

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Шебзухова Татьяна Александровна

Должность: Директор Пятигорского института (филиал) Северо-Кавказского  
федерального университета

Дата подписания: 18.09.2023 12:06:04

Уникальный программный ключ:

d74ce93cd40e39275c3ba2f58486412a1c8ef96f

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Пятигорский институт (филиал) СКФУ

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор Пятигорского института  
(филиал) СКФУ

Т.А. Шебзухова

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2021 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**Организационное поведение**

(ЭЛЕКТРОННЫЙ ДОКУМЕНТ)

Направление подготовки **38.03.02 Менеджмент**

Направленность (профиль) **Управление бизнесом**

Квалификация выпускника: **бакалавр**

Форма обучения **очно-заочная**

Год начала обучения **2021**

Изучается в **7** семестре

г. Пятигорск 2021 г.

## 1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

**Целью** освоения дисциплины Организационное поведение является формирование набора профессиональных компетенций будущего бакалавра по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

Эту цель предполагается достичь при решении следующих основных **задач**:

- ознакомление с категориальным аппаратом курса «Организационное поведение»;
- формирование системных знаний о поведении людей в различных социальных организациях;
- изучение социально-психологических особенностей взаимодействия людей;
- формирование знаний о структуре мотивационных факторов поведения людей в организации;
- формирование практических навыков управления поведением людей в организации.
- изучение основных концепций организационного поведения, индивидуального поведения людей в организациях.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Организационное поведение является дисциплиной по выбору ВО подготовки бакалавра направления 38.03.02 Менеджмент и реализуется в 7 семестре.

## 3. СВЯЗЬ С ПРЕДШЕСТВУЮЩИМИ ДИСЦИПЛИНАМИ

Дисциплина «Организационное поведение» осваивается на основе знаний, умений, навыков, полученных в результате изучения таких дисциплин как: Деловые коммуникации.

## 4. СВЯЗЬ С ПОСЛЕДУЮЩИМИ ДИСЦИПЛИНАМИ

Дисциплина «Организационное поведение» является основой для изучения таких последующих дисциплин как: Антикризисное управление

## 5. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

### 5.1. Наименование компетенций

Код	Формулировка:
ПК-4	Способен использовать основные теории управления, мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач.
ПК-7	Способен участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений продуктов, услуг и технологий; продвижения и организации продаж продуктов, услуг и технологий; управления проектами; консалтинга; стратегического и тактического планирования и организации производства

## 5.2. Знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций	Формируемые компетенции
<b>Знать:</b> основные этапы постановки цели и выбора путей ее достижения в анализа и конструирования организационного поведения; процесс групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;	ПК-4
<b>Знать:</b> основы управления поведением персонала, теории поведения личности в организации; основы формирования слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива	ПК-7
<b>Уметь:</b> владеть культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации в сфере коммуникационного поведения организации; координировать взаимодействие людей, прогнозировать вероятность возникновения конфликтов различного типа; проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования;	ПК-4
<b>Уметь:</b> диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать мероприятия по их предупреждению и разрешению; организовывать командное взаимодействие для решения задач по управлению персоналом; участвовать в разработке и реализации программы продвижения и организации продаж продуктов, услуг и технологий; формулировать проектную идею, выявлять пути оптимизации организационной структуры управления проектами;	ПК-7
<b>Владеть:</b> способностью отстаивать свою точку зрения в процессе анализа и совершенствования организационного поведения; навыками оценки индивидуального поведения человека в организации, контроля деятельности работника и оценки ее эффективности; способностью проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры;	ПК-4
<b>Владеть:</b> современными технологиями управления коммуникативным поведением персонала, навыками формирования организационных установок, умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива в организации; методикой реализации программы организационного развития и изменений;	ПК-7

