

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«ИРКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ» ФГБОУ ВО «ИГУ»

Кафедра предпринимательства и управления в сфере услуг и рекламы

Наименование дисциплины (модуля)

Направленность (профиль) подготовки:

Согласовано с УМК факультета бизнес-

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очно-заочная

коммуникаций и информатики:

Протокол № 8 от «17» мая 2021 г.

Направление подготовки:

информатики В.К. Карнаухова «19» мая 2021 г Рабочая программа дисциплины (модуля) Б1.В.06 Организационное поведение (индекс дисциплины по учебному плану, наименование дисциплины 38.03.03 Управление персоналом (код, наименование направления подготовки) Управление персоналом (очная, заочная (с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий)*, очно-заочная (с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий *) Рекомендовано кафедрой предпринимательства и управления в сфере услуг и рекламы: Протокол № 10 от «12» мая 2021 г. В.К. Карнаухова зав. кафедры

УТВЕРЖДАЮ Декан факультета бизнес-коммуникаций и

СОДЕРЖАНИЕ

	стр.
І. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	3
II. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО	3
III. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
IV. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ	4
4.1 Содержание дисциплины, структурированное по темам, с указанием видов уче	
занятий и СРС, отведенного на них количества академических часов	4
4.2 План внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	5
4.3 Содержание учебного материала	6
4.3.1. Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ	6
4.3.2. Перечень тем (вопросов), выносимых на самостоятельное изучение самостоятельной работы студентов	7
4.4. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов	9
4.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов)	12
V. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ	
ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	12
а) основная литература	12
б) дополнительная литература	13
в) периодическая литература	14
г) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы	14
VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	14
6.1. Учебно-лабораторное оборудование	14
6.2. Программное обеспечение	16
6.3. Технические и электронные средства	16
VII. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ	16
VIII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧ	ИОНI
АТТЕСТАЦИИ	
8.1. Оценочные средства текущего контроля	18
8.2. Оценочные средства для промежуточной аттестации	23

І. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Цели: Формирование знаний и навыков в области организационного поведения для эффективного осуществления профессиональной деятельности, развитие практических способностей и компетенций по организации продуктивного поведения индивидуумов, групп и организации в целом, их эффективное применение в системе управления организации.

Задачи:

- освоение навыков анализа и формирования организационных отношений, управления человеческими ресурсами, оценки качества лидерства и власти;
- совершенствование способности к формированию коммуникативных связей и навыки оптимального проектирования коммуникативных систем организации;
- развитие навыков продуктивного взаимодействия на основе процессов групповой динамики и организации командной работы, формирования благоприятной организационной культуры;
- совершенствование планирования изменений и нововведений в организации, создание системы персонального развития для повышения организационной эффективности.

ІІ. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

2.1. Учебная дисциплина (модуль) «Организационное поведение» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений «Блок 1. Дисциплины (модули)».

Дисциплина «Организационное поведение» относится к базовой части, формируемой участниками образовательных отношений, изучается на 1 курсе во 2 семестре.

- 2.2. Для изучения данной учебной дисциплины (модуля) необходимы знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами:
 - Безопасность жизнедеятельности;
 - История развития кадровой службы.
- 2.3. Перечень последующих учебных дисциплин, для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной учебной дисциплиной:
 - Психология социального взаимодействия саморазвития и самоорганизации;
 - Менеджмент;
 - Конфликтология;
 - Корпоративная культура;
 - Управление персоналом;
 - Психотехнологии в управлении;
 - Эмоциональный интеллект;
 - Эффективное лидерство и управление командой;
 - Психология личности и профессиональное самоопределение.

ІІІ. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование компетенций (элементов следующих компетенций) в соответствии с ФГОС ВО и ОП ВО по данному направлению полготовки:

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
ПК-3 Знает основы профессионального развития персонала, управления карьерой и служебно-	ПК-3.1	Знает системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда
профессиональным продвижением персонала, процессы обучения, адаптации и стажировки персонала, организации работы с кадровым резервом	ПК-3.2	персонала Умеет определять краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала и построения его профессиональной карьеры
	ПК-3.3	Владеет навыками анализа эффективности мероприятий по развитию персонала, подготовки предложений по развитию

IV. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов, в том числе 36 часов на контроль, из них 36 часов на экзамен.

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

4.1 Содержание дисциплины, структурированное по темам, с указанием видов учебных занятий и СРС, отведенного на них количества академических часов

п/п	п/п Раздел дисциплины/темы		самостоят	учебной раб гельную рабо и трудоем (в часа онтактная ра зателя с обуч	оту обучающ кость x) бота	ихся	Формы текущего контроля успе-ваемости; Форма
			Лекции	Семи- нарские (практ- ические) занятия	Консуль- тации	Самостоятельная работа	проме- жуточной аттес- тации (по семестрам)
	овы организационного гдения		2	4	0	8	
1	Понятие и методы исследования организационного поведения	2	1	2	0	4	
2	История становления и направления развития организационного поведения	2	1	2	0	4	

	дивидуальное поведение в анизации		3	4	0	10	
3	Индивидуальные особенности личности и их проявление в организационном поведении	2	1	2	0	4	
4	Отношение к работе, коллегам и организации	2	2	2	0	6	
Гру	тповое поведение в организаи	ции	3	4	0	8	
5	Рабочие группы и групповая динамика	2	2	2	0	4	
6	Общение и организационные коммуникации	2	1	2	0	4	
Opa	ганизационное поведение		4	10	0	12	
7	Управление поведением организации	2	2	6	0	6	
8	Формирование и управление репутацией организации	2	2	4	0	6	
Ит	Итого за 2 семестр		12	22	0	38	Экз (36)
Ит	Итого часов			22	0	38	

4.2 План внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся по

дисциплине

		Самостоятельная работа обучающ	ихся			
Се-мест	Название раздела, темы	Вид самостоятельной работы	Сроки выпол- нения	Зат- раты вре- мени (час.	Оце- ночное сред- ство	Учебно- методи- ческое обеспе- чение само- стоя- тельной работы
2	Понятие и методы исследования организационн ого поведения История	Для овладения знаниями: чтение учебной литературы, чтение дополнительной литературы, составление схем и таблиц Для закрепления и систематизации знаний: составление плана и тезисов ответа, составление таблиц для систематизации учебного материала, составление глоссария, ответы на контрольные вопросы Для формирования умений: подготовка проекта или творческой работы Подготовка к экзамену Для овладения знаниями: чтение учебной литературы, чтение дополнительной литературы, составление схем и таблиц	1*	4	КЛ, Тест, УО, Пр	Дорофеева, Любовь Ивановна. Организационное поведение: [Электронный ресурс] учебник и практикум для вузов/ Л.И. Дорофеева. 2 - е изд., испр. и доп.— Москва: Издательство Юрайт, 2021 378с. (Высшее образование). Режим доступа: https://urait.ru/viewer/organizacionnoe-povedenie-470725#page/2 Дорофеева, Любовь Ивановна. Организационное
	становления и направления развития организационн ого поведения	дополнительной литературы, составление схем и таолиц Для закрепления и систематизации знаний: составление плана и тезисов ответа, ответы на контрольные вопросы, подготовка доклада, подготовка эссе Подготовка к экзамену	семинарско му занятию		УО, Д, Эссе	поведение: [Электронный ресурс] учебник и практикум для вузов/ Л.И. Дорофеева. 2 - е изд., испр. и доп.— Москва: Издательство Юрайт, 2021 378с. (Высшее образование). Режим доступа: https://urait.ru/viewer/organizacionnoe-povedenie-470725#page/2
2	Индивидуальн ые особенности личности и их проявление в организационн ом поведении	Для овладения знаниями: чтение учебной литературы, чтение дополнительной литературы, составление схем и таблиц Для закрепления и систематизации знаний: составление плана и тезисов ответа, подготовка доклада Подготовка к экзамену	К семинарско му занятию	4	КЛ, Тест, УО, Пр, Портфоли о	Дорофеева, Любовь Ивановна. Организационное поведение: [Электронный ресурс] учебник и практикум для вузов/ Л.И. Дорофеева. 2 - е изд., испр. и доп.— Москва: Издательство Юрайт, 2021 378c. (Высшее образование). Режим доступа: https://urait.ru/viewer/organizacionnoe-povedenie-470725#page/2

