



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Иркутский государственный университет»  
ФГБОУ ВО «ИГУ»  
Кафедра прикладной информатики и документоведения

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета бизнес-коммуникаций и информатики

В.К. Карнаухова

«29» мая 2020 г.

**Рабочая программа дисциплины (модуля)**

Наименование дисциплины (модуля) Б1.В.12. Организационное поведение  
*(индекс дисциплины по учебному плану, наименование дисциплины (модуля))*

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом  
*(код, наименование направления подготовки)*

Тип образовательной программы: прикладной бакалавриат  
*(академический или прикладной бакалавриат)*

Направленность (профиль) подготовки: Администрирование и документирование процессов управления персоналом

Квалификация (степень) выпускника – **БАКАЛАВР**

Форма обучения: **очная, заочная**

Согласовано с УМК факультета бизнес-коммуникаций и информатики

Протокол № 10 от «20» мая 2020 г.

Председатель  В.К. Карнаухова

Рекомендовано кафедрой:

Протокол № 11 от «12» мая 2020 г.

Зав. кафедрой  А.В. Рохин

Иркутск 2020 г.

## Содержание

	<i>стр.</i>
1. Цели и задачи дисциплины (модуля): .....	3
2. Место дисциплины в структуре ОПОП: .....	3
3. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля):.....	3
4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы .....	4
5. Содержание дисциплины (модуля) .....	5
5.1. Содержание разделов и тем дисциплины (модуля).....	5
5.2. Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами.....	6
5.3. Разделы и темы дисциплин (модулей) и виды занятий.....	6
6. Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ .....	7
6.1. План самостоятельной работы студентов.....	7
6.2. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов ....	8
7. Примерная тематика курсовых работ (проектов) (при наличии).....	8
8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля): .....	8
б) дополнительная литература .....	9
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля):.....	9
10. Образовательные технологии: .....	9
11. Оценочные средства (ОС):.....	13
11.1. Оценочные средства для входного контроля .....	13
11.2. Оценочные средства текущего контроля.....	13
11.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации .....	14

## **1. Цели и задачи дисциплины (модуля):**

Дисциплина «Организационное поведение» предназначена для обучающихся по направлению «Управление персоналом».

**Целью** преподавания дисциплины является формирование у будущих специалистов комплекса знаний, умений и практических навыков в области организационного поведения, позволяющих обеспечить успешную и прибыльную работу организации за счет формирования оптимальных моделей организационного поведения работников.

## **2. Место дисциплины в структуре ОПОП:**

Дисциплина относится к вариативной части обязательных дисциплин, базируется на знаниях, полученных на дисциплине Введение в профиль, призвана формировать у обучающихся базовые знания и умения для дальнейшего освоения таких дисциплин курса, как Принятие управленческих решений, Корпоративная культура, Эффективное лидерство и управление командой.

## **3. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля):**

Процесс изучения дисциплины (модуля) направлен на формирование следующих компетенций:

ОК-7 Способность к самоорганизации и самообразованию.

ПК-1 Знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике.

В результате изучения дисциплины студент должен:

### **Знать:**

- принципы самоорганизации и самообразования;
- основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью.

### **Уметь**

- применять теоретические знания на практике.

### **Владеть:**

- способностью к самоорганизации и самообразованию;
- методами разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью.

**4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы  
очная форма обучения**

Вид учебной работы	Всего часов / зачетных единиц	Семестры			
		1	2	3	4
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	<b>36</b>	-	-	<b>36</b>	-
В том числе:	-	-	-	-	-
Лекции	18	-	-	18	-
Практические занятия (ПЗ)	18	-	-	18	-
Семинары (С)	-	-	-	-	-
Лабораторные работы (ЛР)	-	-	-	-	-
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>	<b>36</b>	-	-	<b>36</b>	-
В том числе:	-	-	-	-	-
Курсовой проект (работа)	-	-	-	-	-
Расчетно-графические работы	-	-	-	-	-
Реферат (при наличии)	-	-	-	-	-
<i>Другие виды самостоятельной работы</i>	<b>36</b>	-	-	<b>36</b>	-
Вид промежуточной аттестации ( <i>зачет</i> )	-	-	-	+	-
<b>Контактная работа (всего)</b>	<b>36</b>	-	-	<b>36</b>	-
Общая трудоемкость	часы	-	-	<b>72</b>	-
	зачетные единицы	-	-	<b>2</b>	-