## 6. Объем учебной дисциплины/модуля

	Астр. часов	
Объем занятий: Итого	81 ч.	3 з.е.
В том числе аудиторных	13,5 ч.	
Из них:		
Лекций	6,75 ч.	
Лабораторных работ	0 ч.	
Практических занятий	6,75 ч.	
Самостоятельной работы	67,5 ч.	
Зачет		7 семестр

## 7. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием количества астрономических и академических часов и видов занятий часов и видов занятий

### 7.1. Тематический план дисциплины

№	Раздел (тема) дисциплины	Реализуемые компетенции	Контактная работа обучающихся с преподавателем, часов (астр.)				Самостоятельная работа, часов
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Групповые консультации	
<b>7 семестр</b>							
1	Тема 1. Теоретические основы организационного поведения	ПК-4 ПК-7	1,5	1,5	-	-	67,5
2	Тема 2. Личность как объект организационного поведения	ПК-4 ПК-7			-	-	
3	Тема 3. Формирование группового поведения в организации.	ПК-4 ПК-7	1,5	1,5	-	-	
4	Тема 4. Лидерство в организационном поведении	ПК-4 ПК-7			-	-	
5	Тема 5. Анализ и конструирование организации	ПК-4 ПК-7	1,5	1,5	-	-	
6	Тема 6. Коммуникативное поведение в организации	ПК-4 ПК-7			-	-	
7	Тема 7. Социализация индивида в организации	ПК-4 ПК-7	1,5	1,5	-	-	
8	Тема 8. Управление конфликтами и стрессами	ПК-4 ПК-7			-	-	
9	Тема 9. Управление нововведениями в организации.	ПК-4 ПК-7	0,75	0,75	-	-	
<b>Итого за 7 семестр</b>			<b>6,75</b>	<b>6,75</b>	-	-	<b>67,5</b>
<b>Итого</b>			<b>6,75</b>	<b>6,75</b>	-	-	<b>67,5</b>

### 7.2. Наименование и содержание лекций

№ Темы	Наименование тем дисциплины, их краткое содержание	Объем часов (астр.)	Интерактивная форма проведения
<b>7 семестр</b>			
1	<p><b>Тема 1. Теоретические основы организационного поведения</b></p> <p>Понятие организационного поведения. Уровни анализа организационного поведения. Методологические особенности организационного поведения.</p> <p>Интерпретация организационного поведения в категориях механического детерминизма. Эволюционная теория Ч.Дарвина и ее влияние на концепцию организационного поведения личности. Бихевиоральные и необихевиоральные теории организационного поведения. Использование в теории организационного поведения основных положений гештальтпсихологии, фрейдизма и</p>	1,5	-

	неофрейдизма. Сравнительная характеристика моделей организационного поведения.		
2	<p><b>Тема 2. Личность как объект организационного поведения</b></p> <p>Индивидуальные различия и их влияние на эффективность профессиональной деятельности. Взаимосвязь демографических характеристик с эффективностью и производительностью труда, текучестью кадров, абсентеизмом, удовлетворенностью работой и организационной приверженностью.</p> <p>Установки: удовлетворенность трудом, вовлеченность в процесс труда, лояльность. Процесс восприятия и оценки. Фундаментальная ошибка атрибуции.</p> <p>Свойства личности: темперамент, характер, конформность-агрессивность, лабильность-ригидность, спонтанность-сензитивность. Пять основных факторов личности (модель «Большая пятерка»): экстраверсия, согласие, нейротизм, открытость и сознательность.</p>		
3	<p><b>Тема 3. Формирование группового поведения в организации.</b></p> <p>Общая характеристика группы. Классификация групп. Причины образования неформальных групп и их общие характеристики: численность, сплоченность, ролевые функции, неформальные лидеры, их роль в поведении групп и основные признаки. Трансформация поведения личности под влиянием неформальных структур.</p> <p>Групповая сплоченность. Условия эффективной командной работы. Потенциал группы и результативность групповой деятельности.</p>		
4	<p><b>Тема 4. Лидерство в организационном поведении</b></p> <p>Понятие лидерства и его отличие от руководства. Эволюционное развитие теорий лидерства. Теории личностных качеств лидера. Общая характеристика поведенческих теорий лидерства. Авторитарное и демократическое руководство. Особенности либерального стиля руководства. Континуум стилей руководства Р. Лайкерта. Сравнительная характеристика эффективности применения стилей лидерства: эксплуататорско-авторитарного, благосклонно-авторитарного, консультативно-демократического и основанного на участии. Понятие об управленческой решетке Р. Блейка и Дж. Мутона.</p> <p>Общая характеристика ситуационных теорий лидерства. Модель руководства Ф. Фидлера. Правила изменения стиля руководства в зависимости от характера текущей управленческой ситуации. Ситуационная модель лидерства Т.Митчела и Р.</p>	1,5	-