2	Отношение к работе, коллегам и организации	Для овладения знаниями: чтение учебной литературы, чтение дополнительной литературы, составление схем и таблиц Для закрепления и систематизации знаний: составление плана и тезисов ответа, оформление отчетов Подготовка к экзамену	К семинарско му занятию	6	КЛ, Тест, УО, Пр	Дорофеева, Любовь Ивановна. Организационное поведение: [Электронный ресурс] учебник и практикум для вузов/ Л.И. Дорофеева. 2 - е изд., испр. и доп.— Москва: Издательство Юрайт, 2021 378с. (Высшее образование). Режим доступа: https://urait.ru/viewer/organizacionnoe-povedenie-470725#page/2
2	Рабочие группы и групповая динамика	Для овладения знаниями: чтение учебной литературы, чтение дополнительной литературы Для закрепления и систематизации знаний: работа с конспектом лекций, ответы на контрольные вопросы, подготовка доклада Подготовка к экзамену	К семинарско му занятию	4	КЛ, Тест, УО, Деловая игра	Дорофеева, Любовь Ивановна. Организационное поведение: [Электронный ресурс] учебник и практикум для вузов/ Л.И. Дорофеева. 2 - е изд., испр. и доп.— Москва: Издательство Юрайт, 2021 378c. (Высшее образование). Режим доступа: https://urait.ru/viewer/organizacionnoe-povedenie-470725#page/2
2	Общение и организационн ые коммуникации	Для овладения знаннями: чтение учебной литературы, чтение дополнительной литературы Для закрепления и систематизации знаний: ответы на контрольные вопросы, подготовка доклада Подготовка к экзамену	К семинарско му занятию	4	КЛ, Тест, УО, Пр	Дорофеева, Любовь Ивановна. Организационное поведение: [Электронный ресурс] учебник и практикум для вузов/ Л.И. Дорофеева. 2 - е изд., испр. и доп.— Москва: Издательство Юрайт, 2021 378с. (Высшее образование). Режим доступа: https://urait.ru/viewer/organizacionnoe-povedenie-470725#page/2
2	Управление поведением организации	Для овладения знаниями: чтение учебной литературы, чтение дополнительной литературы Для закрепления и систематизации знаний: ответы на контрольные вопросы, подготовка доклада Подготовка к экзамену	К семинарско му занятию	6	КЛ, Тест, УО, Д, КР	Дорофеева, Любовь Ивановна. Организационное поведение: [Электронный ресурс] учебник и практикум для вузов/ Л.И. Дорофеева. 2 - е изд., испр. и доп.— Москва: Издательство Юрайт, 2021 378с. (Высшее образование). Режим доступа: https://urait.ru/viewer/organizacionnoe-povedenie-470725#page/2
2	Формирование и управление репутацией организации	Для овладения знаниями: чтение учебной литературы, чтение дополнительной литературы Для закрепления и систематизации знаний: работа с конспектом лекций, ответы на контрольные вопросы, подготовка доклада Подготовка к экзамену	К семинарско му занятию	6	КЛ, Тест, УО, Пр	Дорофеева, Любовь Ивановна. Организационное поведение: [Электронный ресурс] учебник и практикум для вузов/ Л.И. Дорофеева. 2 - е изд., испр. и доп.— Москва: Издательство Юрайт, 2021 378c. (Высшее образование). Режим доступа: https://urait.ru/viewer/organizacionnoe-povedenie-470725#page/2
		ь самостоятельной работы по дисциплине (ча		38		
1		гоятельной работы с использованием электро понных образовательных технологий (час)	онного	0		
	•	иостоятельной работы, предусмотренный уче цисциплины (час)	бным	38		

4.3 Содержание учебного материала

Трудоемкость дисциплины (з.е.)	3
Наименование основных разделов (модулей)	Основы организационного поведения Индивидуальное поведение в организации Групповое поведение в организации Организационное поведение
Формы текущего контроля	Конспект лекций, тест, устный опрос, практическое задание, доклад/презентация, эссе, портфолио, деловая игра, контрольная работа
Форма промежуточной аттестации	Экзамен

4.3.1. Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ

№ п/п	№ раздела и темы дисциплины (модуля)	Наименование семинаров, практических и лабораторных работ	Трудоемкость (час.)	Оценочные средства	Формируемые компетенции
2	1	Семинар №1	2	КЛ, Тест, УО, Пр	ПК-3.1, ПК-3.2
3	2	Семинар №2	2	КЛ, УО, Д, Эссе	ПК-3.1, ПК-3.2
5	3	Семинар №3	2	КЛ, УО, Пр, Портфолио	ПК-3.1, ПК-3.2
6	4	Семинар №4	2	КЛ, Тест, УО, Пр	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
8	5	Семинар №5	2	КЛ, УО, Пр, Деловая игра	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
9	6	Семинар №6	2	КЛ, Тест, Пр, Деловая игра	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
11	7	Семинар №7 Семинар №8 Семинар №9	6	КЛ, Д, КР	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
12	8	Семинар №10 Семинар №11	4	КЛ, Д, КР	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3

4.3.2. Перечень тем (вопросов), выносимых на самостоятельное изучение самостоятельной работы студентов

№ п/п	Тема	Задание	Формируемая компетенция	идк
2	Понятие и методы	Подготовить ответы на	ПК-3	ПК-3.1,
	исследования	вопросы для повторения и		ПК-3.2
	организационного	закрепления пройденного		
	поведения	материала.		
		Выполнение теста по методам		
		исследования ОП		
3	История становления и	Подготовить ответы на	ПК-3	ПК-3.1,
	направления развития	вопросы для повторения и		ПК-3.2
	организационного	закрепления пройденного		
	поведения	материала.		
		Подготовка докладов по		
		истории становления и		
		развития управленческих		
		школ.		
		Представление на поверку в		
		письменном виде эссе.		

