ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
Красноярский институт железнодорожного транспорта
- филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДАЮ
Председатель секции СОП
канд. техн. наук, доцент
В.О. Колмаков
_____
«12» марта 2020 г.
протокол № 6.

Б1.Б.17 Организационное поведение

рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки – Кадровая безопасность организации и государственной службы
Программа подготовки – прикладной бакалавриат
Квалификация выпускника – бакалавр
Форма обучения – заочная
Нормативный срок обучения – 5 лет
Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 2
Часов по учебному плану – 72

Форма промежуточной аттестации на курсах:
зачет – 2

Распределение часов дисциплины по курсам

Курс	**2**	**Итого**
Вид занятий	Часов по учебному плану	**Часов по учебному плану**
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	**8**	**8**
– лекции	4	4
– практические	4	4
Самостоятельная работа	**60**	**60**
Зачет	**4**	**4**
Итого	72	72

КРАСНОЯРСК

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 №1461, и на основании учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Кадровая безопасность организации и государственной службы», утвержденого приказом ректора ИрГУПС от «08» мая 2020 г. протокол № 268-1.

Программу составил:
канд. пед. наук, доцент Н.А. Анисимова

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом на заседании кафедры "Управление персоналом".
Протокол от «12» марта 2020 г. протокол № 8
Срок действия программы: 2020-2025гг.
Зав. кафедрой канд. техн. наук, доцент В.О.Колмаков

Согласовано

Заведующий библиотекой ЕА. Евдокимова

Рецензент из числа основных работодателей

ОАО «РЖД» Красноярская железная дорога
Заместитель начальника дороги по кадрам и социальным вопросам
Красноярской железной дороги - филиала ОАО «РЖД» О.В. Злотников

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цели освоения дисциплины	
1	Формирование у студентов целостной системы знаний в области научных основ объяснения поведения людей в организации и изучение закономерностей поведения личности, современных форм и методов управленческих интервенций, а также привитие теоретических и практических навыков управления поведением личности, групп и организации в целом
1.2 Задачи освоения дисциплины	
1	Систематизированное описание различных форм организационного поведения
2	Объяснение причин и выявление закономерностей возникновения тех или иных типов организационного поведения
3	Прогнозирование тенденций развития организационного поведения
4	Выработке принципов управления организационным поведением
2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:	
1	Б1.В.ДВ.04.01Конфликтология
2	Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент
2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:	
1	Б1.Б.08 Политология
2	Б1.Б.12 Социология
3	Б1.Б.15 Основы управления персоналом
4	Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства
5	Б1.В.16 Организационная культура
6	Б1.В.17 Основы управленческого консультирования
7	Б1.Б.21 Культура речи и деловое общение
8	Б1.В.ДВ.07.01 Менеджмент качества в управлении персоналом
9	Б1.В.ДВ.07.02 Система управления качеством трудовых ресурсов
10	Б1.В.ДВ.10.01 Кросс-культурные коммуникации
11	Б1.В.ДВ.10.02 Правовые основы регулирования трудовых отношений с иностранными гражданами и лицами без
12	Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления
13	Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент
14	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру
3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ППЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ПРОГРАММЫ	
ОК-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	частично основы работы в коллективе
Уметь	работать в коллективе
Владеть	навыками работы в коллективе
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	в основном общие принципы толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий
Уметь	в основном применять инструменты толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в рамках выбранного направления подготовки
Владеть	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в рамках выбранного направления подготовки
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	в полном объеме принципы работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
Уметь	в полной мере применять к себе и другим инструменты толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в рамках выбранного направления подготовки в области
Владеть	в полной мере способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

ОПК-7: готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	частично базовые принципы кооперации и работы на общий результат
Уметь	логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь
Владеть	навыками формирования команды
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	основные законы развития природы, общества и мышления и умением оперировать этими знаниями в профессиональной деятельности
Уметь	анализировать и оценивать события и процессы в их динамике и взаимосвязи
Владеть	культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	в полном объеме особенности организации работы в малых группах, групповую динамику с учетом требовании организационной культуры
Уметь	в полной мере отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения
Владеть	в полной мере приемами взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
ОПК-9: способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	частично основы нормы этики и делового общения как инструмента управления организационной культурой
Уметь	частично применять элементы делового общения (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)
Владеть	частично навыками делового общения, направленных на формирование, поддержание и управление организационной культурой
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	основные инструменты делового общения
Уметь	применять основные инструменты делового общения
Владеть	основными инструментами делового общения для формирования, поддержания и управления организационной культурой
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	в полном объёме основные нормы этики и делового общения как инструмента управления организационной культурой
Уметь	в рамках данной дисциплины осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) направленные на формирование, поддержание и управление организационной культурой
Владеть	в полной мере навыками осуществления делового общения (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации), которые направлены на формирование, поддержание и управление организационной культурой
ПК-5: знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике принципов формирования команды и умение применять их на практике	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	Частично основы научной организации и нормирования труда
Уметь	Частично проводить анализ работ и анализ рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности
Владеть	Частично навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	основы научной организации и нормирования труда,
Уметь	проводить анализ работ и анализ рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности

Владеть	навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	в полном объёме основы научной организации и нормирования труда
Уметь	в полном объёме проводить анализ работ и анализ рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике принципов формирования команды и умение применять их на практике
Владеть	в полном объёме навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике принципов формирования команды и умение применять их на практике

В результате освоения дисциплины обучающийся должен	
	Знать:
1	основы управления поведением персонала
2	теории поведения личности в организации
3	принципы и методы организации деловых коммуникаций
4	принципы возникновения и методы управления групповой работой в организации
5	основы поведенческого аудита
	Уметь:
1	анализировать и прогнозировать поведение сотрудников в организации
2	выявлять проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение
3	уметь адекватно применять модели и подходы теории организационного поведения для решения задач, связанных с управлением организационным поведением
4	развить навыки современного управления поведением работника и рабочей группы в соответствии с критериями эффективности деятельности организации
	Владеть:
1	современными технологиями управлением поведением персонала (формирования и поддержания морально-психологического климата в организации; управления повышением личной эффективности)