	<p>Хауса, эффективность ее применения в практике менеджмента. Теория жизненного цикла П. Херси и К. Бланшара и ее графическая интерпретация. Характеристика модели принятия решений руководителем В. Врума и Ф. Йеттона.</p> <p>Современные теории лидерства: транзакционное, трансформационное и харизматическое лидерство. «Заменители» лидерства.</p> <p>Власть в организации. Формы власти (основанная на принуждении, на вознаграждении, на экспертных знаниях, на власти примера, законная власть).</p>		
5	<p><b>Тема 5. Анализ и конструирование организации</b></p> <p>Анализ отношений в организации: цель, этапы проведения. Соотношение формальной и реальной философии управления персоналом в организации. Методы анализа взаимоотношений: метод социометрии, метод референтометрии.</p> <p>Факторы, оказывающие влияние на процесс конструирования организации. Основные элементы конструирования организации. Формирование организационных ценностей.</p>		-
6	<p><b>Тема 6. Коммуникативное поведение в организации</b></p> <p>Дефиниция понятия «коммуникация». Функции коммуникаций. Двухсторонний коммуникационный процесс и его основные элементы. Коммуникативные барьеры и пути их преодоления.</p> <p>Виды коммуникаций. Вертикальные и горизонтальные коммуникации. Нисходящие и восходящие коммуникации. Вербальное и невербальное коммуникативное поведение. Неформальное общение: организационные слухи и толки, умение их создавать и использовать в целях организации.</p> <p>Коммуникационные сети и коммуникативные стили. Эффективность межличностных коммуникаций: стиль общения и умение слушать. Виды, законы и принципы общения.</p>	1,5	-
7	<p><b>Тема 7. Социализация индивида в организации</b></p> <p>Сущность процесса социализации индивида в организации. Обучение при вхождении в организацию. Проблемы организационной социализации. Взаимодействие человека и организационного окружения. Факторы девиации в организации.</p>	1,5	-

8	<p><b>Тема 8. Управление конфликтами и стрессами</b></p> <p>Понятие о конфликтах и их классификация. Причины конфликтов. Неконструктивные конфликты и их дисфункциональные последствия. Четыре типа продуктивных конфликтов: внутриличностный, межличностный, лично-групповой и межгрупповой.</p> <p>Методы управления конфликтами. Переговоры. Влияние конфликта на организационное поведение.</p> <p>Стресс. Причины возникновения стрессов. Классификация организационных факторов стресса. Способы элиминирования организационных факторов стресса: со стороны подчиненного и руководителя. Психосоматические последствия стресса. Классификация эмоциональных форм проявления стресса. Особенности управления организационным поведением в стрессовой деятельности.</p>		Лекция-беседа
9	<p><b>Тема 9. Управление нововведениями в организации.</b></p> <p>Изменения и их объективная необходимость в менеджменте. Источники и виды организационных изменений. Положительные и отрицательные стороны нововведений в управлении организационным поведением персонала. Основные объекты изменений.</p> <p>Управление организационными изменениями. Этапы процесса изменений. Осуществление изменений. Реакции на изменения. Сопротивление. Причины сопротивления изменениям и принципы их преодоления.</p>	0,75	-
<b>Итого за 7 семестр</b>		<b>6,75</b>	<b>1,5</b>
<b>Итого</b>		<b>6,75</b>	<b>1,5</b>