5	Индивидуальные особенности личности и их проявление в организационном поведении	Подготовить ответы на вопросы для повторения и закрепления пройденного материала. Выполнение практических заданий по самодиагностике, определение личных качеств для успешной проф.реализации.	ПК-3	ПК-3.1, ПК-3.2
6	Отношение к работе, коллегам и организации	Подготовить ответы на вопросы для повторения и закрепления пройденного материала. Выполнение практических заданий по оценке удовлетворенности работой, отношениями, организацией. Выполнения теста по теме.	ПК-3	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
8	Рабочие группы и групповая динамика	Подготовить ответы на вопросы для повторения и закрепления пройденного материала. Участие в деловой игре по развитию навыков командного взаимодействия.	ПК-3	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
9	Общение и организационные коммуникации	Подготовить ответы на вопросы для повторения и закрепления пройденного материала. Выполнение теста по теме. Участие в деловой игре по развитию навыков реализации базовых функций общения в организации. Выполнение кейсов по анализу пользы и вреда слухов в организации.	ПК-3	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
11	Управление поведением организации	Подготовить ответы на вопросы для повторения и закрепления пройденного материала. Представление на проверку контрольных заданий по теме. Подготовка презентаций с примерами социально ответственного поведения организаций.	ПК-3	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3

12	Формирование и	Подготовить ответы на	ПК-3	ПК-3.1,
	управление репутацией	вопросы для повторения и		ПК-3.2,
	организации	закрепления пройденного		ПК-3.3
		материала.		
		Представление на проверку		
		контрольных заданий по теме.		
		Подготовка презентаций с		
		примерами успешного		
		формирования репутации		
		организаций.		

4.4. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа студентов всех форм и видов обучения является одним из обязательных видов образовательной деятельности, обеспечивающей реализацию требований Федеральных государственных стандартов высшего профессионального образования. Согласно требованиям нормативных документов самостоятельная работа студентов является обязательным компонентом образовательного процесса, так как она обеспечивает закрепление получаемых на лекционных занятиях знаний путем приобретения навыков осмысления и расширения их содержания, навыков решения актуальных проблем формирования общекультурных и профессиональных компетенций, научно-исследовательской деятельности, подготовки к семинарам, лабораторным работам, сдаче зачетов и экзаменов. Самостоятельная работа студентов представляет собой совокупность аудиторных и внеаудиторных занятий и работ. Самостоятельная работа в рамках образовательного процесса в вузе решает следующие задачи:

- закрепление и расширение знаний, умений, полученных студентами во время аудиторных и внеаудиторных занятий, превращение их в стереотипы умственной и физической деятельности;
 - приобретение дополнительных знаний и навыков по дисциплинам учебного плана;
- формирование и развитие знаний и навыков, связанных с научноисследовательской деятельностью;
- развитие ориентации и установки на качественное освоение образовательной программы;
 - развитие навыков самоорганизации;
- формирование самостоятельности мышления, способности к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- выработка навыков эффективной самостоятельной профессиональной теоретической, практической и учебно-исследовательской деятельности.

Подготовка к лекции. Качество освоения содержания конкретной дисциплины прямо зависит от того, насколько студент сам, без внешнего принуждения формирует у себя установку на получение на лекциях новых знаний, дополняющих уже имеющиеся по данной дисциплине. Время на подготовку студентов к двухчасовой лекции по нормативам составляет не менее 0.2 часа.

Подготовка к практическому занятию. Подготовка к практическому занятию включает следующие элементы самостоятельной деятельности: четкое представление цели и задач его проведения; выделение навыков умственной, аналитической, научной деятельнос-

ти, которые станут результатом предстоящей работы. Выработка навыков осуществляется с помощью получения новой информации об изучаемых процессах и с помощью знания о том, в какой степени в данное время студент владеет методами исследовательской деятельности, которыми он станет пользоваться на практическом занятии. Подготовка к практическому занятию нередко требует подбора материала, данных и специальных источников, с которыми предстоит учебная работа. Студенты должны дома подготовить к занятию 3–4 примера формулировки темы исследования, представленного в монографиях, научных статьях, отчетах. Затем они самостоятельно осуществляют поиск соответствующих источников, определяют актуальность конкретного исследования процессов и явлений, выделяют основные способы доказательства авторами научных работ ценности того, чем они занимаются. В ходе самого практического занятия студенты сначала представляют найденные ими варианты формулировки актуальности исследования, обсуждают их и обосновывают свое мнение о наилучшем варианте. Время на подготовку к практическому занятию по нормативам составляет не менее 0,2 часа.

Подготовка к контрольной работе. Контрольная работа назначается после изучения определенного раздела (разделов) дисциплины и представляет собой совокупность развернутых письменных ответов студентов на вопросы, которые они заранее получают от преподавателя. Самостоятельная подготовка к контрольной работе включает в себя: — изучение конспектов лекций, раскрывающих материал, знание которого проверяется контрольной работой; повторение учебного материала, полученного при подготовке к семинарским, практическим занятиям и во время их проведения; изучение дополнительной литературы, в которой конкретизируется содержание проверяемых знаний; составление в мысленной форме ответов на поставленные в контрольной работе вопросы; формирование психологической установки на успешное выполнение всех заданий. Время на подготовку к контрольной работе по нормативам составляет 2 часа.

Подготовка к экзамену. Самостоятельная подготовка к экзамену схожа с подготовкой к зачету, особенно если он дифференцированный. Но объем учебного материала, который нужно восстановить в памяти к экзамену, вновь осмыслить и понять, значительно больше, поэтому требуется больше времени и умственных усилий. Важно сформировать целостное представление о содержании ответа на каждый вопрос, что предполагает знание разных научных трактовок сущности того или иного явления, процесса, умение раскрывать факторы, определяющие их противоречивость, знание имен ученых, изучавших обсуждаемую проблему. Необходимо также привести информацию о материалах эмпирических исследований, что указывает на всестороннюю подготовку студента к экзамену. Время на подготовку к экзамену по нормативам составляет 36 часов для бакалавров.

Формы внеаудиторной самостоятельной работы

Составление глоссария Цель самостоятельной работы: повысить уровень информационный культуры; приобрести новые знания; отработать необходимые навыки в предметной области учебного курса. Глоссарий — словарь специализированных терминов и их определений. Статья глоссария — определение термина. Содержание задания: сбор и систематизация понятий или терминов, объединенных общей специфической тематикой, по одному либо нескольким источникам. Выполнение задания: 1) внимательно прочитать работу; 2) определить наиболее часто встречающиеся термины; 3) составить список терминов, объединенных общей тематикой; 4) расположить термины в алфавитном порядке; 5) составить статьи глоссария: — дать точную формулировку термина в именительном падеже; — объемно раскрыть смысл данного термина Планируемые результаты самостоятельной работы: способность студентов решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе

информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности.

Разработка проекта (индивидуального, группового) Цель самостоятельной работы: развитие способности прогнозировать, проектировать, моделировать. Проект — «ограниченное во времени целенаправленное изменение отдельной системы с установленными требованиями к качеству результатов, возможными рамками расхода средств и ресурсов и специфической организацией». Выполнение задания: 1) диагностика ситуации (проблематизация, целеполагание, конкретизация цели, форматирование проекта); 2) проектирование (уточнение цели, функций, задач и плана работы; теоретическое моделирование методов и средств решения задач; детальная проработка этапов решения конкретных задач; пошаговое выполнение запланированных проектных действий; систематизация и обобщение полученных результатов, конструирование предполагаемого результата, пошаговое выполнение проектных действий); 3) рефлексия (выяснение соответствия полученного результата замыслу; определение качества полученного продукта; перспективы его развития и использования). Предполагаемые результаты самостоятельной работы: готовность студентов использовать знание современных проблем науки и образования при решении образовательных и профессиональных задач; готовность использовать индивидуальные креативные способности для оригинального решения исследовательских задач; — способность прогнозировать, проектировать, моделировать.