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Курс	Часов	Код компетенции	Литература
	Раздел 1. Актуальные проблемы организационного поведения				
1.1	Научные основы объяснения поведения людей /Лек/	2	1	ОК-6 ОПК-7,	6.1.1.1, 6.1.2.1
1.2	Личность и организация /Лек/	2	1	ОК-7	6.1.1.1, 6.1.2.1
1.3	Развитие личности и социализация /Пр/	2	1	ОК-7 ОПК-7	6.1.1.1, 6.1.2.1
1.4	Сходства и различия формальных и неформальных групп /Пр/	2	1	ОПК-7, ОПК-9	6.1.1.1, 6.1.2.1
	Раздел 2. Управление поведением в организации				6.1.1.1, 6.1.2.1
2.1	Коммуникации в организациях /Лек/	2	1	ОК-6	6.1.1.1, 6.1.2.1
2.2	Механизм формирования поведения в организации /Лек/	2	1	ОПК-7 ПК-5	6.1.1.1, 6.1.2.1
2.3	Просмотр видеофильма-тренинга авторской программы «Пусть говорят». Практическая презентация «Невербальные коммуникации» /Пр/	2	1	ОК-7 ОПК-7	6.1.1.1, 6.1.2.1
2.4	Аудит кадрового потенциала /Пр/	2	1	ПК-5	
2.5	Подготовка к практическим занятиям /Ср/	2	16	ОК-7 ОПК-7	6.1.1.1, 6.1.2.1
2.6	Проработка лекционного материала /Ср/	2	16	ОПК-7	6.1.1.1, 6.1.2.1

2.7	Изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу /Ср/	2	14	ОК-7 ОПК-7	6.1.1.1, 6.1.2.1
2.8	Выполнение контрольной работы /Ср/	2	14	ОПК-7 ПК-5, ОПК-9	6.1.1.1, 6.1.2.1

5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине разрабатывается в соответствии с Положением о формировании фондов оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации № П.312000.06.7.188-2017.

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по данной дисциплине оформляется в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещаются в электронной информационно-образовательной среде Университета, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз.в библиотеке/ 100% online
6.1.1.1	Семенов А.К.	**Организационное поведение** [Электронный ресурс] : учебник для бакалавров / А. К. Семенов.. - 272 с. Режим доступа: http://irbis.krsk.irgups.ru/cgi-bin/irbis64r_opak81/cgiirbis_64.exe#page_result	М. : Дашков и К, 2018	100% online

6.1.2 Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз.в библиотеке/ 100% online
6.1.2.1	Лапыгин Ю.Н.	Теория организации и **организационное поведение** [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Ю. Н. Лапыгин. - 329 с. Режим доступа: http://irbis.krsk.irgups.ru/cgi-bin/irbis64r_opak81/cgiirbis_64.exe#page_result	М.: ИНФРА-М, 2017	100% online

6.1.3 Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% online
6.1.3.1				

6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1.4.1				

6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

6.2.1	Электронная библиотека КрИЖТ ИрГУПС : сайт. – Красноярск. – URL: http://irbis.krsk.irgups.ru/. – Режим доступа: после авторизации. – Текст: электронный.
6.2.2	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013 – . – URL: http://umczdt.ru/books/. – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.3	Znanium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011 – 2020. – URL: http://new.znanium.com. – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.
6.2.4	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва. – URL: https://urait.ru/. – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.5	Лань : электронно-библиотечная система : сайт / Издательство Лань. – Санкт-Петербург, 2011 – . – URL: http://e.lanbook.com. – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.
6.2.6	ЭБС «Университетская библиотека онлайн» : электронная библиотека : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001 – . – URL: //http://biblioclub.ru/. – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

6.2.7	Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2016 – . – URL: https://rusneb.ru/. – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.8	Научно-техническая библиотека Российского университета транспорта (МИИТ) : электронно-библиотечная система : сайт / Российский университет транспорта (МИИТ). – Москва. – URL: http://library.miit.ru/. – Режим доступа : для зарегистрир. пользователей. – Текст: электронный.
6.2.9	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003 – . – URL: http://www.rzd.ru/. – Текст: электронный.
6.2.10	Красноярский центр научно-технической информации и библиотек (КрЦНТИБ) : сайт. – Красноярск. – URL: http://dcnti.krw.rzd. – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст: электронный.
6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)	
6.3.1 Перечень базового программного обеспечения	
6.3.1.1	Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789
6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения	
6.3.2.1	Не используется
6.3.3 Перечень информационных справочных систем	
6.3.3.1	Консультант Плюс : справочно-правовая система : база данных / Региональные информационные центры КонсультантПлюс ООО ИЦ «ИСКРА». – Москва, 1992 – . – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.3.3.2	Гарант : справочно-правовая система : база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.4 Правовые и нормативные документы	
6.4.1	Не используется

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
7.1	Корпуса А, Т, Н, Л КрИЖТ ИрГУПС находятся по адресу г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2И. Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий практического типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), учебно-наглядные пособия (презентации), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Помещения для проведения лабораторных занятий оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КрИЖТ ИрГУПС: – компьютерные классы Л-203, А-224, А-409, Т-46.
7.2	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КрИЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальный зал библиотеки; – учебные аудитории А-409, Л-203, Т-46
7.3	Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования А-307.