### 7.3 Наименование лабораторных работ

Данный вид работы не предусмотрен учебным планом

### 7.4 Наименование практических работ

№ темы дисциплины	Наименование тем практических занятия	Объем часов (астр.)	Интерактивная форма проведения
<b>7 семестр</b>			
1	<p><b>Тема 1. Теоретические основы организационного поведения</b></p> <p>Понятие организационного поведения. Уровни анализа организационного поведения. Методологические особенности организационного поведения.</p>	1,5	-

	<p>Интерпретация организационного поведения в категориях механического детерминизма. Эволюционная теория Ч.Дарвина и ее влияние на концепцию организационного поведения личности. Бихевиоральные и необихевиоральные теории организационного поведения. Использование в теории организационного поведения основных положений гештальтпсихологии, фрейдизма и неофрейдизма. Сравнительная характеристика моделей организационного поведения.</p>		
2	<p><b>Тема 2. Личность как объект организационного поведения</b></p> <p>Индивидуальные различия и их влияние на эффективность профессиональной деятельности. Взаимосвязь демографических характеристик с эффективностью и производительностью труда, текучестью кадров, абсентеизмом, удовлетворенностью работой и организационной приверженностью.</p> <p>Установки: удовлетворенность трудом, вовлеченность в процесс труда, лояльность. Процесс восприятия и оценки. Фундаментальная ошибка атрибуции.</p> <p>Свойства личности: темперамент, характер, конформность-агрессивность, лабильность-ригидность, спонтанность-сензитивность. Пять основных факторов личности (модель «Большая пятерка»): экстраверсия, согласие, нейротизм, открытость и сознательность.</p>		
3	<p><b>Тема 3. Формирование группового поведения в организации.</b></p> <p>Общая характеристика группы. Классификация групп. Причины образования неформальных групп и их общие характеристики: численность, сплоченность, ролевые функции, неформальные лидеры, их роль в поведении групп и основные признаки. Трансформация поведения личности под влиянием неформальных структур.</p> <p>Групповая сплоченность. Условия эффективной командной работы. Потенциал группы и результативность групповой деятельности.</p>	1,5	
4	<p><b>Тема 4. Лидерство в организационном поведении</b></p>		-

	<p>Понятие лидерства и его отличие от руководства. Эволюционное развитие теорий лидерства. Теории личностных качеств лидера. Общая характеристика поведенческих теорий лидерства. Авторитарное и демократическое руководство. Особенности либерального стиля руководства. Континуум стилей руководства Р. Лайкерта. Сравнительная характеристика эффективности применения стилей лидерства: эксплуататорско-авторитарного, благосклонно-авторитарного, консультативно-демократического и основанного на участии. Понятие об управленческой решетке Р. Блейка и Дж. Мутона.</p> <p>Общая характеристика ситуационных теорий лидерства. Модель руководства Ф. Фидлера. Правила изменения стиля руководства в зависимости от характера текущей управленческой ситуации. Ситуационная модель лидерства Т.Митчела и Р. Хауса, эффективность ее применения в практике менеджмента. Теория жизненного цикла П. Херси и К. Бланшара и ее графическая интерпретация. Характеристика модели принятия решений руководителем В. Врума и Ф. Йеттона.</p> <p>Современные теории лидерства: транзакционное, трансформационное и харизматическое лидерство. «Заменители» лидерства.</p> <p>Власть в организации. Формы власти (основанная на принуждении, на вознаграждении, на экспертных знаниях, на власти примера, законная власть).</p>		
5	<p><b>Тема 5. Анализ и конструирование организации</b></p> <p>Анализ отношений в организации: цель, этапы проведения. Соотношение формальной и реальной философии управления персоналом в организации. Методы анализа взаимоотношений: метод социометрии, метод референтометрии.</p> <p>Факторы, оказывающие влияние на процесс конструирования организации. Основные элементы конструирования организации. Формирование организационных ценностей.</p>	1,5	-
6	<p><b>Тема 6. Коммуникативное поведение в</b></p>		-