Информационный поиск Цель самостоятельной работы: развитие способности к проектированию и преобразованию учебных действий на основе различных видов информационного поиска. Информационный поиск — поиск неструктурированной документальной информации. Список современных задач информационного поиска: решение вопросов моделирования; классификация документов; фильтрация, классификация документов; проектирование архитектур поисковых систем и пользовательских интерфейсов; извлечение информации (аннотирование и реферирование документов); выбор информационно-поискового языка запроса в поисковых системах. Содержание задания по видам поиска: поиск библиографический — поиск необходимых сведений об источнике и установление его наличия в системе других источников. Ведется путем разыскания библиографической информации и библиографических пособий (информационных изданий); поиск самих информационных источников (документов и изданий), в которых есть или может содержаться нужная информация; — поиск фактических сведений, содержащихся в литературе, книге (например, об исторических фактах и событиях, о биографических данных из жизни и деятельности писателя, ученого и т. п.). Выполнение задания:

- 1) определение области знаний;
- 2) выбор типа и источников данных;
- 3) сбор материалов, необходимых для наполнения информационной модели;
- 4) отбор наиболее полезной информации;
- 5) выбор метода обработки информации (классификация, кластеризация, регрессионный анализ и т.д.);
 - 6) выбор алгоритма поиска закономерностей;
- 7) поиск закономерностей, формальных правил и структурных связей в собранной информации;
 - 8) творческая интерпретация полученных результатов.

Планируемые результаты самостоятельной работы: — способность студентов решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библ-

иографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности; готовность использовать знание современных проблем науки и образования при решении образовательных и профессиональных задач.

Разработка мультимедийной презентации Цели самостоятельной работы (варианты): — освоение (закрепление, обобщение, систематизация) учебного материала; — обеспечение контроля качества знаний; — формирование специальных компетенций, обеспечивающих возможность работы с информационными технологиями; — становление общекультурных компетенций. Мультимедийная презентация — представление содержания учебного материала, учебной задачи с использованием мультимедийных технологий.

Выполнение задания:

- 1. Этап проектирования: определение целей использования презентации; сбор необходимого материала (тексты, рисунки, схемы и др.); формирование структуры и логики подачи материала; создание папки, в которую помещен собранный материал.
- 2. Этап конструирования: выбор программы MS PowerPoint в меню компьютера; определение дизайна слайдов; наполнение слайдов собранной текстовой и наглядной информацией; включение эффектов анимации и музыкального сопровождения (при необходимости); установка режима показа слайдов (титульный слайд, включающий наименование кафедры, где выполнена работа, название презентации, город и год; содержательный список слайдов презентации, сгруппированных по темам сообщения; заключительный слайд содержит выводы, пожелания, список литературы и пр.).
- 3. Этап моделирования проверка и коррекция подготовленного материала, определение продолжительности его демонстрации.

Планируемые результаты самостоятельной работы: — повышение информационной культуры студентов и обеспечение их готовности к интеграции в современное информационное пространство; — способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности; — способность к критическому восприятию, обобщению, анализу профессиональной информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; — способность применять современные методики и технологии организации и реализации образовательного процесса на различных образовательных ступенях в различных образовательных учреждениях; — готовность использовать индивидуальные креативные способности для оригинального решения исследовательских задач.

В ФБГОУ ВО «ИГУ» организация самостоятельной работы студентов регламентируется Положением о самостоятельной работе студентов, принятым Ученым советом ИГУ 22 июня 2012 г.

4.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов)

По данной дисциплине выполнение курсовых проектов (работ) не предусматривается.

V. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

а) основная литература

1. 1. Блинов, Андрей Олегович. Теория организации и организационное поведение (теория и практика) [Текст]: учеб. пособие для вузов по напр. подгот. 38.03.02 "Менеджмент" (квалиф. (степень) "бакалавр") / А. О. Блинов, Н. В. Угрюмова; Фин. ун-т

- при Правительстве Рос. Федерации . М. : КноРус, 2016. 283 с. ; 21 см. (Бакалавриат). Библиогр.: с. 281-283. ISBN 978-5-406-04953-2 : 518.43 р.
- 2. 2. Дорофеева, Любовь Ивановна. Организационное поведение: [Электронный ресурс] учебник и практикум для вузов/ Л.И. Дорофеева. 2 е изд., испр. и доп.— Москва: Издательство Юрайт, 2021. 378с. (Высшее образование). Режим доступа: https://urait.ru/viewer/organizacionnoe-povedenie-470725#page/2
- 3. 3. Мкртычян, Герасим Амирович. Организационное поведение [Текст]: учеб. и практикум для акад. бакалавриата: для студ. вузов, обуч. по экон. и гуманит. направл. / Г. А. Мкртычян; Высш. шк. экономики, Нац. исслед. ун-т. М.: Юрайт, 2016. 237 с.; 24 см. (Бакалавр. Академический курс). Библиогр.: с. 235-236. ISBN 978-5-534-01973-5: 640.93 р.
- 4. 4. Организационное поведение [Текст] : учеб. и практикум для акад. бакалавриата : учеб. для студ. вузов, обуч. по экон. напр. и спец. / Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова ; ред. С. А. Барков. М. : Юрайт, 2015. 453 с. ; 24 см. (Бакалавр. Академический курс). Библиогр.: с. 452-453. ISBN 978-5-9916-4101-2 : 569.03 р.
- 5. 5. Семенов, Альберт Константинович. Организационное поведение [Текст]: учебник для студ. вузов, обуч. по направл. подготовки "Менеджмент" (степень "бакалавр") / А. К. Семенов, В. И. Набоков. М.: Дашков и К', 2018. 268 с.; 21 см. (Учебные издания для бакалавров). Библиогр.: с. 266-268. ISBN 978-5-394-02482-5: 375.10 р.
- 6. 6. Фролов, Юрий Викторович. Теория организации и организационное поведение. Методология организации [Текст] : учеб. пособие для акад. бакалавриата / Ю. В. Фролов. 2-е изд., испр. и доп. М. : Юрайт, 2018. 128 с. ; 21 см. (Университеты России). Библиогр.: с. 123-126. ISBN 978-5-534-05443-9 : 310.96 р.

