

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Самарский государственный аграрный университет»

"УТВЕРЖДАЮ"

Проректор по учебной работе

Доцент И.Н. Гужин

(уч. звание И.О. Фамилия)



[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент

Профиль: Логистика

Название кафедры: Государственное и муниципальное управление

Квалификация: бакалавр

Формы обучения: заочная

Самара 2019

1 ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины «Организационное поведение» является формирование у обучающихся системы компетенций для решения профессиональных задач по эффективному применению знаний об особенностях поведения людей в условиях организационных отношений.

Задачи: формирование у обучающихся системных знаний о поведении людей в процессе реализации логистической деятельности на различных уровнях организации; изучение обучающимися основ влияния функциональной и личностной компоненты коммуникативных отношений, социально-психологических особенностей взаимодействия людей, процессов групповой динамики и принципов формирования команды, структуры мотивационных факторов поведения людей в организации; формирование практических навыков управления поведением людей в организации, выявления и урегулирования конфликтов в коллективах, разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций; формирование способности работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина Б1.Б.27 «Организационное поведение» относится к базовой части обязательных дисциплин Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Дисциплина изучается в 10 семестре на 5 курсе в заочной форме обучения.

3 КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ/ ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ЗАВЕРШЕНИИ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций (в соответствии с ФГОС ВО и требованиями к результатам освоения ОПОП):

Карта формирования компетенций по дисциплине

Код компетенции	Результаты освоения ОПОП <i>Содержание компетенций</i>	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОК-5	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знать: принципы функционирования коллектива, социальные, этнические, конфессиональные и культурные особенности представителей тех или иных социальных общностей
		Уметь: работать в коллективе, учитывая социальные, этнические, конфессиональные, культурные особенности представителей различных социальных общностей в процессе

		<p>профессионального взаимодействия в коллективе, толерантно воспринимать эти различия</p> <p>Владеть: приемами взаимодействия с сотрудниками, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности, учитывая социальные, этнические, профессиональные и культурные различия</p>
ПК-1	<p>владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>Знать: основные теории мотивации, лидерства и власти, методы решения стратегических и оперативных управленческих задач, организацию групповой работы, процессы групповой динамики и принципы формирования команды, теорию аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры</p>
		<p>Уметь: использовать основные теории мотивации и лидерства, организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, уметь проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>
		<p>Владеть: навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы; навыками проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры</p>
ПК-2	<p>владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде</p>	<p>Знать: способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций</p>
		<p>Уметь: использовать способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом</p>
		<p>Владеть: навыками применения способов разрешения конфликтных ситуаций</p>

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.

4.1 Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы 144 часа.

Очная форма обучения не предусмотрена

для заочной формы обучения

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины		Семестры (кол-во недель в семестре)
		Всего часов	Объем контакт ной работы	10 (13)
Аудиторная контактная работа (всего)		10	10	10
в том числе:	Лекции	4	4	4
	Практические занятия	6	6	6
Самостоятельная работа студента (всего), в том числе:		134	8	134
СРС в семестре:	- самостоятельное изучение разделов,	60	-	60
	- проработка и повторение лекционного материала, чтение учебников, дополнительной литературы, работа с источниками	35	-	35
	- подготовка к практическим занятиям;	20	4	20
	- подготовка докладов;	10	4	10
	- подготовка к экзамену	9	-	9
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)		экзамен	-	экзамен
Общая трудоемкость, час.		144	16	144
Общая трудоемкость, зачетные единицы		4	0,4	4

4.2 Тематический план лекционных занятий
Очная форма обучения не предусмотрена
для заочной формы обучения

№ п/п	Темы лекционных занятий	Трудо-емкость, ч
1.	Природа человека и природа организации.	2
2.	Факторы лидерского поведения в организации.	2
Всего:		4

4.3 Тематический план практических занятий
Очная форма обучения не предусмотрена
для заочной формы обучения

№ п./п.	Темы практических занятий	Трудо-емкость, ч
1	Основные модели организационного поведения.	2
2	Стресс.	2
3	Управление конфликтом.	2
Всего		6