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекционные занятия	При написание конспекта лекций необходимо кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки. Особое внимание необходимо уделить обобщению материала и выводам; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. При проработке материалов лекций обучающимся необходимо самостоятельно осуществить проверку актуального содержания терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников со составлением таблицы толкований, составляя при этом сборник понятий с указанием источников.. Обучающемуся необходимо обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает

Практические занятия	Практическое занятие - это форма организации учебного процесса, предполагающая раскрытие студентами на основе изученной литературы сущности вопросов, выносимых на обсуждение. Практические занятия призваны углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции в обобщенной форме и содействовать выработке навыков общекультурной и речевой деятельности. Практические (семинарские) занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся и выступают как средство оперативной обратной связи. Для того чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что они проводятся по вычитанному на лекциях материалу и связаны, как правило, с детальным разбором отдельных вопросов лекционного курса. Только после усвоения лекционного материала с определенной точки зрения он будет закрепляться на практических занятиях как в результате обсуждения и анализа лекционного материала, так и с помощью решения практических ситуаций. При этих условиях студент не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул для активной проработки лекции. Контроль текущей успеваемости студентов осуществляется преподавателем, ведущим практические занятия, по следующим показателям: – посещаемость практических занятий; – эффективность работы студента в аудитории; – полнота выполнения домашних заданий; – результаты тестирования по всем разделам дисциплины.
Самостоятельная работа	Целями внеаудиторной самостоятельной работы являются: • стимулирование познавательного интереса; • закрепление и углубление полученных знаний и навыков; • развитие познавательных способностей и активности студентов, самостоятельности, ответственности и организованности; • подготовка к предстоящим занятиям; • формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации; • формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний и умений, и, в том числе, формирование компетенций. Проработка лекционного курса и изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу заключается в повторении ранее изученных и самостоятельное изучение разделов рабочей программы, в результате чего студент должен законспектировать материал. Изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу, включает изучение разделов рабочей программы и выполнение краткого конспекта по рекомендуемой литературе, усвоить основные понятия и сделать выводы. Предусматривает выполнение домашних заданий, которые подразумевают составление таблиц и схем и выполняются в тетради. Предусматривает выполнение домашних заданий, которые подразумевают составление таблиц и схем и выполняются в тетради. Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие: - работа с конспектом лекции, т.е. дополнение конспекта учебным материалом (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы, нормативных документов и материалом электронного ресурса и сети Интернет); - чтение текста (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы); - конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами); - составление плана и тезисов ответа; - подготовка сообщений на семинаре; - ответы на контрольные вопросы; - подготовка к практическому занятию; - подготовка к деловым играм, направленным на решение производственных ситуаций, на проектирование и моделирование профессиональной деятельности.
Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет и Электронную библиотеку (ЭБ КрИЖТ ИрГУПС) http://irbis.krsk.irgups.ru	

Лист регистрации дополнений рабочей программы дисциплины

№ п/п	Часть текста, подлежащего изменению в документе			Общее количество страниц		Основание для внесения изменений, № документа	Подпись ответственного исполнителя	Дата
	№ раздела	№ пункта	№ подпункта	до внесения изменений	после внесения изменений			

Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине
Б1.Б.17 Организационное поведение

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине

Б1.Б.17 Организационное поведение

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине Б1.Б.17Организационное поведение разработан в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), приказ Министерства образования и науки Российской Федерации № 1461 от 14 декабря 2015 г., и на основании учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профиль 2 «Кадровая безопасность организации и государственной службы».

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине Б1.Б.17Организационное поведение прошел экспертизу на соответствие требованиям 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата) профиль 2 «Кадровая безопасность организации и государственной службы» рассмотрен и рекомендован к внедрению на заседании секции СОП по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом

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

Дисциплина «Организационное поведение» участвует в формировании компетенций:

ОК-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ОПК-7: готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других;

ОПК-9: способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации);

ПК-5: знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике.

Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций ОК-6, ОПК -7, ОПК-9, ПК-5, при освоении образовательной программы

Код компе-тенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Семестр изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ОК-6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология	2	1
		Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент	2	1
		Б1.Б.17 Организационное поведение	3	2
		Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления	3	2
		Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент	3	2
		Б1.Б.08 Политология	4	3
		Б1.Б.12 Социология	5	4
		Б1.В.16 Организционная культура	6	5
		Б1.В.ДВ.10.01 Кросс-культурные коммуникации	6	5
		Б1.В.ДВ.10.02 Правовые основы регулирования трудовых отношений с иностранными гражданами и лицами без гражданства	6	5
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	6

ОПК-7	готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология	2	1
		Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент	2	1
		Б1.Б.17 Организационное поведение	3	2
		Б1.Б.15 Основы управления персоналом	4	3
		Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства	5,6	4,5
		Б1.В.16 Организационная культура	6	5
		Б1.В.17 Основы управленческого консультирования	8	6
		Б1.В.ДВ.07.01 Менеджмент качества в управлении персоналом	8	6
		Б1.В.ДВ.07.02 Система управления качеством трудовых ресурсов	8	6
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	6
ОПК-9	способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)	Б1.Б.26 Этика деловых отношений	2	1
		Б1.Б.17 Организационное поведение	3	2
		Б1.Б.21 Культура речи и деловое общение	4	3
		Б1.В.16 Организационная культура	6	4
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	5
ПК-5	знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования	Б1.Б.17 Организационное поведение	3	1
		Б1.Б.24 Основы организации труда	3	1
		Б1.В.01 Регламентация, нормирование и оплата труда	4	2
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	3

	команды и умение применять их на практике			

Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций ОК-6, ОПК -7, ОПК-9, ПК-5, при освоении образовательной программы (заочное обучение)

Код компе-тенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Курс изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ОК-6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология	1	1
		Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент	1	1
		Б1.Б.17 Организационное поведение	2	2
		Б1.Б.08 Политология	2	2
		Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления	3	3
		Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент	3	3
		Б1.Б.12 Социология	3	3
		Б1.В.ДВ.10.01 Кросс-культурные коммуникации	3	3
		Б1.В.ДВ.10.02 Правовые основы регулирования трудовых отношений с иностранными гражданами и лицами без гражданства	3	3
		Б1.В.16 Организционная культура	4	4
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	5	5
ОПК-7	готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология	1	1
		Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент	1	1
		Б1.Б.17 Организационное поведение	2	2
		Б1.Б.15 Основы управления персоналом	3	3
		Б1.В.16 Организационная культура	4	4
		Б1.В.ДВ.07.01 Менеджмент качества в управлении персоналом	4	4
		Б1.В.ДВ.07.02 Система управления качеством трудовых ресурсов	4	4
		Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства	4,5	4,5
		Б1.В.17 Основы управленческого консультирования	5	5
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	5	5
ОПК-9	способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая	Б1.Б.26 Этика деловых отношений	2	1
		Б1.Б.17 Организационное поведение	2	1
		Б1.Б.21 Культура речи и деловое общение	2	1
		Б1.В.16 Организационная культура	4	2
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре	5	3