б) дополнительная литература

- 1. 1. Антонова, Наталия Александровна. Корпоративная культура в организациях сервисной сферы [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Н. А. Антонова. ЭВК. Иркутск : Изд-во ИГУ, 2009. Режим доступа: . Режим доступа: ЭЧЗ "Библиотех". Неогранич. доступ. ISBN 978-5-9624-0359-5 :
- 2. 2. Литвинюк, Александр Александрович. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учеб. для бакалавров, учеб. пособие для студ. вузов, обуч. по спец. 080301 "Коммерция (торговое дело)", 080111 "Маркетинг" и по напр. 100700.62 "Торговое дело" / А. А. Литвинюк. ЭВК. М. : Юрайт, 2012. (Бакалавр). Режим доступа: ЭЧЗ "Библиотех". 20 доступов. ISBN 978-5-9916-1488-7
- 3. 3. Кочеткова, Александра Игоревна. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 1. Основы, сущность и модели [Электронный ресурс] : учебник и практикум / Кочеткова А.И., Кочетков П.Н. 6-е изд., испр. и доп. М. : Издательство Юрайт, 2016. 302 с. (Бакалавр и магистр. Академический курс). Режим доступа: http://www.biblio-online.ru/book/5867E5AC-4E52-4B66-B965-8FB814976B70. Режим доступа: "ЭБС Юрайт". 5. ISBN 978-5-9916-8135-3 : 575.00 р. ISBN 978-5-9916-8136-0 :
- 4. 4. Кочеткова, Александра Игоревна. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 2. Психологические МЕХАНИЗМЫ [Электронный ресурс] : учебник и практикум / Кочеткова А.И., Кочетков П.Н. 6-е изд., испр. и доп. М. : Издательство Юрайт, 2016. 415 с. (Бакалавр и магистр. Академический курс). Режим доступа: http://www.biblio-online.ru/book/B8166BF5-64DC-421C-87C1-6150929D8EAF. Режим доступа: "ЭБС Юрайт". 5. ISBN 978-5-9916-8136-0 : 765.00 р. ISBN 978-5-9916-8137-7 :

- 5. 5. Кочеткова, Александра Игоревна. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 3. Комплексные методы адаптивного организационного поведения [Электронный ресурс] : учебник и практикум / Кочеткова А.И., Кочетков П.Н. 6-е изд., испр. и доп. М. : Издательство Юрайт, 2016. 238 с. (Бакалавр и магистр. Академический курс). Режим доступа: http://www.biblio-online.ru/book/4609161F-EB2C-4AC9-A1FC-FD8AB2CFC12C. Режим доступа: "ЭБС Юрайт". 5. ISBN 978-5-9916-8136-0 : 470.00 р. ISBN 978-5-9916-8138-4 :
- 6. 6. Этика делового поведения и корпоративная социальная ответственность [Текст]: учеб. пособие / Иркутский гос. ун-т, Байкал. междунар. бизнес-школа. Сиб.-Амер. ф-т менеджмента; сост. В. Ф. Донской; рец.: Н. Б. Грошева, И. А. Борисов. Иркутск: Изд-во ИГУ, 2015. 101 с.; 20 см. 180.00 р., 180.00 р.

в) периодическая литература

- 1. 1. Журнал «Управление корпоративной культурой» http://grebennikon.ru/journal-27.html
- 2. 2. Альманах «Командообразование в организации» http://grebennikon.ru/article-hzj3.html
- 3. 3. Альманах «Регулирование конфликтов в организации» http://grebennikon.ru/article-z13z.html
- 4. 4. Альманах «Управление внутренними коммуникациями» http://grebennikon.ru/article-fa7r.html

г) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

- 1. 1. Научная электронная библиотека «ELIBRARY.RU» [Электронный ресурс] : сайт. Режим доступа: http://elibrary.ru/defaultx.asp.
- 2. 2. Открытая электронная база ресурсов и исследований «Университетская информационная система РОССИЯ» [Электронный ресурс] : сайт. Режим доступа: http://uisrussia.msu.ru
- 3. 3. Государственная информационная система «Национальная электронная библиотека» [Электронный ресурс] : сайт. Режим доступа: http://нэб.рф.

В соответствии с п. 4.3.4. ФГОС ВО, обучающимся в течение всего периода обучения обеспечен неограниченный доступ (удаленный доступ) к электронно-библиотечным системам:

- ЭБС «Издательство Лань». ООО «Издательство Лань». Контракт № 92 от 12.11.2018 г. Акт от $14.11\ 2018$ г.
- ЭБС ЭЧЗ «Библиотех». Государственный контракт № 019 от 22.02.2011 г. ООО «Библиотех». Лицензионное соглашение № 31 от 22.02.2011 г. Адрес доступа: https://isu.bibliotech.ru/ Срок действия: с 22.11.2011 г. бессрочный.
- ЭБС «Национальный цифровой ресурс «Руконт». ЦКБ «Бибком». Контракт № 91 от 12.11.2018 г. Акт от 14.11.2018 г..
- ЭБС «Айбукс.py/ibooks.ru». ООО «Айбукс». Контракт № 90 от 12.11.2018 г. Акт № 54 от 14.11.2018 г.
- Электронно-библиотечная система «ЭБС Юрайт». ООО «Электронное издательство Юрайт». Контракт № 70 от 04.10.2018 г.

VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Учебно-лабораторное оборудование

о.1. у чеоно-лаоораторное оборудование						
Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа				
Специальные помещения: Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, текущего контроля, промежуточной аттестации.	Аудитория оборудована специализированной учебной мебелью, техническими средствами обучения, служащими для представления информации большой аудитории: Ноутбук(AserAspirev3-5516	OC Windows: DreamSpark Premium, Договор № 03-016-14 от 30.10.2014 Microsoft Office: 0365ProPiusOpenStudents ShrdSvr ALNG subs VL NL I MthAcdmsStdnt w/Faculty				
	(АМDA10-4600М 2300 Мгц)) (1 штука) с неограниченным доступом к сети Интернет;	(15000 лицензий) Kaspersky Endpoint Security				
	Проектор Vivitek, экран ScreenVtdiaEcot- 3200*200MW 1:1, колонки, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические	длябизнеса- стандартный Russian Edition. 15002499 Node 1 year Educational License № 1B08-170221-054045-730-177				
	иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины «Архитектурный подход к развитию предприятий и информационных систем».	BusinessStudio Лицензия № 7464 (бессрочно)				
	Учебная лаборатория: компьютеры для проведения практических работ (Системный блок AMDAthlon-64 X3 445 3100 МГц), Монитор LG F1742S (2 штуки), Монитор ViewSonic VA703b(24 штуки) с					
	возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации; проектор Sony XGA VPLSX535, экран ScreenVtdiaEcot- 3200*200MW 1:1					

OC Windows: DreamSpark Специальные помещения: Аудитория оборудована Ргетіит, Договор № 03-016-14 компьютерный класс специализированной учебной (учебная аудитория) для мебелью, техническими от 30.10.2014 групповых и средствами обучения: компьютеры (системный блок Microsoft Office: индивидуальных консультаций, курсового AMD Athlon 64 X2 DualCore 0365ProPiusOpenStudents 3600+ 1900 МГц (15 штук), ShrdSvr ALNG subs VL NL I проектирования Монитор LGFlatron L1742SE (14 (выполнения курсовых MthAcdmsStdnt w/Faculty работ), организации штук), Монитор ViewSonic (15000 лицензий VG720) с возможностью самостоятельной работы, в том числе, научноподключения к сети «Интернет» и Kaspersky Endpoint Security исследовательской обеспечением доступа в для бизнеса- стандартный Russian Edition. 15002499 электронную информационно-Node 1 year Educational License образовательную среду организации. 1B08¬170221-054045¬730¬177

6.2. Программное обеспечение

NΩ	Наименование Программного продукта	Кол-во	Обоснование для пользования ПО	Дата выдачи лицензии	Срок действия права пользования
1	Microsoft Office Professional Plus 2007 Russian Academic OPEN No Level	25	Номер Лицензии Microsoft 46211164 Гос.контракт № 03-162-09 от 01.12.2009	01.12.2019	Условия правообладателя
2	Microsoft®WinSL 8.1 Russian Academic OLP 1License NoLevel Legalization GetGenuine	130	Microsoft Invoice Number: 9564547610 ООО 'ИЦ 'Сиброн'	22.12.2014	Условия правообладателя
3	DreamSpark Premium договор № 03-016-14 от 30.10.2014	Условия правообладателя	Условия правообладателя	Условия правообладателя	Условия правообладателя
4	Kaspersky Endpoint Security для бизнеса- стандартный Russian Edition. 15002499 Node 1 year Educational License № 1808¬170221¬054045¬730¬177	Условия правообладателя	Условия правообладателя	Условия правообладателя	Условия правообладателя

6.3. Технические и электронные средства

Методической системой преподавания предусмотрено использование технических и электронных средств обучения и контроля знаний студентов: мультимедийные презентации, фрагменты фильмов.