4.4 Тематический план лабораторных работ
Очная форма обучения не предусмотрена
для заочной формы обучения

Данный вид работы не предусмотрен учебным планом

4.5 Самостоятельная работа
Очная форма обучения не предусмотрена
для заочной формы обучения

Номер раздела (темы)	Вид самостоятельной работы	Название (содержание работы)	Объем, акад. часы
1-2	Подготовка к лекциям	Осмысление и закрепление теоретического материала в соответствии с содержанием лекционных занятий	35
1-3	Самостоятельное изучение теоретического материала	Самостоятельное изучение основной и дополнительной литературы, поиск и сбор информации по дисциплине в периодических печатных и интернет-изданиях	60
1-2	Подготовка к практическим занятиям (семинарского типа)	изучение лекционного материала, выполнение домашнего задания	20

1-2	Самостоятельная работа (доклады)	Подготовка доклада	10
1-3	Подготовка к сдаче экзамена	Повторение и закрепление изученного материала	9
	ИТОГО		134

5 МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1 Рекомендации по использованию материалов рабочей программы

Работу с настоящей рабочей программой следует начать с ознакомления, где особое внимание следует обратить на вопросы, вынесенные для самостоятельного изучения.

Обучающимся рекомендуется последовательно законспектировать ряд важнейших научных текстов, в т.ч. тех, которые используются при подготовке к практическим занятиям. Составленные конспекты могут впоследствии использоваться при подготовке к итоговой аттестации по курсу.

Обучающийся вправе консультироваться с преподавателем по поводу целесообразности использования тех или иных материалов в процессе самостоятельной подготовки. При этом поощряется самостоятельное использование как можно более широкого круга учебной и монографической литературы (как отечественной, так и зарубежной).

5.2 Пожелания к изучению отдельных тем курса

При самостоятельном изучении теоретического материала следует использовать:

- материалы прослушанных лекций;
- информацию, полученную самостоятельно при подготовке к практическим занятиям, а также при выполнении доклада;
- основную и дополнительную литературу по курсу, в т.ч. учебники, монографии, научные статьи;
- научные источники (опубликованные тексты) по отдельным разделам и вопросам курса.

5.3 Рекомендации по работе с литературой

Правильный подбор учебников рекомендуется преподавателем, читающим лекционный курс. Необходимая литература может быть также указана в методических разработках по данному курсу.

При чтении основной и дополнительной литературы по курсу обучающийся должен руководствоваться базовым перечнем. Одновременно обучающийся должен четко осознавать различия между собственно учебной литературой и основными источниками по дисциплине.

Особое внимание следует обратить на определение основных понятий курса. Обучающийся должен подробно разбирать примеры, которые поясняют такие определения, и уметь строить аналогичные примеры самостоятельно. Нужно добиваться точного представления о том, что изучаешь. Полезно составлять опорные конспекты.

5.4 Советы по подготовке к экзамену

При подготовке к экзамену рекомендуется заблаговременно изучить и законспектировать вопросы, вынесенные на самостоятельную подготовку.

Для того чтобы избежать трудностей при ответах на вопросы рекомендуется при подготовке к экзамену более внимательно изучить разделы с использованием основной и дополнительной литературы, конспектов лекций, конспектов практических работ, ресурсов Интернет.

6 ОСНОВНАЯ, ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА, ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И РЕСУРСЫ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ»:

6.1. Основная литература:

6.1.1 Организационное поведение : учебное пособие [Электронный ресурс] / Т. И. Куликова .— 2013 .— 119 с. — ISBN 978-5879-54-542-7 .— Режим доступа: <https://rucont.ru/efd/338200>

6.2 Дополнительная литература:

6.2.1 Горьканова, Л. В. Организационное поведение : учеб. пособие [Электронный ресурс] / Р. М. Прытков, Л. В. Горьканова .— Оренбург : ГОУ ОГУ, 2011 .— 242 с. — Режим доступа: <https://rucont.ru/efd/177007>

