удовлетвор.)	«4» (хорошо)	«5» (отлично)
Знание терминов и определений, понятий	Не знает терминов и определений	Знает термины и определения, но допускает неточности формулировок	Знает термины и определения	Знает термины и определения, может корректно сформулировать их самостоятельно
Знание основных закономерностей и соотношений, принципов	Не знает основные закономерности и соотношения, принципы построения знаний	Знает основные закономерности, соотношения, принципы построения знаний	Знает основные закономерности, соотношения, принципы построения знаний, их интерпретирует и использует	Знает основные закономерности, соотношения, принципы построения знаний, может самостоятельно их получить и использовать
Объём освоенного материала, усвоение всех дидактических единиц (разделов)	Не знает значительной части материала дисциплины	Знает только основной материал дисциплины, не усвоил его деталей	Знает материал дисциплины в объёме	Обладает твёрдым и полным знанием материала дисциплины, владеет дополнительными знаниями
Полнота ответов на проверочные вопросы	Не даёт ответы на большинство вопросов	Даёт неполные ответы на все вопросы	Даёт ответы на вопросы, но не все - полные	Даёт полные, развёрнутые ответы на поставленные вопросы

Правильность ответов на вопросы	Допускает грубые ошибки при изложении ответа на вопрос	В ответе имеются существенные ошибки	В ответе имеются несущественные неточности	Ответ верен
Чёткость изложения и интерпретации знаний	Излагает знания без логической последовательности	Излагает знания с нарушениями в логической последовательности	Излагает знания без нарушений в логической последовательности	Излагает знания в логической последовательности, самостоятельно их интерпретируя и анализируя
	Не иллюстрирует изложение поясняющими схемами, рисунками и примерами	Выполняет поясняющие схемы и рисунки небрежно и с ошибками	Выполняет поясняющие рисунки и схемы корректно и понятно	Выполняет поясняющие рисунки и схемы точно и аккуратно, раскрывая полноту усвоенных знаний
	Неверно излагает и интерпретирует знания	Допускает неточности в изложении и интерпретации знаний	Грамотно и по существу излагает знания	Грамотно и точно излагает знания, делает самостоятельные выводы

Ниже приведены правила оценивания формирования компетенций по показателю оценивания «Навыки начального уровня».

Критерий оценивания	Уровень освоения и оценка			
	«2» (неудовлетв.)	«3» (удовлетвор.)	«4» (хорошо)	«5» (отлично)
Навыки выбора методики выполнения заданий	Не может выбрать методику выполнения заданий	Испытывает затруднения по выбору методики выполнения заданий	Без затруднений выбирает стандартную методику выполнения заданий	Применяет теоретические знания для выбора методики выполнения заданий
Навыки выполнения заданий различной сложности	Не имеет навыков выполнения учебных заданий	Испытывает трудности выполнения только простых типовых учебных заданий	Испытывает трудности выполнения только стандартных учебных заданий	Имеет навыки выполнения как стандартных, так и нестандартных учебных заданий
Навыки самопроверки. Качество сформированных навыков	Допускает грубые ошибки при выполнении заданий, нарушающие	Допускает ошибки при выполнении заданий, нарушения логики	Допускает ошибки при выполнении заданий, не нарушающие логику	Не допускает ошибок при выполнении заданий

	логику решения задач	решения	решения	
Навыки анализа результатов выполнения заданий, решения задач	Делает некорректные выводы	Испытывает затруднения с формулированием корректных выводов	Делает корректные выводы по результатам решения задачи	Самостоятельно анализирует результаты выполнения заданий
Навыки представления результатов решения задач	Не может проиллюстрировать решение задачи поясняющими схемами, рисунками	Выполняет поясняющие схемы и рисунки небрежно и с ошибками	Выполняет поясняющие рисунки и схемы корректно и понятно	Выполняет поясняющие рисунки и схемы верно и аккуратно

3.2. Процедура оценивания при проведении промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине в форме зачета

Промежуточная аттестация по дисциплине в форме зачёта не проводится.

3.3. Процедура оценивания при проведении промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине в форме защиты курсовой работы (курсового проекта)

Промежуточная аттестация по дисциплине в форме защиты курсовой работы/курсового проекта не проводится.

Приложение 2 к рабочей программе

Перечень учебных изданий и учебно-методических материалов

№ п/п	Автор, название, место издания, издательство, год издания, количество страниц	

Электронные учебные издания в электронно-библиотечных системах (ЭБС):

№ п/п	Автор, название, место издания, год издания, количество страниц	Гиперссылка на учебное издание в ЭБС
1	2	3
1.	Социальное взаимодействие в учебной и профессиональной деятельности: учебное пособие / А. Д. Ишков, Н. Г. Милорадова, Е. В. Романова, Е. А. Шныренков; под редакцией Н. Г. Милорадова. — Москва: Московский государственный строительный университет, Ай Пи Эр Медиа, ЭБС АСВ, 2017. — 129 с. ISBN 978-5-7264-1445-4.	https://www.iprbookshop.ru/60774.html
2.	Красовский, Ю. Д. Организационное поведение: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению «Менеджмент» и специальности «Социология» / Ю. Д. Красовский. — 4-е изд. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 487 с. ISBN: 978-5-238-02186-7	http://www.iprbookshop.ru/71032.html
3.	Дорофеева Л.И. Организационное поведение: учебник/ Дорофеева Л.И.- Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. – 529 с. - ISBN 978-5-4497-1330-8.	https://www.iprbookshop.ru/110572.html
4.	Фролов, Юрий Викторович. Теория организации и организационное поведение. Методология организации: Учебное пособие для вузов / Ю. В. Фролов. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва: Юрайт, 2020. - 116 с. -ISBN 978-5-534-09522-7	https://urait.ru/bcode/452972
5.	Спивак Владимир Александрович. Организационное поведение: Учебное пособие для вузов / В. А. Спивак. - Москва: Юрайт, 2023. - 207 с. - (Высшее образование). - Режим доступа: Электронно-библиотечная система Юрайт: ISBN 978-5-534-03535-3	https://urait.ru/bcode/488722

Приложение 3 к рабочей программе

Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем	

Наименование	Электронный адрес ресурса
«Российское образование» - федеральный портал	http://www.edu.ru/index.php
Научная электронная библиотека	http://elibrary.ru/defaultx.asp?
Электронная библиотечная система IPRbooks	http://www.iprbookshop.ru/
Федеральная университетская компьютерная сеть России	http://www.runnet.ru/
Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам"	http://window.edu.ru/