	<p><b>организации</b></p> <p>Дефиниция понятия «коммуникация». Функции коммуникаций. Двухсторонний коммуникационный процесс и его основные элементы. Коммуникативные барьеры и пути их преодоления.</p> <p>Виды коммуникаций. Вертикальные и горизонтальные коммуникации. Нисходящие и восходящие коммуникации. Вербальное и невербальное коммуникативное поведение. Неформальное общение: организационные слухи и толки, умение их создавать и использовать в целях организации.</p> <p>Коммуникационные сети и коммуникативные стили. Эффективность межличностных коммуникаций: стиль общения и умение слушать. Виды, законы и принципы общения.</p>		
7	<p><b>Тема 7. Социализация индивида в организации</b></p> <p>Сущность процесса социализации индивида в организации. Обучение при вхождении в организацию. Проблемы организационной социализации. Взаимодействие человека и организационного окружения. Факторы девиации в организации.</p>		-
8	<p><b>Тема 8. Управление конфликтами и стрессами</b></p> <p>Понятие о конфликтах и их классификация. Причины конфликтов. Неконструктивные конфликты и их дисфункциональные последствия. Четыре типа продуктивных конфликтов: внутриличностный, межличностный, лично-групповой и межгрупповой.</p> <p>Методы управления конфликтами. Переговоры. Влияние конфликта на организационное поведение.</p> <p>Стресс. Причины возникновения стрессов. Классификация организационных факторов стресса. Способы элиминирования организационных факторов стресса: со стороны подчиненного и руководителя. Психосоматические последствия стресса. Классификация эмоциональных форм проявления стресса. Особенности управления организационным поведением в стрессовой деятельности.</p>	1,5	

9	<p><b>Тема 9. Управление нововведениями в организации.</b> Изменения и их объективная необходимость в менеджменте. Источники и виды организационных изменений. Положительные и отрицательные стороны нововведений в управлении организационным поведением персонала. Основные объекты изменений. Управление организационными изменениями. Этапы процесса изменений. Осуществление изменений. Реакции на изменения. Сопротивление. Причины сопротивления изменениям и принципы их преодоления.</p>	0,75	Круглый стол
	<b>Итого за 7 семестр</b>	<b>6,75</b>	<b>1,5</b>
	<b>Итого</b>	<b>6,75</b>	<b>1,5</b>

#### 7.5. Технологическая карта самостоятельной работы обучающегося

Код реализуемых компетенций	Вид деятельности студентов	Итоговый продукт самостоятельной работы	Средства и технологии оценки	Объем часов, в том числе (астр.)		
				СРС	Контактная работа с преподавателем	Всего
<b>7 семестр</b>						
ПК-4 ПК-7	Самостоятельное изучение литературы	Конспект	Собеседование	33,975	3,775	37,75
	Подготовка к дискуссии	Доклад	Дискуссия	18	2	20
	Подготовка к тестированию	Тест	Тестирование	9	1	10
<b>Итого за 7 семестр</b>				<b>60,975</b>	<b>6,775</b>	<b>67,75</b>
<b>Итого</b>				<b>60,975</b>	<b>6,775</b>	<b>67,75</b>

#### 8. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

##### 8.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОП ВО.

#### Паспорт фонда оценочных средств

Код оценки	Этап формирования	Средства и технологии	Вид контроля	Тип контроля	Наименование оценочного
------------	-------------------	-----------------------	--------------	--------------	-------------------------

ваеомой компетенции	компетенции (№ темы)	оценки			средства
ПК-4 ПК-7	1,2, 5,6,7,9	Собеседование	текущий	устный	Вопросы для собеседования
	1-18	Тестирование	текущий	письменный	Паспорт фонда тестовых заданий
	9	Доклад	текущий	Устный, с помощью технических средств	Перечень дискуссионных тем для круглого стола