6.2.2 Лукин, Ю. Ф. Организационное поведение : курс лекций [Электронный ресурс] / Ю. Ф. Лукин .— 2013 .— 185 с. — Режим доступа: <https://rucont.ru/efd/652057>

6.2.3 Теория организации [Электронный ресурс] / А.М. Чернопятков, В.В. Попова .— М. : Русайнс, 2015 .— 316 с. — Режим доступа: <https://rucont.ru/efd/348207>

6.3 Программное обеспечение:

1. Microsoft Windows 7 Профессиональная 6.1.7601 Service Pack 1;
2. Microsoft Windows SL 8.1 RU AE OLP NL;
3. Microsoft Office Standard 2010;
4. Microsoft Office стандартный 2013;
5. Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - стандартный Russian Edition;
6. WinRAR:3.x: Standard License – educational –EXT;
7. 7 zip (свободный доступ).

6.4 Перечень информационно-справочных систем и профессиональных баз данных:

1. <http://www.consultant.ru> - Справочная правовая система «Консультант Плюс»;
2. <http://www.garant.ru> - Справочно-правовая система по законодательству Российской Федерации;
3. <https://rucont.ru> - [Национальный цифровой ресурс «Руконт»](#).

7 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№ п./п.	Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования, групповых и индивидуальный консультаций, текущей и промежуточной аттестации ауд. 304 <i>(г.Самара, проспект Масленникова, д.37)</i>	Аудитория на 48 посадочных мест, укомплектованная специализированной мебелью (столы, стулья, учебная доска) и техническими средствами обучения (проектор, компьютер, экран).
2	Помещение для самостоятельной работы студентов ауд. 3310а (читальный зал). <i>Самарская обл., г. Кинель, п.г.т. Усть-Кинельский, ул. Спортивная, д. 8А.</i>	Помещение на 6 посадочных мест, укомплектованное специализированной мебелью (компьютерные столы, стулья) и оснащенное компьютерной техникой (6 рабочих станций), подключенной к сети «Интернет» и обеспечивающей доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

8 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

8.1 Виды и формы контроля по дисциплине

Контроль уровня усвоенных знаний, освоенных умений и приобретенных навыков (владений) осуществляется в рамках текущего и промежуточного контроля в соответствии с Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации обучающихся.

Текущий контроль освоения компетенций по дисциплине проводится при изучении теоретического материала, выполнении заданий на практических занятиях, подготовке докладов. Текущему контролю подлежит посещаемость обучающимися аудиторных занятий и работа на занятиях.

Итоговой оценкой освоения дисциплинарных компетенций (результатов обучения по дисциплине является промежуточная аттестация в форме экзамена, проводимого с учетом результатов текущего контроля.

8.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов освоения образовательной программы в рамках учебной дисциплины

Оценочные средства для проведения текущей аттестации

Доклад

Примерный перечень тем докладов на научную конференцию

1. Соотношение рационалистического и поведенческого подходов к управлению.
2. Исторические корни организационного поведения.
3. Личность и реализация ее потенциала в организации.
4. Целевая направленность поведения.
5. Индивидуальные отличия поведения.
6. Сравнительный анализ содержательных теорий мотивации.
7. Сравнительный анализ процессуальных теорий мотивации.
8. Использование мотивационных теорий при построении систем стимулирования персонала.
9. Стресс. Корпоративные программы борьбы со стрессом.
10. Характеристики групп, их формирование и стадии развития в организации.
11. Источники и типы власти в организации. Организационные структуры и власть.
12. Основные концепции лидерства.
13. Типы руководителей. Основные модели современных руководителей.
14. Системный подход к анализу конфликта.
15. Управление межгрупповыми конфликтами методом переговоров.
16. Теория и практика организационного развития.
17. Организационная культура.
18. Поведенческий аспект организационных коммуникаций. Процесс общения в организации.
19. Поведенческие характеристики российского работника.
20. Национальные особенности организационной культуры.
21. Этика и этическое поведение в организации.
22. Поведенческие модели принятия решений.
23. Проектирование рабочего места, развитие карьеры и социализация.
24. Гендерные аспекты поведения: мужчины и женщины в организации.