	переписка, электронные коммуникации)	защиты и процедуру защиты		
ПК-5	знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	Б1.Б.17 Организационное поведение	2	1
		Б1.Б.24 Основы организации труда	2	1
		Б1.В.01 Регламентация, нормирование и оплата труда	2	1
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	5	2

Таблица соответствия уровней освоения компетенций ОК-6, ОПК -7, ОПК-9, ПК-5, планируемым результатам обучения

Код компе-тенции	Наименование компетенции	Наименования разделов дисциплины	Уровни освоения компетенций	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)
ОК-6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	1 Актуальные проблемы организационного поведения 2 Управление поведением в организации	Минимальный уровень	B/01.6 Знать частично методы сбора информации о потребностях организации в персонале D/01.6 Знать частично организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала F/01.6 Знать частично методы разработки корпоративной социальной политики
			Базовый уровень	B/01.6 Знать в основном объеме методы сбора информации о потребностях организации в персонале D/01.6 Знать в основном объеме организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала F/01.6 Знать в основном объеме методы разработки корпоративной социальной политики
			Высокий уровень	B/01.6 Знать в полном объеме методы сбора информации о потребностях организации в персонале D/01.6 Знать в полном объеме организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала F/01.6 Знать в полном объеме методы разработки корпоративной социальной политики

ОПК-7	готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	1 Актуальные проблемы организационного поведения 2 Управление поведением в организации	Минимальный уровень	B/01.6 Знать частично методы сбора информации о потребностях организации в персонале D/01.6 Знать частично организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала F/01.6 Знать частично методы разработки корпоративной социальной политики
			Базовый уровень	B/01.6 Знать в основном объеме методы сбора информации о потребностях организации в персонале D/01.6 Знать в основном объеме организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала F/01.6 Знать в основном объеме методы разработки корпоративной социальной политики
			Высокий уровень	B/01.6 Знать в полном объеме методы сбора информации о потребностях организации в персонале D/01.6 Знать в полном объеме организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала F/01.6 Знать в полном объеме методы разработки корпоративной социальной политики
ОПК-9	способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)	1 Актуальные проблемы организационного поведения 2 Управление поведением в организации	Минимальный уровень	B/01.6 Знать частично методы сбора информации о потребностях организации в персонале D/01.6 Знать частично организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала F/01.6 Знать частично методы разработки корпоративной социальной политики
			Базовый уровень	B/01.6 Знать в основном объеме методы сбора информации о потребностях организации в персонале D/01.6 Знать в основном объеме организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала F/01.6 Знать в основном объеме методы разработки корпоративной социальной политики
			Высокий уровень	B/01.6 Знать в полном объеме методы сбора информации о потребностях организации в персонале D/01.6 Знать в полном объеме организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала F/01.6 Знать в полном объеме методы разработки корпоративной социальной политики
ПК-5	знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и	1 Актуальные проблемы организационного поведения 2 Управление поведением в организации	Минимальный уровень	E/01.6 Знать частично кадровую политику и стратегию организации, структуру организации и вакантные должности (профессии, специальности), нормы этики делового общения
				E/02.6 Уметь частично разрабатывать

	анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике			планы организационных и технических мероприятий по повышению производительности труда, соблюдать нормы этики делового общения Е/03.6 Уметь частичном соблюдать нормы этики делового общения, проводить мероприятия в соответствии с корпоративной социальной политикой
				Е02.6 Владеть частично анализом успешных корпоративных практик по организации нормировании труда для различных категорий персонала, выявлять резервы повышения производительности труа и качества нормирования труда, подготовка предложений по изменениям условий и оплаты труда персонала
			Базовый уровень	Е/01.6 Знать в основном объеме кадровую политику и стратегию организации, структуру организации и вакантные должности (профессии, специальности), нормы этики делового общения
				Е/02.6 Уметь в основном объеме разрабатывать планы организационных и технических мероприятий по повышению производительности труда, соблюдать нормы этики делового общения Е/03.6 Уметь в основном объеме соблюдать нормы этики делового общения, проводить мероприятия в соответствии с корпоративной социальной политикой
				Е02.6 Владеть в основном объеме анализ успешных корпоративных практик по организации нормировании труда для различных категорий персонала, выявлять резервы повышения производительности труа и качества нормирования труда, подготовка предложений по изменениям условий и оплаты труда персонала
			Высокий уровень	Е/01.6 Знать в полном объеме кадровую политику и стратегию организации, структуру организации и вакантные должности (профессии, специальности), нормы этики делового

				общения
				Е/02.6 Уметь в полном объеме разрабатывать планы организационных и технических мероприятий по повышению производительности труда, соблюдать нормы этики делового общения Е/03.6 Уметь в полном объеме соблюдать нормы этики делового общения, проводить мероприятия в соответствии с корпоративной социальной политикой
				Е02.6 Владеть в полном объеме анализ успешных корпоративных практик по организации нормировании труда для различных категорий персонала, выявлять резервы повышения производительности труа и качества нормирования труда, подготовка предложений по изменениям условий и оплаты труда персонала

Программа контрольно-оценочных мероприятий
за период изучения дисциплины

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)		Наименование оценочного средства (форма проведения)
2 курс					
1.		Текущий контроль	Тема: «Научные основы объяснения поведения людей».	ОК-6, ОПК -7, ОПК-9, ПК-5	Дискуссия, мозговой штурм, разбор кейс-стади
2.		Текущий контроль	Тема: «Личность и организация».		Дискуссия, творческое задание, разбор кейс-стади
3.		Текущий контроль	Тема: «Группа в организации».		Дискуссия, разбор кейс-стади
4.		Текущий контроль	Тема: «Социальное поведение и изменение организации».		Тестирование (компьютерные технологии)
5.		Текущий контроль	Тема: «Официальные средства регулирования организационного поведения».		Дискуссия, разбор кейс-стади
6.		Текущий контроль	Тема: «Коммуникации в организациях».		Деловая и/или ролевая игра