## 8.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Уровни сформированности компетенций	Индикаторы	Дескрипторы			
		2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов
<b>ПК-4</b>					
Базовый	<b>Знание:</b> : основных этапов постановки цели и выбора путей ее достижения в анализа и конструирования организационного поведения;	Демонстрирует уровень знаний, недостаточный для характеристики основных этапов постановки цели и выбора путей ее достижения в анализа и конструирования организационного поведения;	Демонстрирует средний уровень понимания характеристик основных этапов постановки цели и выбора путей ее достижения в анализа и конструирования организационного поведения;	Обладает базовыми знаниями характеристики основных этапов постановки цели и выбора путей ее достижения в анализа и конструирования организационного поведения;	
	<b>Умение:</b> владеть культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации в сфере коммуникационного поведения организации; координировать взаимодействие людей, прогнозировать вероятность возникновения конфликтов различного типа;	Демонстрирует уровень, недостаточный для владения культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации в сфере коммуникационного поведения организации; координировать взаимодействие людей, прогнозировать вероятность возникновения конфликтов различного типа;	Демонстрирует средний уровень умения владения культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации в сфере коммуникационного поведения организации; координировать взаимодействие людей, прогнозировать вероятность возникновения конфликтов различного типа;	Обладает умением владеть культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации в сфере коммуникационного поведения организации; координировать взаимодействие людей, прогнозировать вероятность возникновения конфликтов различного типа;	
	<b>Владение:</b>	Демонстрирует	Демонстрирует	Владеет	

	способностью отстаивать свою точку зрения в процессе анализа и совершенствования организационного поведения; навыками оценки индивидуального поведения человека в организации, контроля деятельности работника и оценки ее эффективности	недостаточный уровень владения способностью отстаивать свою точку зрения в процессе анализа и совершенствования организационного поведения; навыками оценки индивидуального поведения человека в организации, контроля деятельности работника и оценки ее эффективности	средний уровень владения способностью отстаивать свою точку зрения в процессе анализа и совершенствования организационного поведения; навыками оценки индивидуального поведения человека в организации, контроля деятельности работника и оценки ее эффективности	способностью отстаивать свою точку зрения в процессе анализа и совершенствования организационного поведения; навыками оценки индивидуального поведения человека в организации, контроля деятельности работника и оценки ее эффективности	
Повышенный	<b>Знание:</b> процесса групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;				Знает процесс групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;
	<b>Умение:</b> проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования;				Умеет проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования;
	<b>Владение:</b> способностью проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры				Владеет способностью проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
<b>ПК-7</b>					
Базовый	<b>Знание:</b> основы управления поведением персонала, теории	Демонстрирует уровень знаний, недостаточный для понимания основы	Демонстрирует средний уровень понимания основы управления	Обладает базовыми знаниями основы управления поведением	

	поведения личности в организации	управления поведением персонала, теории поведения личности в организации	поведением персонала, теории поведения личности в организации	персонала, теории поведения личности в организации	
	<b>Умение:</b> диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать мероприятия по их предупреждению и разрешению; организовывать командное взаимодействие для решения задач по управлению персоналом; участвовать в разработке и реализации программы продвижения и организации продаж продуктов, услуг и технологий	Демонстрирует уровень, недостаточный для умения диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать мероприятия по их предупреждению и разрешению; организовывать командное взаимодействие для решения задач по управлению персоналом; участвовать в разработке и реализации программы продвижения и организации продаж продуктов, услуг и технологий	Демонстрирует средний уровень умения диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать мероприятия по их предупреждению и разрешению; организовывать командное взаимодействие для решения задач по управлению персоналом; участвовать в разработке и реализации программы продвижения и организации продаж продуктов, услуг и технологий	Обладает умением владеть диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать мероприятия по их предупреждению и разрешению; организовывать командное взаимодействие для решения задач по управлению персоналом; участвовать в разработке и реализации программы продвижения и организации продаж продуктов, услуг и технологий	
	<b>Владение:</b> современными технологиями управления коммуникативным поведением персонала, навыками формирования организационных установок, умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива в организации;	Демонстрирует недостаточный уровень владения современными технологиями управления коммуникативным поведением персонала, навыками формирования организационных установок, умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива в организации;	Демонстрирует средний уровень владения современными технологиями управления коммуникативным поведением персонала, навыками формирования организационных установок, умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива в организации;	Владеет способностью современными технологиями управления коммуникативным поведением персонала, навыками формирования организационных установок, умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива в организации;	