Критерии и шкала оценивания докладов конференции

оценка «зачтено» выставляется, если обучающийся: - подготовил краткий конспект по заданной теме, отражающий основные положения рассматриваемого вопроса; - подготовил презентацию и выступил на студенческой научной конференции;

оценка «не зачтено» выставляется: - если не подготовлен краткий конспект или в нем не раскрыто основное содержание материала по заданной теме и не сделан доклад на студенческой научной конференции.

Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Экзамен по дисциплине проводится по экзаменационным билетам, содержащим 2 вопроса.

Пример экзаменационного билета

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Самарский государственный аграрный университет»

38.03.02 Менеджмент

Логистика

Государственное и муниципальное управление

Дисциплина Организационное поведение

Экзаменационный билет № 1

1. Формы адаптации человека к организационному окружению.
2. Назовите основные типы конфликтов.

Составитель _____ Е.В. Лебедева

Заведующий кафедрой _____ Е.В. Лебедева

«__» _____ 2019 г.

Перечень вопросов к экзамену

- 1 Дайте определение организационного поведения (ОП).
- 2 Назовите основные концепции, формирующие базис ОП.
- 3 Философия и видение как элемент системы организационного поведения.
- 4 Модели ОП.
- 5 Роль и место личности в ОП.
- 6 Основные ожидания человека и организации.
- 7 Природа человека и природа организации.
- 8 Удовлетворенность трудом.
- 9 Типы современного лидерства.
- 10 Влияние лидеров на организацию.
- 11 Определение стресса. Его последствия.
- 12 Синдром адаптации.
- 13 Факторы стресса, воздействующие на человека в организации.
- 14 Индивидуальные и организационные способы борьбы со стрессом.
- 15 Основные параметры теорий научения: бихевиористской, когнитивной и социального научения.
- 16 Формы адаптации человека к организационному окружению.
- 17 Факторы влияния на модификацию поведения.
- 18 Дайте определение конфликта, конфликтной ситуации, инцидента.
- 19 Процесс развития конфликта. Каковы возможные последствия конфликта?
- 20 Основные источники межличностного конфликта.
- 21 Методы разрешения конфликтов.

- 22 Поведение групп в конфликтной ситуации.
- 23 Стратегии эффективного управления межгрупповым конфликтом.
- 24 Назовите основные типы конфликтов.

8.3. Критерии оценивания уровня сформированности компетенций

Оценка результатов обучения по дисциплине в форме уровня сформированности компонентов знать, уметь, владеть заявленных дисциплинарных компетенций проводится по 4-х балльной шкале оценивания путем выборочного контроля во время экзамена.

Шкала оценивания экзамена

Результат экзамена	Уровень освоения компетенций	Критерии оценивания
«Отлично»	Высокий уровень	Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он полностью раскрыл в своем ответе содержание вопросов, используя термины и понятия курса, полно и качественно отвечал на дополнительные вопросы; освоил все компетенции: знает принципы функционирования коллектива, социальные, этнические, конфессиональные и культурные особенности представителей тех или иных социальных общностей; умеет работать в коллективе, учитывая социальные, этнические, конфессиональные, культурные особенности представителей различных социальных общностей в процессе профессионального взаимодействия в коллективе, толерантно воспринимать эти различия; владеет приемами взаимодействия с сотрудниками, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности, учитывая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; имеет сформированные систематические представления об основных теориях мотивации, лидерства и власти, о методах решения стратегических и оперативных управленческих задач, об организации групповой работы, процессов групповой динамики и принципах формирования команды, о теории аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры; способен самостоятельно использовать основные теории мотивации и лидерства, организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры; способен самостоятельно применять навыки использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы; а также самостоятельно применять навыки проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры; сформированы полностью знания способов разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций; способен самостоятельно использовать способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных

		коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде; успешно сформированы навыки применения способов разрешения конфликтных ситуаций.
«Хорошо»	Повышенный уровень	<p>Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он хорошо раскрыл в своем ответе содержание вопросов, используя термины и понятия курса, качественно отвечал на дополнительные вопросы; освоил 70% компетенций: в целом успешные, но содержащие отдельные пробелы знания принципов функционирования коллектива, социальных, этнических, конфессиональных и культурных особенностей представителей тех или иных социальных общностей; сформированное, но содержащее отдельные пробелы умение работать в коллективе, учитывая социальные, этнические, конфессиональные, культурные особенности представителей различных социальных общностей в процессе профессионального взаимодействия в коллективе, толерантно воспринимать эти различия; в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение приемов взаимодействия с сотрудниками, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности, учитывая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; имеет сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания об основных теориях мотивации, лидерства и власти, о методах решения стратегических и оперативных управленческих задач, об организации групповой работы, процессах групповой динамики и принципах формирования команды, о теории аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры; в целом успешно, но с отдельными недостатками использует основные теории мотивации и лидерства, организует групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, проводит аудит человеческих ресурсов и осуществляет диагностику организационной культуры; в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы; а также во владении навыками проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры; сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания способов разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций; в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение использовать способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом; в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы формирования навыков применения способов разрешения конфликтных ситуаций.</p>
«Удовлетворительно»	Пороговый уровень	<p>Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он частично раскрыл содержание вопросов, слабо использовал термины и понятия курса, плохо отвечал на дополнительные вопросы; освоил 30% компетенций: недостаточно знает принципы функционирования коллектива, социальные, этнические, конфессиональные и культурные особенности представителей тех или иных социальных общностей;</p>

		<p>недостаточно сформировано умение работать в коллективе, учитывая социальные, этнические, конфессиональные, культурные особенности представителей различных социальных общностей в процессе профессионального взаимодействия в коллективе, толерантно воспринимать эти различия; недостаточно владеет приемами взаимодействия с сотрудниками, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности, учитывая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; имеет неполные представления об основных теориях мотивации, лидерства и власти, о методах решения стратегических и оперативных управленческих задач и организации групповой работы, о процессах групповой динамики и принципах формирования команды, теории аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры; допускает ошибки в использовании основных теорий мотивации и лидерства, в организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, в проведении аудита человеческих ресурсов и осуществлении диагностики организационной культуры; недостаточное владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы; а также навыками проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры; неполные представления о способах разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций; допускает ошибки в применении способов разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом; недостаточно владеет навыками применения способов разрешения конфликтных ситуаций.</p>
«Неудовлетворительно»	Минимальный уровень не достигнут	<p>Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он не раскрыл содержания вопросов билета, не использовал термины и понятия курса, не смог ответить на дополнительные вопросы; не освоил компетенции: не знает принципы функционирования коллектива, социальные, этнические, конфессиональные и культурные особенности представителей тех или иных социальных общностей; не умеет работать в коллективе, учитывая социальные, этнические, конфессиональные, культурные особенности представителей различных социальных общностей в процессе профессионального взаимодействия в коллективе, толерантно воспринимать эти различия; не владеет приемами взаимодействия с сотрудниками, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности, учитывая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; не знает основные теории мотивации, лидерства и власти, методы решения стратегических и оперативных управленческих задач, организацию групповой работы, процессы групповой динамики и принципы формирования команды, теорию аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры; не умеет использовать основные теории мотивации и лидерства, организовывать групповую работу на основе знания</p>

		<p>процессов групповой динамики и принципов формирования команды, проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры; не владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы; навыками проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры; не знает способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций; не умеет использовать способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом; не владеет навыками применения способов разрешения конфликтных ситуаций.</p>
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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

Оценка знаний, умений, навыков, характеризующая этапы формирования компетенций по дисциплине «Организационное поведение» проводится в форме текущей и промежуточной аттестации.

Контроль текущей успеваемости обучающихся – текущая аттестация – проводится в ходе семестра с целью определения уровня усвоения обучающимися знаний; формирования у них умений и навыков; своевременного выявления преподавателем недостатков в подготовке обучающихся и принятия необходимых мер по ее корректировке; совершенствованию методики обучения; организации учебной работы и оказания обучающимся индивидуальной помощи.