VII. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При реализации программы данной дисциплины используются различные образовательные технологии.

Проблемное обучение	Создание в учебной деятельности проблемных ситуаций и организация активной самостоятельной деятельности учащихся по их разрешению, в результате чего происходит творческое овладение знаниями, умениями, навыками, развиваются мыслительные способности
Разноуровневое обучение	У преподавателя появляется возможность помогать слабому, уделять внимание сильному, реализуется желание сильных учащихся быстрее и глубже продвигаться в образовании. Сильные учащиеся утверждаются в своих способностях, слабые получают возможность испытывать учебный успех, повышается уровень мотивации ученья.
Проектные методы обучения	Работа по данной методике дает возможность развивать индивидуальные творческие способности учащихся, более осознанно подходить к профессиональному и социальному самоопределению
Исследовательские методы в обучении	Дает возможность учащимся самостоятельно пополнять свои знания, глубоко вникать в изучаемую проблему и предполагать пути ее решения, что важно при формировании мировоззрения. Это важно для определения индивидуальной траектории развития каждого обучающегося
Лекционно-семинарскозачетная система	Данная система дает возможность сконцентрировать материал в блоки и преподносить его как единое целое, а контроль проводить по предварительной подготовке обучающихся
Информационно-коммуникационные технологии	Изменение и неограниченное обогащение содержания образования, использование интегрированных курсов, доступ в ИНТЕРНЕТ.

Наименование тем занятий с использованием активных форм обучения:

№ Тема занятия		Вид занятия	Форма / Методы интерактивного	Кол-во
112	тема занятия	Бид занятия	обучения	часов
1	Отношение к работе,	семинар №4	Мозговой штурм, анализ	2 ч.
	коллегам и организации		ситуаций	
2	Рабочие группы и	семинар №5	Деловая игра по развитию	2 ч.
	групповая динамика		навыков командного	
			взаимодействия.	

No	Тема занятия	Вид занятия	Форма / Методы интерактивного обучения	Кол-во часов
3	Общение и организационные коммуникации	семинар №6	Деловая игра по развитию навыков реализации базовых функций общения в организации.	2 ч.
4				
5				
6				

VIII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

8.1. Оценочные средства текущего контроля

Nº п\п	Вид контроля	Контролируемые темы (разделы)	Компетенции, компоненты которых контролируются
1	Конспект лекций	Понятие и методы исследования организационного поведения История становления и направления развития организационного поведения Индивидуальные особенности личности и их проявление в организационном поведении Отношение к работе, коллегам и организации Рабочие группы и групповая динамика Общение и организационные коммуникации Управление поведением организации Формирование и управление репутацией организации	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
2	Тест	Понятие и методы исследования организационного поведения Отношение к работе, коллегам и организации Общение и организационные коммуникации	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3

3	Устный опрос	Понятие и методы исследования организационного поведения История становления и направления развития организационного поведения Индивидуальные особенности личности и их проявление в организационном поведении Отношение к работе, коллегам и организации Рабочие группы и групповая динамика	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
4	Практическое задание	Понятие и методы исследования организационного поведения Индивидуальные особенности личности и их проявление в организационном поведении Отношение к работе, коллегам и организации Рабочие группы и групповая динамика Общение и организационные коммуникации	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
5	Доклад/презентация	История становления и направления развития организационного поведения Управление поведением организации Формирование и управление репутацией организации	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
6	Эссе	История становления и направления развития организационного поведения	ПК-3.1, ПК-3.2
7	Портфолио	Индивидуальные особенности личности и их проявление в организационном поведении	ПК-3.1, ПК-3.2
8	Деловая игра	Рабочие группы и групповая динамика Общение и организационные коммуникации	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
9	Контрольная работа	Управление поведением организации Формирование и управление репутацией организации	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3

Примеры оценочных средств для текущего контроля

Пример теста по теме «Личность в организации: психологические характеристики»

- 1. Отметьте несколько правильных ответов. Какие характеристики в соответствии с методикой «Большой пятерки» способствуют «поведению организационного гражданина»?
 - Открытость новому опыту
 - Экстраверсия
 - Сознательность
 - Уживчивость
 - Нейротизм
 - 2. Отметьте несколько правильных ответов. Последствия перфекционизма:
 - Работа «на износ»
 - Прокрастинация
 - Работа затягивается на долгий срок
 - Боязнь совершить ошибку
 - У руководителей необоснованно завышенные требования к подчиненным
 - Все вышеперечисленное
 - 3. Ограничением для практического применения теста Р. Кеттелла является:
 - Недостаточное научное обоснование методики
 - Большое количество диагностируемых личностных качеств верно
 - Сложный алгоритм подсчета баллов
 - Проективный характер методики
 - Неосознанный выбор испытуемыми вариантов ответа
- 4. Отметьте один правильный ответ. В 1964 году типы темпераментов были предложены:
 - Холландом
 - Котлером
 - Люшером
 - Айзенком
 - Маслоу
 - 5. Отметьте, что НЕ входит в структуру эмоционального интеллекта Гоулмана:
 - Нейротизм
 - Эмпатия
 - Самоконтроль
 - Макиавеллизм
 - Самоанализ
- 6. Какая из характеристик «Большой пятерки» личностных качеств наиболее тесно связана со способностью стать лидером?
 - Самоэффективность
 - Экстраверсия