Повышенн ый	<b>Знание:</b> основы формирования сложного, нацеленного на результат трудового коллектива				Знает основы формирования сложного, нацеленного на результат трудового коллектива
	<b>Умение:</b> формулировать проектную идею, выявлять пути оптимизации организационной структуры управления проектами				Умеет формулировать проектную идею, выявлять пути оптимизации организационной структуры управления проектами
	<b>Владение:</b> методикой реализации программы организационного развития и изменений				Владеет методикой реализации программы организационного развития и изменений

#### Описание шкалы оценивания

Рейтинговая система успеваемости не предусмотрена для студентов очно-заочной формы обучения

**8.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

#### Промежуточная аттестация

Процедура зачета как отдельное мероприятие не проводится, оценивание знаний обучающихся происходит по результатам текущего контроля.

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

Промежуточная аттестация в 6 семестре проводится в форме зачета.

Процедура проведения **зачета** осуществляется в соответствии с Положением о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры - в СКФУ.

Текущая аттестация студентов проводится преподавателями, ведущими практические занятия по дисциплине, в следующих формах: собеседование, круглый стол, выполнение и защита презентационного проекта.

Собеседование со студентом должно представлять собой связанный, логически последовательный обмен сообщениями на заданную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях. Основные требования к

собеседованию: полноту и правильность ответа; степень осознанности, понимания изученного; языковое оформление ответа.

Подготовленность к собеседованию оценивается на основе следующих критериев:  
наличие глубоких исчерпывающих знаний по изучаемой проблематике;  
умение ориентироваться в информационном пространстве;  
использование и усвоение основной и знакомство с дополнительной литературой;  
грамотное и логически стройное изложение материала при ответе;  
умение в полной мере аргументировать собственную точку.

Круглый стол проводится с целью диагностики уровня закрепления новых знаний, оценки коммуникативных компетенций, умения приводить аргументы и контраргументы, формирование навыков публичного выступления. При диагностике результатов основными критериями являются:

демонстрация предварительной информационной готовности к обсуждению;  
выступление с проблемным вопросом;  
аргументация ответов на вопросы оппонентов;  
формулировка критических замечаний и вопросов к выступающему.

Критерии оценивания результатов собеседования, участия в круглом столе, приведены в Фонде оценочных средств по дисциплине «Организационное поведение».

## 9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

На первом этапе необходимо ознакомиться с рабочей программой дисциплины, в которой рассмотрено содержание тем практических занятий, темы и виды самостоятельной работы. По каждому виду самостоятельной работы предусмотрены определённые формы отчетности.

Для успешного освоения дисциплины, необходимо выполнить следующие виды самостоятельной работы, используя рекомендуемые источники информации:

№ п/п	Виды самостоятельной работы	Рекомендуемые источники информации (№ источника)			
		Основная	Дополнительная	Методическая	Интернет-ресурсы
1	Самостоятельное изучение литературы	1-2	1-2	1-2	1-4
2	Подготовка сообщения к круглому столу	1-2	1-2	1-2	1-4

## 10. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 10.1. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины

#### 10.1.1. Перечень основной литературы:

1. Петросян, Д. С. Организационное поведение : учеб. пособие / Д.С. Петросян, Н.Л. Фаткина ; под. ред. Б.А. Райзберга. - М. : Инфра-М, 2011. - 272 с.
2. Красовский, Ю. Д. Организационное поведение : [учебник] / Ю.Д. Красовский. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2014. - 487 с. - На учебнике гриф: Доп.МО.

#### 10.1.2. Дополнительная литература:

1. Красовский, Ю.Д. Организационное поведение : учебник / Ю.Д. Красовский. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 487 с. : схем., ил., табл. - Библиогр.: с. 469-470. - ISBN 978-5-238-02186-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116632>

2. Дорофеева, Л.И. Организационное поведение : учебно-методический комплекс / Л.И. Дорофеева. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 406 с. : ил., схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-5269-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=426938>

### **10.2. Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине:**

1. Методические указания по выполнению практических заданий по дисциплине «Организационное поведение» для студентов направления подготовки 38.03.02 Менеджмент
2. Методические указания для обучающихся по организации и проведению самостоятельной работы по дисциплине «Организационное поведение» направления подготовки 38.03.02 Менеджмент

### **10.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины:**

1. <http://ecsocman.hse.ru> - официальный сайт федерального портала «Экономика. Социология. Менеджмент».
2. <http://www.edu.ru> - официальный сайт федерального портала «Российское образование».
3. <http://fcior.edu.ru> - официальный сайт федерального центра информационно-образовательных ресурсов.
4. <http://elibrary.ru> - официальный сайт научной электронной библиотеки

#### ***Профессиональные базы данных:***

1. <http://biblioclub.ru> - «Университетская библиотека онлайн»
2. <http://www.iprbookshop.ru> - ЭБС «IPRbooks»
3. <https://www.elibrary.ru> - научная электронная библиотека e-Library
4. <http://catalog.ncstu.ru/> - Электронная библиотека СКФУ
5. [www.scopus.com](http://www.scopus.com) - международная реферативная база данных;
6. [www.gks.ru](http://www.gks.ru) - официальный сайт Федеральной службы государственной статистики

### **11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем**

#### ***Информационные справочные системы:***

<http://www.consultant.ru> - Справочно-правовая система (СПС, КонсультантПлюс)

<http://www.garant.ru/> - Справочно-правовая система

#### ***Перечень программного обеспечения:***

1. Microsoft Windows Professional Russian Upgrade/Software Assurance Pack Academic OPEN 1 License No Level
2. Microsoft Office Russian License/Software Assurance Pack Academic OPEN 1 License No Level

### **12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, оснащенная набором демонстрационного оборудования и учебно-наглядными пособиями, обеспечивающими тематические иллюстрации, соответствующие рабочим учебным программам дисциплин.

### **13. Особенности освоения дисциплины (модуля) лицами с ограниченными возможностями здоровья**

Обучающимся с ограниченными возможностями здоровья предоставляются специальные учебники, учебные пособия и дидактические материалы, специальные

технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования, услуги ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, а также услуги сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Освоение дисциплины (модуля) обучающимися с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано совместно с другими обучающимися, а так же в отдельных группах.

Освоение дисциплины (модуля) обучающимися с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

В целях доступности получения высшего образования по образовательной программе лицами с ограниченными возможностями здоровья при освоении дисциплины (модуля) обеспечивается:

1) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- присутствие ассистента, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (помогает занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, в том числе, записывая под диктовку),

- письменные задания, а также инструкции о порядке их выполнения оформляются увеличенным шрифтом,

- специальные учебники, учебные пособия и дидактические материалы (имеющие крупный шрифт или аудиофайлы),

- индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс,

- при необходимости студенту для выполнения задания предоставляется увеличивающее устройство;

2) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- присутствие ассистента, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (помогает занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, в том числе, записывая под диктовку),

- обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающемуся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

- обеспечивается надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации;

3) для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата (в том числе с тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей)

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;

- по желанию студента задания могут выполняться в устной форме.