7.		Текущий контроль	Тема: «Поведенческий аудит».		Тестирование (компьютерные технологии)
8.		Текущий контроль	Тема: «Механизм формирования поведения в организации».		Дискуссия, разбор кейс-стади
9.		Текущий контроль	Тема: «Организационное поведение в перспективе».		Сообщение, доклад
10.		Промежуточная аттестация – *зачет*	Разделы: 1 Актуальные проблемы организационного поведения 2 Управление поведением в организации	ОК-6, ОПК-7, ОПК-9, ПК-5	Собеседование (устно)

2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения используется двухбалльная шкала: «зачтено»/«незачтено».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций на различных этапах их формирования, а так же краткая характеристика этих средств приведены в таблице

	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема	Вопросы по темам/разделам дисциплины

		знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	
	Деловая и/или ролевая игра	Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Тема (проблема), концепция, роли и ожидаемый результат по каждой игре
	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, а также отдельных компетенций (в рамках дисциплины)	Задания для решения кейс-задачи
	Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Перечень дискуссионных тем для проведения круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов
	Сообщение, доклад	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Темы докладов, сообщений
	Творческое задание	Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. Может быть использовано для оценки знаний, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий
	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений,	Фонд тестовых заданий

		навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	
	Контрольная работа (внеаудиторная)	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по дисциплине. Содержит задания для проверки знаний, умений и навыков студентов заочной формы обучения	Комплект контрольных заданий внеаудиторной контрольной работы для заочной формы размещен в составе Методических указаний по выполнению контрольной работы для студентов заочной формы обучения
	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и практических заданий к зачету

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета (в конце 3 семестра)**, а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций**

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
зачтено	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
	Обучающийся с существенными неточностями ответил	Минимальн

	на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	ый
незачтено	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Собеседования

Шкала оценивания	Критерии оценивания
незачтено	Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ
	Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач
	Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
незачтено	Не было попытки выполнить задание

Деловая и/или ролевая игра, тренинг

Шкала оценивания	Критерии оценивания
зачтено	Обучающимся даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально (с использованием рациональных методик) решены практические задачи; при ответах выделялось главное, все теоретические положения умело увязывались с требованиями руководящих документов; ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их

	взаимосвязи и диалектическом развитии
	Обучающимся даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены практические задания; при ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с требованиями руководящих документов, при решении практических задач не всегда использовались рациональные методики расчётов; ответы в основном были краткими, но не всегда четкими
	Обучающимся даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, при решении практических задач обучающийся использовал прежний опыт и не применял новые методики выполнения расчётов и экспресс оценки показателей эффективности управления организацией, однако, на уточняющие вопросы даны правильные ответы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы
незачтено	Обучающимся даны в основном не правильные ответы на все поставленные вопросы, при решении практических задач допущены многочисленные ошибки, на уточняющие вопросы даны в основном не правильные ответы

Кейс-задача

Шкала оценивания	Критерии оценивания
зачтено	Правильное решение кейса, подробная аргументация обучающимся своего решение, хорошее знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона
	Правильное решение кейса, достаточная аргументация обучающимся своего решение, определённое знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона
	Частично правильное решение кейса, недостаточная аргументация обучающимся своего решение, со ссылками на норму закона
незачтено	Неправильное решение кейса, отсутствие у обучающегося необходимых знание теоретических аспектов решения кейса

Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты

Шкала оценивания	Критерии оценивания
зачтено	Выбранная обучающимся тема (проблема) актуальна в данном курсе; представлен подробный план-конспект, в котором отражены вопросы для круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов; временной регламент обсуждения обоснован; даны возможные варианты ответов; использованы примеры из науки и практики
	Выбранная обучающимся тема (проблема) актуальна в данном курсе; представлен сжатый план-конспект, в котором отражены вопросы для круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов; временной регламент обсуждения обоснован; отсутствуют возможные варианты ответов; приведен один пример из практики
	Выбранная обучающимся тема (проблема) недостаточно актуальна в данном курсе; представлен содержательно краткий план-конспект, в котором отражены вопросы для круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов; отсутствует временной

	регламент обсуждения; отсутствуют возможные варианты ответов; отсутствуют примеры из практики
зачтено	Выбранная обучающимся тема (проблема) не актуальна для данного курса; частично представлены вопросы для круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов; отсутствует временной регламент обсуждения; отсутствуют возможные варианты ответов; отсутствуют примеры из практики

Доклад, сообщение

Шкала оценивания	Критерии оценивания
зачтено	Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация Power Point, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Использованы дополнительные источники информации. Содержание заданной темы раскрыто в полном объеме. Отражена структура доклада (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры). Оформление работы. Оригинальность выполнения (работа сделана самостоятельно, представлена впервые)
	Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация Power Point, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Содержание доклада включает в себя информацию из основных источников (методическое пособие), дополнительные источники информации не использовались. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Структура доклада сохранена (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры)
	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий. Содержание доклада ограничено информацией только из методического пособия. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Отсутствуют выводы и примеры. Оригинальность выполнения низкая
незачтено	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий и других наглядных материалов. Содержание ограничено информацией только из методического пособия. Заданная тема доклада не раскрыта, основная мысль сообщения не передана

Творческое задание

Шкала оценивания	Критерии оценивания
зачтено	Представленная работа демонстрирует точное понимание задания и полное ему соответствие. В работе приводятся конкретные факты и примеры. Материал изложен логично. Работа и форма её представления является авторской, выполнена самостоятельно и содержит большое число оригинальных, изобретательных примеров. Эффективное использование изображений, видео, аудио и других мультимедийных возможностей, чтобы представить свою тему и вызвать интерес. Презентация имеет все необходимые разделы, данные об авторе, ссылки на источники, оформлена в одном стиле. Текст не избыточен на слайде, не имеет орфографических и речевых ошибок
	Представленная работа демонстрирует понимание задания. В работу включаются как материалы, имеющие как непосредственное отношение к теме, так и материалы, не имеющие отношения к ней. Содержание работы соответствует заданию, но не все аспекты задания раскрыты. В работе есть элементы творчества. Используются однотипные мультимедийные возможности, или некоторые из них отвлекают внимание от темы презентации. Основные требования к презентации соблюдены, но отсутствует выполнение требований либо к оформлению, либо к содержанию. Текст на слайде не избыточен, но плохо читается, несколько неудачных речевых выражений.
	В работу включена собранная обучающимся информация, но она не анализируется и не оценивается. Нарушение логики в изложении материала. Обычная, стандартная работа, элементы творчества отсутствуют. Не используются изображения, видео, аудио и другие мультимедийные возможности, или их использование отвлекает внимание. Не соблюдены