- Сознательность
- Открытость опыту
- Зрелость
- 7. Михаил и Алексей работают в одном отделе, но их коллеги утверждают, что они совершенно разные люди. "Михаил, несмотря на то, что он всегда очень занят и сосредоточен, он очень открытый человек, улыбчивый, всегда стремится помочь, если к нему обращаешься. Не то что Алексей к нему и обращаться не хочется, всегда очень недовольно, враждебно отвечает сквозь зубы, весь в себе. Однако, свою работу делает всегда хорошо, очень качественно, тут ничего плохого сказать не могу." говорит свое мнение о сотрудниках коллега Наталья. Выберите один набор характеристик Большой Пятерки, отражающий личности Михаила и Алексея:
- Экстраверсия, открытость новому опыту (Михаил) и нейротизм, экстраверсия (Алексей)
- Открытость новому опыту, сознательность (Алексей) и нейротизм, сознательность (Михаил)
 - Нейротизм, доброжелательность (Михаил) и нейротизм, сознательность (Алексей)
- Доброжелательность, нейротизм (Михаил) и открытость новому опыту, доброжелательность (Алексей)
- Нейротизм, доброжелательность (Михаил) и доброжелательность, сознательность (Алексей)
 - Сознательность, экстраверсия (Михаил) и сознательность, нейротизм (Алексей)
- 8. Группа коллег задерживает сроки реализации проекта. Во время "летучки" руководитель пытается выяснить причины задержки. "Это все сроки! Такой проект невозможно выполнить за месяц" оправдывается Григорий. "Да, и техзадание совершенно противоречит условиям контракт" поддерживает Александр. "Олег Владимирович, помните, Вы ставили меня на еще один проект я не могла поностью посвятить себя этому проекту" добавляет Ирина. "На самом деле, если бы мы начали работать вовремя, то смогли бы успеть в срок" подытоживает Андрей. Какому из сотрудников характерен интернальный локус контроля:
 - Александр
 - Григорий
 - Андрей
 - Ирина
 - Ни один из вариантов
 - Все сотрудники
- 9. Вера в результативность собственных действий и ожидание успеха от их реализации называется...:
 - Саморегуляция
 - Эмоциональный интеллект
 - Самоэффективность
 - Эмоциональная стабильность

- Позитивное самосознание
- 10. Сотрудник с низким эмоциональным интеллектом:
- Не может рационально действовать
- Работает хуже других
- Не способен к выполнению стандартизованных рабочих задач
- С большей вероятностью станет эффективным лидером
- Плохо понимает эмоции другого
- 11. Леонид, некогда преподаватель одного из крупных университетов, сейчас президент компании. Он очень энергичная личность, весьма упрямый и высокомерный руководитель, всегда нацеленный на результат и требующий такого же отношения к работе и от своих сотрудников. Ему легко найти контакт с любым собеседником будь то рядовой работник или потенциальный инвестор компании. При общении он не сменит позицию «сильной личности» на ведомого. Характеристики какого фактора «Большой пятерки» представлены в описании личности Леонида:
 - Низкий уровень нейротизма
 - Высокий уровень сознательности
 - Высокий уровень экстраверсии
 - Высокий уровень уживчивости
 - Низкий уровень открытости
- 12. Андрей уже более трех лет работает в должности офис-менеджера. Он очень ответственный и исполнительный сотрудник, но занимается рутинной работой, которая ему уже порядком надоела за все это время. Руководство не предлагает Андрею каких-либо карьерных возможностей и держит его на низкой зарплате. Несмотря на это, Андрей продолжает работать на этой должности, считая, что «начальству виднее», на какой позиции он должен быть. Для него руководитель необсуждаемый авторитет, и он беспрекословно выполняет все его требования. Какая психологическая характеристика поведения объясняет поведение Андрея:
 - Вежливость
 - Конформность
 - Интроверсия
 - Сознательность
 - Робость
- 13. Мария работает в одном из филиалов крупной брокерской компании. В силу специфики работы очень часто возникают ситуации, когда от скорости принятия ею решения о продаже или покупке ценных бумаг зависит уровень прибыли либо убытка клиента. Успешность проведенных сделок напрямую отражается на уровне дохода Марии. Она работает в компании четыре месяца. Коллеги и друзья отмечают, что она стала хуже выглядеть, часто бывает с ними грубой, перестала проводить с ними время. Уже два месяца Марию беспокоит бессонница, она переживает из-за работы и не может перестать нервничать даже за пределами офиса. В последний раз, когда ей не удалось провести намеченную сделку, она накрича-

ла на коллегу и расплакалась. Какая из личностных характеристик мешает Марии в работе:

- «Незрелость» личности
- Высокий уровень нейротизма
- Принадлежность к «сенсорикам»
- -Экстернальный локус контроля
- Высокий уровень реактивности
- 14. На должность директора по развитию компании был назначен молодой специалист. Команда сотрудников с радостью встретила нового руководителя, ожидая нового витка развития компании и инновационных идей. Новый директор действительно ответственно подошел к работе, тщательно изучив все аспекты деятельности компании. Он провел ряд обучающих тренингов и мастер-классов для своих подчиненных. Но вскоре сотрудники начали замечать, что директор очень сильно придирается ко всем деталям, проверяет все отчеты до мелочей, что значительно затягивает процесс работы. К подчиненным он также предъявлял завышенные требования, которые те заведомо не могли успеть выполнить. Все это вызывало недовольство среди сотрудников компании. Какая психологическая характеристика описывает поведение директора?
 - Деспотизм
 - Достижительность
 - Высокая нормативность поведения
 - Дезадаптивный перфекционизм
 - Иррациональность
- 15. Артем и Кирилл работают в отделе продаж на одинаковых позициях. Недавно у них поменялся руководитель. Весь отдел получил задание повысить прибыльность компании посредством увеличения личных продаж. Лидеру по этому показателю было обещано повышение. Кирилл решил во что бы то ни стало такое повышение получить. Он сказал Артему, что по распоряжению нового руководителя ВСЕ сотрудники должны перенаправлять данные своих клиентов Кириллу для занесения информации в базу и технического сопровождения сделки. Когда Артем попытался выяснить, чем вызваны такие перемены и кому в итоге будет приписана сделка, Кирилл обвинил его в недоверии новому руководителю и отлынивании от работы. Опасаясь распространения дурной славы, Артем решил поступать, как все, и подчиниться новым правилам. Какие психологические характеристики повлияли на поведение Кирилла и Артема:
 - Креативность (Кирилл), самоконтроль (Артем)
 - Эмоциональный интеллект (Кирилл), эмпатия (Артем)
 - Макиавеллизм (Кирилл), конформность (Артем)
 - Проактивность (Кирилл), Реактивность (Артем)
 - Энтузиазм (Кирилл), саботаж (Артем)

8.2. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Перечень примеров оценочных средств.

Вопросы:

1. Понятие, направления развития и методы исследования организационного поведения.

- 2. Понятие и виды организаций.
- 3. Поведение индивида в организации, его особенности.
- 4. Эффективность деятельности организации, ее критерии и источники.
- 5. Сущность, свойства, процесс и значение восприятия.
- 6. Эффекты процесса восприятия.
- 7. Понятие атрибуции, ее виды и ошибки.
- 8. Формирование впечатлений и управление впечатлениями.
- 9. Взаимодействия личности и организации.
- 10. Теории поведения человека в организации.
- 11. Процесс формирования и развития личности.
- 12. Индивидуальные особенности личности и их проявление в организационном поведении.
 - 13. Группы в организации, их классификация, причины создания и характеристики.
- 14. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие. Преимущества и недостатки работы в группе.
 - 15. Формирование группового поведения в организации.
 - 16. Команды в современных организациях: модель развития, типы.
 - 17. Условия и факторы эффективности групповой работы.
 - 18. Природа, типы и причины конфликтов в организации.
 - 19. Последствия конфликтов и методы их разрешения.
 - 20. Управление конфликтами в организации.
 - 21. Природа и причины стресса, пути снижения его уровня.
 - 22. Влияние структуры управления на индивидуальное и групповое поведение.
 - 23. Социальное партнерство в организации: необходимость, цели, функции, формы.
- 24. Анализ качества трудовой жизни и социально-психологического климата в организации. Характеристики высокого качества трудовой жизни.
- 25. Лидерство в организации. Природа лидерства. Властный и управленческий аспекты организационного лидерства.
- 26. Эффективное лидерство: подход с позиций личных качеств, поведенческий и ситуашионный подходы.
 - 27. Процесс коммуникации и виды коммуникаций в организации.
 - 28. Барьеры на пути эффективных коммуникаций.
 - 29. Классификация коммуникативных стилей.
 - 30. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла.
 - 31. Корпоративная культура и поведение организации.
 - 32. Классификация организационных культур.
 - 33. Формирование, поддержание и изменение корпоративной культуры.
 - 34. Управленческая этика и критерии принятия этически верных решений.
- 35. Социальная ответственность организации и ее области. Аргументы «за» и «против» социальной ответственности бизнеса.
 - 36. Формирование и управление репутацией организации.

- 37. Изменения в организации: необходимость, природа и этапы процесса изменений в организации.
 - 38. Типы организационных изменений и пути преодоления сопротивления переменам.
- 39. Организационное развитие: концепция, ее достоинства и ограничения, тенденции развития организации.
- 40. Девиантное поведение работников: факторы, способствующие девиации, классификация преступлений и девиаций на работе.

Примеры заданий:

Работа в малых группах

По представленному описанию тренда «Свобода на работе» («Русский репортер» / Тренды. Куда именно катится мир, 2016. 21 января -4 февраля №3 (405), с. 36-37) дайте критический анализ «утопии» и «антиутопии» этого тренда.

Тренд

«В ближайшем будущем просвечивает изменение отношения к труду. Уже сейчас многие люди выбирают работу не столько из-за заработной платы, сколько по другим признакам. Досуг и труд соединяются. Меняется отношение к восьмичасовому рабочему дню, сидению в офисе. А это накладывает изменения на размещение жилья и офисов. Теперь люди работают и дома. Это не значит, что в будущем человек замкнется у себя в квартире. Просто он будет работать там, где ему нравится: дома, в кафе, в коворкинге или на природе», - рассказывал «РР» декан Высшей школы урбанистики ВШЭ Александр Высоковский. Действительно, все большее распространение получают разного рода альтернативные и свободные формы занятости, в том числе аутсорсинг — когда для решения конкретной задачи привлекается конкретный специалист, а не штатный сотрудник компании. Вслед за зарубежными компаниями к такой практике активнейшим образом стали прибегать и отечественные работодатели. Это касается и бухгалтерских услуг, и IT-индустрии, и разного рода представителей «творческих профессий», многих-многих других.

Утопия

Больше нет необходимости постоянно высиживать в офисе строго по восемь часов и ездить каждый день на работу к девяти. Нет нудной и серой жизни клерка, которую так усердно разоблачают контркультурные книжки и фильмы вроде «бойцовского клуба». Теперь работник в этой новой парадигме становится уже не наемником, а мини-коммерсантом, «свободным художником», который сам выбирает, чем хочет заниматься. В помощь ему — многочисленные профессиональные сети, где потенциальный работодатель размещает заказы. Саму работу удаленно (ведь чаще всего требуется только компьютер, а через сеть будет связь с коллегами и партнерами, доступ к базам данных и архивам) тоже можно делать, когда угодно и где угодно — хоть дома, хоть на пляже за тысячи километров. Конечно, приходится крутиться, но все зависит от тебя.

Антиутопия

Для профсоюзников всего мира аутсорсинг - страшный сон и едва ли не главный враг. На «гибко устроенного» сотрудника зачастую не распространяются в полном объеме национального трудового договора права, он не может стать участником коллективного трудового договора, а значит, платить ему можно меньше, работать он будет больше, а уволить его можно запросто и без всяких формальностей. И если для представителей престижных профессий в богатых странах первого мира - это возможность свободно устроить свой график и способ дополнительно заработать «то для представителей физического труда, а также работников многочисленных промышленных и сельскохозяйственных потогонок в странах третьего мира

— натуральный возврат в эпоху «дикого капитализма» без всяких гарантий и социальной защиты. А еще это возможность сэкономить для работодателя: взять, да и перевести весь штат на «гибкое устройство», уменьшив на четверть заработную плату.

Вопросы для обсуждения

- 1. Каковы возможные негативные последствия несоответствия человека и работы?
- 2. Какая из дополнительных личностных характеристик является наиболее важной для работы менеджера по персоналу? Обоснуйте ваш ответ.
- 3. Чем типологический подход принципиально отличается от теории черт? Почему в практике организационной диагностики персонала чаще используются методики, опирающиеся на теорию черт?
- 4. Каким должен быть оптимальный баланс интеллектуальных способностей у банковского аналитика, руководителя малого предприятия, менеджера по работе с клиентами и дизайнера?
- 5. Почему одним из условий эффективности управленческой деятельности является гибкость индивидуального стиля?

Выполнить задание по самодиагностике «Личностные характеристики» (опросник Л. Голдберга) индивидуально и с помощью друга. Проанализировать полученные результаты, сформулировать выводы.

Кейс-задача

С помощью полярной модели основного управленческого отношения показать, где скрываются и где блокируются поведенческие ресурсы управления. Разработать полярную модель для следующей ситуации: есть 2 типа руководителей, один из которых дает понять, что каждый в коллективе способен на многое, а другой считает, что мало кто на что способен. Что приобретает первый руководитель, заинтересовывая работников? И что теряет второй, заставляя их работать? В этой модели продемонстрируйте "обратную связь" основного управленческого

отношения, т.е. как руководитель может раскрывать поведенческий ресурс организации и как может его загубить. Оцените приобретения одного руководителя и потери другого. Результаты оценки представьте в виде таблицы.

Используя полученные данные, сформулируйте такую же таблицу в зеркальном отражении: что теряет руководитель, развивающий своих людей и, что приобретает его авторитарный коллега.

Контрольная работа

Вариант №1.

- 1. Организационное поведение: понятие и основное содержание.
- 2. Характеристика моделей организационного поведения: авторитарная, опеки, поддерживающая, коллегиальная.
 - 3. Практическое использование моделей организационного поведения.

Другие оценочные средства:

Балльно-рейтинговая система:

1. 20 б. - макс. за посещение занятий (лекции, семинары);

- 2. 30 б. макс. по результатам тестирования (3 теста по 10 б.);
- 3. 40 б. макс. за выполнение самостоятельных практических заданий, участие в деловых играх, решении ситуационных задач и кейсов;
 - 4. 10 б. макс. подготовка реферата по выбранной теме.

Баллы, полученные обучающимися в течение семестра:

60 - 70 б. - удовлетворительно;

71 - 85 б. - хорошо;

86 - 100 б. - отлично.

Разраб	отчики:
--------	---------

Theref -		
p p	доцент	В.Н. Чипизубова
/(подпись)	(занимаемая должность)	(инициалы, фамилия)

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и учетом рекомендаций ПООП по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

Программа рассмотрена на заседании кафедры предпринимательства и управления в сфере услуг и рекламы

Протокол № 10 от «12» мая 2021 г.

	h.	
зав. кафедры		Е.А. Волохова

1,

Настоящая программа, не может быть воспроизведена ни в какой форме без предварительного письменного разрешения кафедры-разработчика программы.