**заочная форма обучения**

Вид учебной работы	Всего часов / зачетных единиц	Семестры			
		1	2	3	4
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	<b>8</b>	-	-	<b>8</b>	-
В том числе:	-	-	-	-	-
Лекции	4	-	-	4	-
Практические занятия (ПЗ)	4	-	-	4	-
Семинары (С)	-	-	-	-	-
Лабораторные работы (ЛР)	-	-	-	-	-
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>	<b>60</b>			<b>60</b>	
В том числе:	-	-	-	-	-
Курсовой проект (работа)	-	-	-	-	-
Расчетно-графические работы	-	-	-	-	-
Реферат (при наличии)	-	-	-	-	-
<i>Другие виды самостоятельной работы</i>	60	-	-	60	-
Вид промежуточной аттестации ( <i>зачет</i> )	<b>4</b>	-	-	<b>4</b>	-
<b>Контактная работа (всего)</b>	<b>8</b>			<b>8</b>	
Общая трудоемкость	часы			<b>72</b>	
	зачетные единицы			<b>2</b>	

## **5. Содержание дисциплины (модуля)**

### **5.1. Содержание разделов и тем дисциплины (модуля)**

#### **Раздел 1. Теории поведения человека в организации, феномены и эффекты. Теории лидерства.**

Коммуникативное поведение в организации. Формирование группового поведения в организации. Мотивация и результативность организации.

Лидерство в трудовых организациях: особенности лидерства в трудовых организациях, соотношение лидерства и руководства, различие социальных позиций лидера и руководителя, типологии лидерства.

Трудовая деятельность как социальный институт: виды социального регулирования взаимодействий и отношений в сфере труда, виды социальных институтов в сфере труда, основные элементы социальных институтов.

#### **Раздел 2. Персональное развитие в организации. Поведение организации во внешней среде. Изменения в организации.**

Трудовой потенциал общества, организации, человека: основные характеристики трудовых ресурсов: трудоспособность, трудоспособный возраст; состав трудовых ресурсов; трудовой потенциал работника, организации и общества.

Социально-трудовые отношения: понятие, система социально-трудовых отношений, ее структура: субъекты и уровни, предметы; принципы и типы, факторы развития.

Качество трудовой жизни: основополагающие понятия концепции качества трудовой жизни.

Экономическая сущность организации труда: сущность понятия "организация труда. Содержание организации труда на предприятии, ее основные составляющие.

Анализ и планирование трудовых показателей: трудовые показатели, факторы, их определяющие; анализ и оценка трудовых ресурсов организации; основные показатели трудового потенциала.

#### **Раздел 3. Управление нововведениями в организации. Управление поведением организации. Организационное поведение в системе международного бизнеса.**

Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала: технические, экономические и социальные параметры организации; организация как социальная среда личности работника; материальные и социально-психологические компоненты социальной среды; система управления персоналом как фактор социальных премий.

Внешние факторы социального развития персонала: территориальные, природно-климатические и социально-культурные, экономические факторы; макрофакторы; отраслевые факторы; возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей; доходы и семейный бюджет; оценка уровня потребления; свободное время; структура досуга.

Механизм управления социальными процессами в организации: социальное прогнозирование как элемент управления и основа социального планирования; методы социального прогнозирования; концепция, стратегия и тактика управления социальными процессами в организации.