	требования к оформлению презентации. Слишком много текста, или две и более орфографических ошибок, или речевые и орфографические ошибки
незачтено	Включены материалы, не имеющие непосредственного отношения к теме работы, содержание работы не относится в рассматриваемой проблеме. Отсутствует логики в изложении материала. Не используются изображения, видео, аудио и другие мультимедийные возможности, или их использование отвлекает внимание. Не соблюдены требования к оформлению презентации

Критерии и шкала оценивания контрольной работы (для заочной формы обучения)

Шкала оценивания	Критерий оценки
«зачтено»	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание КР или допущены не значительные ошибки (не искажающие общий результат экономических расчетов). Ответил на поставленные вопросы полностью или с частичными неточностями. КР оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями
«не зачтено»	Обучающийся при ответе на поставленные вопросы и при выполнении заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений, допустил грубые ошибки в расчетах при решении задач. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов или ответов, демонстрирующих, что студент не ориентируется в материале

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

3.1 Перечень теоретических вопросов к зачету

(для оценки знаний)

Раздел 1 «Актуальные проблемы организационного поведения»

1. Раскройте основополагающие концепции поведения людей
2. Основные психологические теории поведения.
3. Социальное поведение и его виды, механизм поведения.
4. Формы социального контроля поведения.
5. Основные теоретические модели организационного поведения.
6. Раскройте понятие и его сущность в определении личности.
7. Основные модели личности.
8. Сущность и составляющие процесса организационной адаптации.
9. Мотивация поведения на работе.
10. Управление карьерным ростом.
11. Раскройте понятие группы и ее типологию.
12. Проведите сравнительный анализ формальных и неформальных групп.
13. Влияние неформальных групп на деятельность организации.
14. Целевые группы и их особенности.
15. Особенности групповой динамики.
16. Раскройте понятие социального поведения организации.
17. Сущность корпоративной социальной ответственности.
18. Современная парадигма социального поведения бизнес- организаций.

19. Основные этапы жизненного цикла организации.
20. Основополагающие теории и модели жизненного цикла организации.

Раздел 2 «Управление поведением в организации»

1. Основные виды детерминации организационного поведения.
2. Раскройте понятие власти в организации.
3. Сущность теорий лидерства.
4. Сравнительный анализ классических и современных теорий лидерства.
5. В чем проявляется эффективность лидерства?
6. В чем сущность и роль коммуникаций в управлении организацией? Основные коммуникационные процессы в организации.
7. Раскройте основные теоретические модели организационных коммуникаций.
8. Основные виды коммуникаций в организации.
9. Условия эффективной обратной связи.
10. Построение эффективного коммуникационного процесса.
11. Раскройте понятие и основные этапы поведенческого аудита.
12. Процесс выявления функциональных форм поведения, связанных с трудовой деятельностью.
13. Измерение поведенческих событий.
14. Сущность функционального анализа поведения.
15. Стратегия позитивного подкрепления.
16. Раскройте основные элементы механизма управления поведением.
17. Как связана модель организационного поведения с реализацией стратегии бизнеса?
18. Раскройте преимущества поддерживающей и коллегиальной моделей. Что необходимо для построения идеальной модели поведения организации?
19. Особенности создания условий для удовлетворения потребностей более высокого уровня персонала.
20. Основные подходы к совершенствованию деловых взаимодействий.
21. Перспективы развития организационного поведения.
22. Организационная культура в мультинациональных корпорациях.

4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Собеседование	Комплект теоретических вопросов к зачету по разделам.
Деловая и/или ролевая игра	Деловая игра – это имитация реальной производственной (управленческой или экономической) ситуации. Создание упрощенной модели рабочего процесса позволяет каждому участнику в реальной жизни, но в рамках определенных правил, сыграть какую-либо роль, принять решение, совершить действия. Эмоционально-деятельностная игра - является формой тренинга, моделирует ситуацию мотивационных отношений без жестких правил. Этапы проведения: 1. Подготовительный этап. Выявление проблемы, выбор темы и определение задач. Выбор вида и формы игры, работа над игровой стратегией, подготовка

	материалов. 2. Ввод участников в игровую ситуацию. Привлечение интереса, целеполагание, формирование команд, мобилизация участников. 3. Групповая или индивидуальная работа по установленным правилам или без них. *4.* Выводы и анализ итогов самостоятельно и/или с привлечением экспертов.
Кейс-задача	Метод является универсальным – пригодным для применения как на лекциях, таки на семинарских (практических) занятиях, а также при проведении лабораторных работ. Достоинство метода состоит в том, что на его основе слушатели могут научиться выделять проблемы, обнаруживать в них противоречия, всесторонне анализировать их, находить оптимальные пути решения. Овладение всеми названными операциями приводит к формированию диалектического мышления, к развитию творческих способностей. Решение отдельных практических проблемных задач может использоваться как прием активизации познавательной деятельности в ходе лекций, семинарских занятий, самостоятельной работы слушателей, индивидуального собеседования. В ходе занятия слушатели сталкиваются с необходимостью самостоятельно решить ряд проблем научно-технического характера, с которыми они не сталкивались до занятия. Все это определяет поисковый характер занятия, заставляет его провести в тесном научном сотрудничестве преподавателя и слушателей. В основе ситуации должно быть рассмотрение актуальной управленческой проблемы. Студент на основе теоретического обзора и анализа информации по выбранной проблеме, а также с использованием практического опыта разрабатывает кейс с учетом требований.
Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты	Всестороннее обсуждение спорного вопроса в публичном собрании, в частной беседе, споре. Другими словами, дискуссия заключается в коллективном обсуждении какого-либо вопроса, проблемы или сопоставлении информации, идей, мнений, предложений. Цели проведения дискуссии могут быть очень разнообразными: обучение, тренинг, диагностика, преобразование, изменение установок, стимулирование творчества и др. В проведении дискуссии используются различные организационные методики. Также применяется методика «вопрос – ответ». Данная методика – это разновидность простого собеседования; отличие состоит в том, что применяется определённая форма постановки вопросов для собеседования с участниками дискуссии-диалога. Эффективность проведения дискуссии зависит от таких факторов, как: 1. подготовка (информированность и компетентность) студента по предложенной проблеме; 2. семантическое однообразие (все термины, дефиниции, понятия и т.д. должны быть одинаково поняты всеми учащимися); 3. корректность поведения участников; *4.* умение преподавателя проводить дискуссию.
Сообщение, доклад	Рецензии на публикации по темаике: « Актуальные проблемы мотивация персонала организации». Цель работы: анализ публикаций с целью более глубокого изучения проблем, касающихся актуальных проблем и современных тенденций управления системой мотивации стимулирования трудовой деятельности в мировой и отечественной практике.