К контролю текущей успеваемости относятся проверка знаний, умений и навыков обучающихся:

- на занятиях (опрос);
- по результатам подготовки докладов;
- по результатам проверки качества конспектов лекций и иных материалов;
- по результатам отчета обучающихся в ходе индивидуальной консультации преподавателя, проводимой в часы самоподготовки, по имеющимся задолженностям.

Контроль за выполнением обучающимися каждого вида работ может осуществляться поэтапно и служит основанием для предварительной аттестации по дисциплине.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится с целью выявления соответствия уровня теоретических знаний, практических умений и навыков по дисциплине требованиям ФГОС по направлению подготовки в форме экзамена.

Экзамен проводится после завершения изучения дисциплины в объеме рабочей учебной программы. Форма проведения экзамена определяется кафедрой (устный – по билетам). Оценка по результатам экзамена – «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Все виды текущего контроля осуществляются на практических занятиях, а также по результатам доклада на научной студенческой конференции.

Каждая форма контроля по дисциплине включает в себя теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень освоения обучающимися знаний и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и навыков.

Процедура оценивания компетенций, обучающихся основана на следующих стандартах:

1. Периодичность проведения оценки (на каждом занятии).
2. Многоступенчатость: оценка (как преподавателем, так и обучающимися группы) и самооценка обучающегося, обсуждение результатов и комплекса мер по устранению недостатков.
3. Единство используемой технологии для всех обучающихся, выполнение условий сопоставимости результатов оценивания.
4. Соблюдение последовательности проведения оценки: предусмотрено, что развитие компетенций идет по возрастанию их уровней сложности, а оценочные средства на каждом этапе учитывают это возрастание.

Краткая характеристика процедуры реализации текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине для оценки компетенций обучающихся представлена в таблице:

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика процедуры оценивания компетенций	Представление оценочного средства в фонде
1	2	3	4
1	Устный опрос	Устный опрос по основным терминам может проводиться в начале/конце лекционного или семинарского занятия в течение 15-20 мин. Либо устный опрос проводится в течение всего семинарского занятия по заранее выданной тематике. Выбранный преподавателем обучающийся может отвечать с места либо у доски.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2	Доклад	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее. Доклад - продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-исследовательской или научной темы. Тематика докладов выдается на занятии, выбор темы осуществляется самостоятельно. Подготовка осуществляется во внеаудиторное время. Результаты озвучиваются на научных	Темы докладов

		студенческих конференциях, регламент – 7 мин. на выступление. В оценивании результатов наравне с преподавателем принимают участие обучающиеся.	
3	Экзамен	Проводится в заданный срок, согласно графику учебного процесса. При выставлении оценок учитывается уровень приобретенных компетенций обучающегося. Компонент «знать» оценивается теоретическими вопросами по содержанию дисциплины, компоненты «уметь» и «владеть» - практикоориентированными заданиями. Аудиторное время, отведенное обучающемуся на подготовку- 60 минут.	Комплект вопросов к экзамену

Рабочая программа составлена на основании федерального государственного стандарта высшего образования (ФГОС ВО).

Рабочую программу разработал:

Доцент кафедры «Государственное и муниципальное управление»,

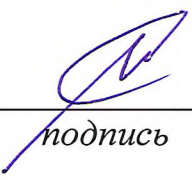
Лебедева Екатерина Валерьевна


подпись

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Государственное и муниципальное управление» «_15_» __мая____2019 г., протокол №_6_.

Заведующий кафедрой

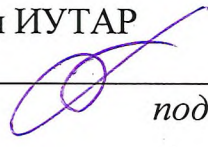
К.и.н., доцент Е.В. Лебедева


подпись

СОГЛАСОВАНО:

Председатель методической комиссии ИУТАР

К.и.н., доцент Е.В. Буланкина


подпись

Руководитель ОПОП ВО

К.и.н., доцент Е.В. Буланкина


подпись

Начальник УМУ

К.т.н., доцент С.В. Краснов


подпись