## 5.2 Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

№ п/п	Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин	№ № тем данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих) дисциплин (вписываются разработчиком)							
		1	2	3					
1.	Принятие управленческих решений	+	+	+					
2	Корпоративная культура	+	+	+					
3	Эффективное лидерство и управление командой	+	+	+					

## 5.3. Разделы и темы дисциплин (модулей) и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	Лаб. зан.	Семина.	СРС	Всего
1.	<b>Раздел 1.</b> Теории поведения человека в организации, феномены и эффекты. Теории лидерства. Коммуникативное поведение в организации. Формирование группового поведения в организации. Мотивация и результативность организации	6	6	-	-	12	24
2.	<b>Раздел 2.</b> Персональное развитие в организации. Поведение организации во внешней среде. Изменения в организации. Трудовой потенциал общества, организации, человека: основные характеристики трудовых ресурсов: трудоспособность, трудоспособный возраст; состав трудовых ресурсов; трудовой потенциал работника, организации и общества	6	6	-	-	12	24
3.	<b>Раздел 3.</b> Управление нововведениями в организации. Управление поведением организации. Организационное поведение в системе международного бизнеса. Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала: технические, экономические и социальные параметры организации	6	6	-	-	12	24
<b>ИТОГО:</b>		<b>18</b>	<b>18</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>36</b>	<b>72</b>

## 6. Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ

№ п/п	Наименование семинаров, практических и лабораторных работ	Трудоемкость (часы)	Оценочные средства	Формируемые компетенции
1.	Раздел 1. Психофизиологический анализ содержания профессиональной деятельности: сущность и задачи психофизиологического анализа содержания профессиональной деятельности	6	УО ПТ	ОК-7; ПК-1
2.	Раздел 2. Теория профессионализации персонала, деятельная природа профессионализации: сущность и содержание профессионализации персонала; процесс профессионализации труда; механизмы иерархического поведения; взаимосвязь профессионализации и профориентации	6	УО ПТ	ОК-7; ПК-1
3.	Раздел 3. Внешние факторы социального развития персонала: территориальные, природно-климатические и социально-культурные, экономические факторы; макрофакторы; отраслевые факторы; возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей; доходы и семейный бюджет; оценка уровня потребления; свободное время; структура досуга	6	УО ПТ	ОК-7; ПК-1

### 6.1. План самостоятельной работы студентов

№ нед	тема	Вид самостоятельной работы	Задание	Рекомендуемая литература	СРС
1-6	<b>Раздел 1.</b> Психофизиологический анализ содержания профессиональной деятельности: сущность и задачи психофизиологического анализа содержания профессиональной деятельности	Подготовка к практическому занятию	Доклад реферат	См. раздел 8	12
7-11	<b>Раздел 2.</b> Теория профессионализации персонала, деятельная природа профессионализации: сущность и содержание профессионализации персонала; процесс профессионализации труда; механизмы иерархического поведения; взаимосвязь профессионализации и профориентации	Подготовка к практическому занятию	Доклад реферат	См. раздел 8	12
12-18	<b>Раздел 3.</b> Внешние факторы социального развития персонала: территориальные, природно-	Подготовка к практическому занятию	Доклад реферат	См. раздел 8	12

климатические и социально-культурные, экономические факторы; макрофакторы; отраслевые факторы; возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей; доходы и семейный бюджет; оценка уровня потребления; свободное время; структура досуга				
--	--	--	--	--

## 6.2. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов

1. Самостоятельная работа выражается в подготовке обучающегося к практическим работам на основании теоретического материала.

2. В качестве организационных форм занятий по дисциплине учебным планом определены лекционные, практические занятия.

3. Практические работы направлены на обучение основам разработки нормативно-методических документов организации на основе требований стандартов. Выполнение практических работ производится каждым индивидуально.

4. Текущий контроль успеваемости предполагает оценку выполнения всех видов работ, предусмотренных формами контроля знаний в соответствии с рабочей программой дисциплины.

5. К промежуточному контрольному мероприятию допускаются только те, которые отчитались за пропущенные занятия, т. е. выполнили и защитили все практические работы.

## 7. Примерная тематика курсовых работ (проектов) (при наличии)

не предусмотрена учебным планом

## 8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля):

### а) основная литература

1. **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:** . - Режим доступа: ЭЧЗ "Библиотех". - 20 доступов. - **ISBN** 978-5-9916-1488-7 :

2. **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 :

3. **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 :

4. **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 :

#### б) дополнительная литература

**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 :

### 9. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля):

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: <i>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, проведения текущего контроля и промежуточной аттестации.</i>	Аудитория оборудована специализированной учебной мебелью на 50 посадочных мест; оборудована техническими средствами обучения: компьютер (Системный блок Intel pentium 4 2.8 GHz) (1 штука), Монитор LG L1453S (1 штука); проектор ViewSonic pjg 5134, экран ScreenVtdiaEcot-3200*200MW 1:1, колонки, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины «Организационное поведение».	DreamSpark Premium, Договор № 03-016-14 от 30.10.2014  0365ProPiusOpenStudents ShrdSvr ALNG subs VL NL I Mth Acdms Stdnt w/Faculty(15000 лицензий)  Kaspersky Endpoint Security для бизнеса-стандартный Russian Edition. 1500-2499 Node 1 year Educational License № 1B08-170221054045730177
Специальные помещения: <i>компьютерный класс (учебная аудитория) для групповых и индивидуальных консультаций, организации самостоятельной работы, в том числе, научно-исследовательской</i>	Аудитория оборудована специализированной учебной мебелью на 14 посадочных мест; оборудована техническими средствами обучения: Компьютеры (Системный блок AMD Athlon II X2 250 3000 МГц(20 штук), Монитор LGFlatron L1742S (11 штук), Монитор ViewSonic VX715(9 штук) с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.	DreamSpark Premium, Договор № 03-016-14 от 30.10.2014  0365ProPiusOpenStudents ShrdSvr ALNG subs VL NL I Mth Acdms Stdnt w/Faculty(15000 лицензий)  Kaspersky Endpoint Security для бизнеса-стандартный Russian Edition. 1500-2499 Node 1 year Educational License № 1B08-170221054045730177

### 10. Образовательные технологии:

Для достижения планируемых результатов обучения используются различные образовательные технологии:

1. *Информационно-развивающие технологии*, направленные на формирование системы знаний, запоминание и свободное оперирование ими. Используется лекционно-семинарский метод, самостоятельное изучение литературы, применение новых информационных технологий для самостоятельного пополнения знаний, включая использование технических и электронных средств информации.

2. *Деятельностные практико-ориентированные технологии*, направленные на формирование системы профессиональных практических умений, обеспечивающих возможность качественно выполнять профессиональную деятельность. Используется анализ речевых и поведенческих ошибок, ролевые игры, создание образцов документов, поиск оптимальных решений конкретной производственной проблемы методом «brainstorming».

3. *Развивающие проблемно-ориентированные технологии*, направленные на формирование и развитие проблемного мышления, мыслительной активности, способности видеть и формулировать проблемы, выбирать способы и средства для их решения. Используются виды проблемного обучения: освещение основных трудностей делового общения на лекциях, учебные дискуссии, коллективная мыслительная деятельность в группах при выполнении индивидуальных групповых заданий, поиск оптимальных решений в рамках предложенной ситуации общения. При этом используются первые три уровня (из четырех) сложности и самостоятельности: проблемное изложение учебного материала преподавателем; создание преподавателем проблемных ситуаций, а обучаемые вместе с ним включаются в их разрешение; преподаватель лишь создает проблемную ситуацию, а разрешают её обучаемые в ходе самостоятельной деятельности.

4. *Личностно-ориентированные технологии обучения*, обеспечивающие в ходе учебного процесса учет различных способностей обучаемых, создание необходимых условий для развития их индивидуальных способностей, развитие активности личности в учебном процессе. Личностно-ориентированные технологии обучения реализуются в результате индивидуального общения преподавателя и студента при проведении ролевых игр, при выполнении домашних индивидуальных заданий, на еженедельных консультациях.

5. Модель позиционного обучения включает: познавательную деятельность учащихся, усиление межличностного взаимодействия преподавателя и учащегося, снятие напряжения, связанного с формальным аспектом в обучении.

Методика позиционного обучения. Обучение согласно позиционной методике включает три этапа:

1 этап – информационный, слушание лекций, самостоятельная работа с соответствующим теме материалом.

2 этап – смысловой анализ всего изученного материала по теме с различных позиций.

3 этап – демонстрационно-дискуссионный, учащиеся выступают перед аудиторией.

Первый информационный этап. На первом этапе главную роль играет преподаватель как и в традиционной системе обучения. Материал подается в лекционной форме, учащиеся читают рекомендованную литературу по теме. Преподаватель вправе проводить индивидуальные, фронтальные опросы, закрепляющую практическую работу для выяснения степени усвоения материала.

Второй смысловой этап. Он заключается в анализе всего материала с одной из позиций и выполнение действий, соответствующих выбранной позиции. Это урок систематизации и обобщения материала, который может предшествовать контрольно-зачетному уроку. Второй этап возможно организовать двумя способами. Способ – учащиеся делятся на группы соответственно количеству позиций выбранных

преподавателем для данного урока. Позицию может представлять один учащийся или несколько. Заранее заготавливаются бланки, в которых указывается название позиции, преследуемая цель.

Основные виды средств, применяемые в обучении: понятие, представленные в знаковой форме, схематические изображения, символические изображения.

Первая позиция – Понятие.

Цель: Составить список понятий, раскрывающих изученное содержание материала и дать определение.

Эта позиция ставит перед учащимися репродуктивную задачу, но ей можно придать и аналитический характер, т.е. установить в какой мере выбранные понятия раскрывают содержание изученного материала.

Вторая позиция – Схема.

Цель: Представить изученный материал в виде схемы т.е. схематично изобразить основные единицы материала.

Третья позиция – Тезис.

Цель: В жатых тезисах передать основное содержание материала.

Данной позиции не следует придавать аналитический оттенок т.к. в последующих позициях для этого предусмотрены варианты позиций. Необходимо заострять внимание на сворачивания в более компактную форму.

Четвертая позиция – Символ.

Цель: В символической форме отразить содержание изученного материала.

Предлагается нарисовать наглядный образ, отражающий изученный материал. В указанных позициях сталкиваются две стороны: предмет, который должен быть позван и субъект – учащийся, который изменяется, развивается. Если предмет отчужден от личности учащегося, это приводит к нежеланию изучать предмет и формально изучать для сдачи экзамена. Необходимо создать ситуацию, в которой и предмет и учащийся были одинаково значимы. Для этого вводятся две позиции – Критик и Апологет.

Пятая позиция – Критик.

Цель: В исследуемом материале обнаружить несоответствия и противоречия.

Эта позиция основана на объективном анализе содержания материала предмета, проделанного учащимися, она характеризует непринятие учащимися изученного материала.

Шестая позиция – Апологет.

Цель: Подчеркнуть положительные стороны изученного материала.

Позиция направлена на подчеркивание положительных моментов, которые существуют в предмете объективно. Кроме указанных позиций введены интегративные позиции, которые связывают объект – изученный материал и субъект – личность учащегося. Снимают отчуждение между предметом и учащимся.

Седьмая позиция – Рефлексия.

Цель: Понять трудности, связанные с усвоением материала.

Учащемуся необходимо сосредоточиться на себе, осознать свои субъективные трудности в освоении изученного материала.

Восьмая позиция – Вопрос.

Цель: Составить содержательные с усвоением материала.

Вариант: при проведении демонстрационно-дискуссионного этапа задать вопрос представителю каждой позиции, согласно его цели, задачи.

Девятая позиция – Практика.

Цель: Установить связь изученного материала с практикой, применением его в

практической деятельности, его предметности.

Десятая позиция – Межпредметные связи.

Цель: Отразить связь изученного материала с другими изученными дисциплинами.

Вариант: Отразить связь изученного материала в рамках одной дисциплины.

Одиннадцатая позиция – Эксперт.

Цель: Оценить деятельность всех участников учебного процесса в том числе и преподавателя.

Применима позиция на третьем этапе.

Критерии оценивания участников процесса:

Пять баллов – в ответе присутствует логическая связь, рассуждение, оценка за собственное суждение не снижается.

Четыре балла – в ответе присутствовало логическое рассуждение, но допускать некоторые неточности.

Три балла – в ответе отсутствовало логическое рассуждение, но учащийся может оперировать основными понятиями.

Два балла – отсутствует связный рассказ, нет знаний, фактов, основных понятий.

Для снятия отчужденности между преподавателем и учащимися самовыражения учащихся, развитие творческих способностей на основе изученного материала предназначены позиции Поэты и Театр.

Двенадцатая позиция – Поэты.

Цель: Сочинить стихотворение, другой вид поэтического произведения, которое отражало бы сам изученный материал или процесс изучения.

Тринадцатая позиция – Театр.

Цель: Разыграть театрализованную миниатюру, отражающую изученный материал или процесс его изучения.

Механизм познавательной деятельности учащихся может быть отражен в позиции – Диалектик, учащиеся применяют механизм творческого мышления на противопоставлении противоположностей.

2 способ – Каждому учащемуся дается задание: рассмотреть изученный материал с нескольких позиций одновременно (возможно со всех 14 позиций) и представить письменный отчет. В данном случае такую систему опроса можно рассматривать как контроль полученных знаний по изученной теме.

Третий демонстрационно-дискуссионный этап.

На этом этапе учащиеся представляют наработанный материал аудитории. В случае работы учащихся в аудитории и групповой выступают все участники группы. Если это домашнее задание можно выступить индивидуально или дополнить выступление первого участника по интересующей позиции.

Группа учащихся или индивидуально поочередно демонстрируют результаты, отвечают на вопросы и сдают бланк преподавателю или экспертам. Группа, работающая по позиции Символ и Схема рисуют на доске. Время выступления регламентировано.

Особую роль и 3 этапе отводят группе Эксперты и Вопрос они оценивают выступление, задают содержательные вопросы.

Работа учащихся оценивается группой Экспертов, преподавателем, учащимися. Оцениваемая группа может не соглашаться с оценкой, но т.к. деятельность группы зафиксирована на бланке имеет возможность объективно оценивать работу, результаты. Группа не согласная с оценкой имеет право отстаивать свои интересы, приводя весомые аргументы.

Заключение

В процессе работы, выступления учащихся происходит осмысление материала с разных точек зрения, достигается единство всех участников процесса обучения. Создается положительная эмоциональная атмосфера.

Позиционная модель обучения снимает формальные моменты учебного процесса, отчуждение между преподавателем и учащимися, между изученным предметом и учащимися.

## **11. Оценочные средства (ОС):**

### **11.1. Оценочные средства для входного контроля**

1. Что такое эффективный менеджер?
2. По каким признакам можно классифицировать группы?
3. Каковы формы взаимодействия личности и группы?
4. Какова последовательность стадий развития конфликта?
5. Каковы источники и проявления межгруппового конфликта?
6. Чем определяется результативность мотивации?
7. Каковы основные виды коммуникаций?
8. В чем проявляется зависимость репутации организации от поведения ее сотрудников?
9. Какова связь между стратегией и изменениями в организации?
10. В чем основное отличие лидерства от менеджмента?
11. Какова природа коммуникационных процессов?
12. Что такое корпоративная культура?
13. Что такое организационная культура?

### **11.2. Оценочные средства текущего контроля**

#### ***Примерные темы для подготовки рефератов и эссе:***

1. Механизмы организационного поведения.
2. Стили организационного поведения.
3. Определение стимулов и антистимулов персонала.
4. Поведение руководителя группы.
5. Формирование управленческих команд.
6. Цели и виды коммуникаций
7. Виды информации и виды коммуникации.
8. Соответствие индивидуальных особенностей человека профессии менеджера.
9. Социально-психологический климат в коллективе.
10. Коммуникативность и адаптация работника в коллективе.
11. Авторитет работника в коллективе.
12. Эффективность руководства.
13. Влияние социально-демографических факторов на состав трудового коллектива.
14. Стратегии борьбы с деструктивными конфликтами.
15. Формальные и неформальные лидеры в коллективе.
16. Принципы самоконтроля в общении.
17. Деловой и бюрократический стили руководства.
18. Либеральный, демократический, авторитарный стили руководства.
19. Особенности мотивации работника в трудовом коллективе.
20. Факторы, формирующие поведение личности в организации.
21. Управленческая культура руководителя.
22. Управление процессом принятия решений.
23. Традиционное лидерство и лидерство нового типа.
24. Сущность мотивации персонала.

### 11.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация – зачет.

#### Примерный перечень вопросов

1. Какова природа работы менеджера?
2. Что такое эффективный менеджер?
3. Каковы задачи менеджмента в организациях высоких достижений?
4. В чем заключается важность демографических характеристик для рабочего места?
5. По каким признакам можно классифицировать группы?
6. Каковы формы взаимодействия личности и группы?
7. Какова последовательность стадий развития конфликта?
8. Каковы источники и проявления межгруппового конфликта?
9. Чем определяется результативность мотивации?
10. В чем состоит сущность организационного поведения?
11. Что является условием эффективного использования власти в организации.
12. Каковы основные виды коммуникаций?
13. В чем проявляется зависимость репутации организации от поведения ее сотрудников?
14. Какова связь между стратегией и изменениями в организации?
15. Что такое групповая и межгрупповая динамика?
16. В чем основное отличие лидерства от менеджмента?
17. Какова природа коммуникационных процессов?
18. Существуют ли гендерные различия в стилях коммуникаций?
19. Какие стратегии изменений используют в организации?
20. Как организации осуществляют процесс инноваций?.
21. Поведение человека в организации.
22. Теории стиля руководства.

#### Критерии оценки промежуточной успеваемости

1. Знание основных объектов изучаемой предметной области, глубина и полнота раскрытия вопроса.
2. Владение терминологическим аппаратом и использование его при ответе.
3. Умение объяснить сущность явлений, событий, процессов, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы.
4. Владение монологической речью, логичность и последовательность ответа, умение отвечать на поставленные вопросы, выражать свое мнение по обсуждаемой проблеме.
5. Умение применять знания на практике.

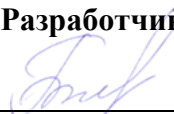
Оценка	Описание
5	оценивается ответ, который показывает прочные знания основных объектов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. В тестовых заданиях выполняет правильно 86-100% заданий.
4	оценивается ответ, обнаруживающий прочные знания основных объектов в изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается одна - две неточности в ответе.

	В тестовых заданиях выполняет правильно 85-71% заданий.
3	оценивается ответ, свидетельствующий в основном о знании объектов изучаемой предметной области, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа. В тестовых заданиях выполняет правильно 70-60% заданий.
2	оценивается ответ, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы; незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов; неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Допускаются серьезные ошибки в содержании ответа.. В тестовых заданиях выполняет правильно менее 59 % заданий.

**Оценочные средства, обеспечивающие диагностику сформированности компетенций, заявленных в рабочей программе дисциплины (модуля)**

Результат диагностики сформированности компетенций	Показатели	Критерии	Соответствие/ несоответствие	промежуточная аттестация
ОК-7 ПК-1	Знать: принципы самоорганизации и самообразования; основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью. Уметь применять теоретические знания на практике. Владеть: способностью к самоорганизации и самообразованию; методами разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью.	1. Знание основных объектов изучаемой предметной области, глубина и полнота раскрытия вопроса. 2. Владение терминологическим аппаратом и использование его при ответе. 3. Умение объяснить сущность явлений, событий, процессов, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы. 4. Владение монологической речью, логичность и последовательность ответа, умение отвечать на поставленные вопросы, выражать свое мнение по обсуждаемой проблеме. 5. Умение применять знания на практике.	Ответил на вопросы в объеме более 60% / не достиг порогового показателя	зачет

**Разработчики:**



---

*(подпись)*

доцент

---

*(занимаемая должность)*

А.В. Блинникова

---

*(инициалы, фамилия)*

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