	Содержание работы: в процессе выполнения задания составляется отчет. Результат выполнения работы отражается в отчете по форме: 1) цели публикации; 2) характера публикации (научная, прикладная, учебная, рекламная, иная); 3) последовательности и логики изложения; 4) языка публикации; 5) доступности понимания; 6) кому адресована публикация; 7) результатов, полученных автором публикации, и степени их обоснованности; 8) достоинств публикации; 9) недостатков публикации; 10) степени новизны результатов; 11) ценности работы. Методические указания: каждому студенту необходимо провести анализ периодической печати, выбрать наиболее интересную для него публикацию и изложить свое мнение относительно нее в отчете по обозначенной форме.
Творческое задание	Метод является универсальным – пригодным для применения как на лекциях, таки на семинарских (практических) занятиях, а также при проведении лабораторных работ. Достоинство в том, что обучаемый постоянно находится в зоне активного опроса и должен быть готов к опросу и ответу на все поставленные вопросы. Если обучаемый остается неопрошенным, он все равно вынужден быстро осмысливать вопросы и готовиться к ответам. Наиболее распространенными приемами являются: - создание проблемных ситуаций и выявление системы понятий, позволяющих осмыслению этих ситуаций; - уточнение содержания ведущих понятий; - выявление личной позиции (мнения) каждого слушателя по исследуемой проблеме; - выработка практических рекомендаций каждым обучаемым по разрешению проблемных ситуаций.
Контрольная работа (КР)	Контрольная работа для студентов заочной формы обучения, предусмотренная рабочей программой дисциплины, выполняется студентом самостоятельно согласно выбранному варианту. По итогам выполнения КР, после ее проверки, обучающийся защищает КР. Преподаватель задает не менее 3-х вопросов в рамках заданий, содержащихся в контрольной работе. Варианты контрольных работ обучающиеся получают в начале курса через электронную информационно-образовательную среду КрИЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).
Тест	Важным звеном процесса обучения является контроль знаний и умений обучающихся. Переход от традиционных форм контроля и оценивания знаний к компьютерному тестированию отвечает общей концепции модернизации и компьютеризации системы образования. Проверка и оценка знаний обучающихся - необходимая часть учебно-воспитательного процесса; от их правильной постановки во многом зависит качество подготовки учащихся. Эффективность методов и форм обучения, качество методических разработок, доступность содержания образования тесным образом связаны с подготовкой квалифицированных специалистов.

	Специфика обучения заключается в усилении роли самостоятельной работы, формирования у учащихся способности к саморазвитию, самоконтролю, творческому применению полученных знаний. Тест представляет собой перечень вопросов, количество и состав которых зависит от целей тестирования.

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме зачета) составляются типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы:

– перечень теоретических вопросов к зачету для оценки знаний.

Перечень теоретических вопросов и перечни типовых практических заданий разного уровня сложности к зачету обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме зачета и оценивания результатов обучения

Деловая (ролевая) игра
«Модель организационного поведения»

Перечень компетенций (части компетенции, элементов компетенции), проверяемых оценочным средством: **ОК-6, ОПК -7, ОПК-9, ПК-5**

Задание на деловую игру включает в себя:

1. Пакет основных теоретических положений, подготовленный командой заранее и отражающий специфику деятельности организации:
   - название организации (логотип, торговая марка);
   - сфера деятельности;
   - цели и задачи;
   - философию;
   - ценности;
   - видение;
   - миссию;
   - структура организации;
   - должностные обязанности.
2. Продемонстрировать модель организационного поведения (МОП). Определить и показать основные элементы МОП; показать особенности формирования МОП и выявить факторы, оказывающие влияние на МОП.

При этом необходимо показать специфику и сущность МОП и выявить сильные и слабые стороны МОП.

На основании существующей модели организационного поведения разработать и продемонстрировать особенности системы мотивации и организационной культуры для данной организации.

Основной этап деловой игры.

Основной этап проходит непосредственно в профилактории и включает в себя следующие части:

1. Вводная часть.

Предполагает проведение жеребьевки:

1. Определение очередности выступления команд.
2. Распределение заданий на формирование МОП.

2. Основная часть.

В основной части команды демонстрируют свое задание с предоставлением раздаточного материала экспертам. Эксперты внимательно наблюдают за ходом игры и делают необходимые пометки, подмечают допущенные ошибки.

3. Заключительная часть.

Заключительный этап предполагает обсуждение результатов игры по определенным заранее критериям. Сначала экспертам предоставляется возможность высказывать свое мнение. При этом важны не критика и обвинения в адрес игроков, а объективная оценка. Описание поведения означает сообщение о наблюдаемых действиях участников игры без приписывания им установок и личностных черт.

Ожидаемый (е) результат (ы): формируются взаимоотношения, которые сближают разные взгляды, мнения, опыт и позволяют вырабатывать нечто целое. Такая технология позволяет глубоко вникнуть в проблему, обеспечить взаимопонимание между людьми и достигнуть единства социального действия, способного переломить ситуацию, разрешить кризис или создать принципиально новое решение актуальной проблемы управления персоналом.

Критерии оценки:

оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если обучающийся полностью показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала;

оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если обучающийся отвечал с небольшими неточностями, показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала;

оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если обучающийся отвечал на вопросы с существенными неточностями, показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала;

оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала.

Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий/проектов

Перечень компетенций (части компетенции, элементов компетенции), проверяемых оценочным средством: **ОК-6, ОПК -7, ОПК-9, ПК-5**

Групповые творческие задания (проекты):

1. Анализ формирования и внедрения функциональной модели организационного поведения персонала организации на опыта отечественных и зарубежных компаний. Обучающиеся самостоятельно на основе собственного выбора проводят анализ составляющих предложенных моделей, выявляют достоинства, определяют недостатки, предлагают рекомендации.

Критерии оценки:

оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если обучающийся полностью показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала;

оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если обучающийся отвечал с небольшими неточностями, показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала;

оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если обучающийся отвечал на вопросы с существенными неточностями, показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала;

оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала.

Перечень дискуссионных тем для круглого стола
(дискуссии, полемики, диспута, дебатов)

Перечень компетенций (части компетенции, элементов компетенции), проверяемых оценочным средством: **ОК-6, ОПК -7, ОПК-9, ПК-5**

Модуль1 - Актуальные проблемы организационного поведения
1.1 Научные основы объяснения поведения людей Основные понятия: организационное поведение, тейлоризм, функции и принципы управления, хотторнские эксперименты Темы для самостоятельного изучения: 1. Бихевиорестический подход. 2. Когнитивный подход. 3. Подход социального научения.
1.2 Личность и организация Основные понятия: индивид, личность, самооценка, самовыражение, авторитет личности, конструктивность поведения Темы для самостоятельного изучения: 1. Организационная приверженность. 2. Теория «Я-концепция». 3. Теория личностных конструктов.
1.3 Группа в организации Основные понятия: группа, коллектив, команда, групповая динамика, командная деятельность, групповое взаимодействие, командные роли Темы для самостоятельного изучения: 1. Модели коммуникаций в группе. 2. Сравнительный анализ формальных и неформальных групп. 3. Социометрия.
1.4 Социальное поведение Основные понятия: социальное поведение, социальная ответственность, жизненный цикл организации Темы для самостоятельного изучения: 1. Отношения в организации. 2. Формализованные (автократические, бюрократические, технократические) и персонализированные (демократические, инновационные, гуманистические).
Модуль 2 - Управление поведением в организации

2.1 Официальные средства регулирования организационного поведения

Основные понятия: детерминация организационного поведения, власть, лидерство, лидер и менеджер, стили лидерства

Темы для самостоятельного изучения:

1. Лидерские функции.
2. Трансформационное и харизматическое лидерство.
3. Национальные особенности лидерства.

2.2 Коммуникации в организациях

Основные понятия: информация, сообщение, коммуникация, обратная связь, модели коммуникаций, условия эффективного коммуникационного процесса

Темы для самостоятельного изучения:

1. Невербальное общение.
2. Семантические барьеры.
3. Макро и микро коммуникационные барьеры и пути их устранения.

2.3 Поведенческий аудит

Основные понятия: конструктивное поведение, поведенческое событие, маркетинг поведения,

Темы для самостоятельного изучения:

1. Механизм измерения функциональных и дисфункциональных поведенческих событий.
2. Теория подкрепления.

2.4. Механизм формирования поведения в организации

2.5 Организационное поведение в перспективе

Основные понятия: глобализация, мультинациональные корпорации, менеджер-экспатриант, культурная адаптация, мультипликативный эффект обучения, культурная эмпатия

Темы для самостоятельного изучения:

1. Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру компаний.
2. Стратегии управления межкультурными различиями: игнорирование, минимизация, максимальное использование

Критерии оценки:

оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если обучающийся полностью показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала;

оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если обучающийся отвечал с небольшими неточностями, показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала;

оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если обучающийся отвечал на вопросы с существенными неточностями, показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала;

оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала.

Составитель _____ И.О. Фамилия

Кейс-задача

Перечень компетенций (части компетенции, элементов компетенции), проверяемых оценочным средством: **ОК-6, ОПК -7, ОПК-9, ПК-5**

Задание (я):

Общая схема разработки кейса:

1) краткое изложение событий;
2) краткая формулировка проблемы (задачи), стоящей в данный момент перед руководством компании или отдельным менеджером. Формулировка должна иметь вид законченного предложения, содержащего подлежащее и сказуемое. Как правило, это фраза типа: «Кто-либо должен что-либо сделать»;
3) характеристика действующих лиц - характеристика участников (описание их достоинств и недостатков);
4) хронология событий - изложение происшедших событий так, что наиболее поздние по времени события находятся в начале хронологии, а наиболее ранние - в конце;
5) конфликт - ответ на вопрос, обострения какого рода противоречий послужили причиной конфликтной ситуации. Отдельное внимание следует уделить глобальной ситуации в организации, которая скрывается за небольшим, локальным конфликтом;
6) варианты решения проблемы - оценка всех возможных вариантов решения проблемы, определение достоинств и недостатков каждого из предложенных вариантов;
7) рекомендации - более подробное, чем на шестом этапе, рассмотрение и обоснование целесообразности выбранного варианта действий;
8) план по осуществлению выбранного варианта действий - изложение этапов действий, которые необходимо предпринять, чтобы успешно разрешить проблему.

Результатами обсуждения должны служить ответы на следующие вопросы:

1. кто в данной ситуации действующее лицо;
2. каковы его (ее) цели (скрытые, явные);
3. какие решения (скрытые или явные) я должен принять;
4. каковы проблемы, с которыми я сталкиваюсь;
5. какие возможности у меня есть и на какой риск я иду, будучи на месте главного действующего лица; .
6. какими данными для принятия решения я обладаю;

какие альтернативные подходы к решению проблемы имеются?

Критерии оценки:

– оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если он показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы;

– оценка «не зачтено» при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов.