

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования «Вятский государственный университет»
(«ВятГУ»)
г. Киров

Утверждаю
Директор/Декан Соболева О. Н.



Номер регистрации
РПД_4-38.03.02.02_2016_53357

Рабочая программа учебной дисциплины
Организационное поведение

	<small>наименование дисциплины</small>
Квалификация выпускника	Бакалавр пр.
Направление подготовки	38.03.02 <small>шифр</small>
	Менеджмент <small>наименование</small>
Направленность (профиль)	3-38.03.02.02 <small>шифр</small>
	Управление проектами <small>наименование</small>
Формы обучения	Заочная, Очная <small>наименование</small>
Кафедра-разработчик	Кафедра менеджмента и маркетинга (ОРУ) <small>наименование</small>
Выпускающая кафедра	Кафедра менеджмента и маркетинга (ОРУ) <small>наименование</small>

**Сведения о разработчиках рабочей программы учебной дисциплины
Организационное поведение**

наименование дисциплины

Квалификация выпускника	Бакалавр пр.
Направление подготовки	38.03.02 <small>шифр</small>
	Менеджмент <small>наименование</small>
Направленность (профиль)	3-38.03.02.02 <small>шифр</small>
	Управление проектами <small>наименование</small>
Формы обучения	Заочная, Очная <small>наименование</small>

Разработчики РП

Алцыбеева Ирина Георгиевна

степень, звание, ФИО

Зав. кафедры ведущей дисциплину

Кандидат наук: экономические, Доцент, Фокина Ольга Васильевна

степень, звание, ФИО

РП соответствует требованиям ФГОС ВО

РП соответствует запросам и требованиям работодателей

Концепция учебной дисциплины

Курс является одним из важнейших в подготовке специалистов для организаций любой организационно-правовой формы (коммерческие, некоммерческие, государственные, муниципальные), в которых выпускники работают в качестве исполнителей или руководителей любого уровня в различных службах аппарата управления; для структур, в которых выпускники являются предпринимателями, создающими и развивающими собственное дело, вне зависимости от дальнейшего выбора профиля. Курс важен для студентов, обучающихся по профилю, поскольку вопросы анализа и управления поведением сотрудников, а также предприятия во внешней среде возникают постоянно.

Курс формирует у обучающегося знания, умения и навыки в области изучения поведения субъектов организации в системе происходящих в ней процессов, оказывающего влияние на общее состояние предприятия. К наиболее важным моментам в курсе, с точки зрения поведенческого анализа, следует отнести исследование причин, побуждающих к определенным действиям, выявление особенностей взаимодействия персонала друг с другом, с высшим руководством и клиентами компании, а также высшего руководства с представителями внешней среды. Большое внимание уделяется формированию практических навыков и умений воздействия на поведение работников как важных элементов и факторов достижения организацией наибольшей эффективности.

Знания, полученные в ходе освоения данного курса необходимы для последующего изучения завершающих обучение профильных дисциплин, связанных с более глубоким изучением конкретных процессов управления поведением, применяемых в различных организациях.

Концепция курса предусматривает широкое применение активных методов обучения. Так, практически каждое занятие лекционного типа представляет собой проблемную лекцию, посвященную совместно с обучающимися решению определенной проблемы. В ходе практических занятий обучающимся предлагается решить ту или иную задачу с обращением к полученным знаниям по дисциплине и с применением изучаемых методов анализа и управления деятельностью организации и поведением ее сотрудников.

Также в рамках курса активно применяются возможности дистанционных образовательных технологий. На сайте Центра дистанционных образовательных технологий ВятГУ размещены обучающие и контрольные тесты по разделам дисциплины, успешное прохождение которых является основанием для допуска к промежуточной аттестации.

Цели и задачи учебной дисциплины

Цель учебной дисциплины	Изучение закономерностей и особенностей организационного поведения работников, форм и методов воздействия на их поведение с целью оптимизации управления деятельностью организации.
Задачи учебной дисциплины	<ul style="list-style-type: none">- сформировать представление о современном состоянии и тенденциях развития теории организационного поведения- сформировать представление о сущности и содержании труда руководителя и научиться вносить изменения в систему управления поведением личности, группы, организации- проанализировать причины поведения работников, изучить

	<p>методы, методику описания их поведения</p> <p>- развить навыки современного управления поведением работника и рабочей группы в организации</p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Место учебной дисциплины в структуре образовательной программы

Учебная дисциплина входит в блок	Б1
Обеспечивающие (предшествующие) учебные дисциплины и практики	<p>Корпоративный имидж</p> <p>Культурология</p> <p>Организационная культура</p> <p>Психология</p> <p>Управление человеческими ресурсами</p>
Обеспечиваемые (последующие) учебные дисциплины и практики	Последующие учебные дисциплины и практики не предусмотрены основной образовательной программой

Требования к компетенциям обучающегося, необходимым для освоения учебной дисциплины (предшествующие учебные дисциплины и практики)

Дисциплина: Корпоративный имидж

Компетенция ПК-2

владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной сфере		
Знает	Умеет	Имеет навыки и (или) опыт деятельности
основные теории и концепции имиджа, взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами	проектировать межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе технологий управления корпоративным имиджем	Навыками проектирования групповых и организационных коммуникаций с использованием современных технологий управления имиджем

Дисциплина: Культурология

Компетенция ОК-5

способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия		
Знает	Умеет	Имеет навыки и (или) опыт деятельности
основы коммуникаций для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	самостоятельно составлять доклады и рефераты, содержащие комплексный анализ материальной и духовной культуры отдельных народов.	профессионально значимыми жанрами речи, основными интеллектуально-речевыми умениями для успешной работы по своей специальности и успешной коммуникации в самых различных сферах – бытовой, правовой, научной, политической, социально-государственной

Дисциплина: Организационная культура

Компетенция ПК-1

владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры		
Знает	Умеет	Имеет навыки и (или) опыт деятельности

роль и место организационной культуры в системе социальной ответственности и этики бизнеса	применять полученные знания в своей профессиональной деятельности идентифицировать анализировать и ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиций организационной культуры	навыками разработки и принятия управленческого решения и учета их последствий и действий с позиции социальной ответственности и этики
--------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Дисциплина: Психология

Компетенция ПК-12

умением организовывать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного и муниципального управления)

Знает	Умеет	Имеет навыки и (или) опыт деятельности
многообразие форм человеческого знания, соотношение осознаваемого и неосознаваемого, мышления и чувств в жизнедеятельности человека и хозяйствующих субъектов	организовывать и поддерживать связи с деловыми партнерами при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного и муниципального управления) ориентироваться в современных проблемах психологической науки преобразовывать информацию в знание	системой знаний о психологии и психологических процессах

Дисциплина: Управление человеческими ресурсами

Компетенция ПК-2

владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной сфере

Знает	Умеет	Имеет навыки и (или) опыт деятельности
Стратегии и методы разрешения конфликтов, в т.ч. в межкультурной среде.	Диагностировать конфликтную ситуацию.	Методами разрешения конфликтов межличностного, группового и организационного уровней; Навыками проектирования групповых и организационных

		коммуникаций с использованием современных технологий управления персоналом в части управления конфликтами, в т.ч. в межкультурной среде.
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенция ОПК-4

способностью осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации		
Знает	Умеет	Имеет навыки и (или) опыт деятельности
основы организационного поведения, специфику коммуникативных типов субъектов общения; модели дискомфорта-психологического и конструктивного общения;	эффективно слышать и слушать партнера; устанавливать контакт, использовать эффективные стратегии взаимодействия;	методами диагностирования психотипов, разработки и применения коммуникативных сценариев поведения; преодоления коммуникативных и психологических барьеров.

Структура учебной дисциплины
Тематический план

№ п/п	Наименование разделов учебной дисциплины (модулей, тем)	Часов	ЗЕТ	Шифр формируемых компетенций
1	Организационное поведение как наука и ее развитие	14.00	0.40	ОПК-4
2	Субъекты организационного поведения	17.00	0.45	ОПК-4
3	Основы управления поведением в организации	21.00	0.60	ОПК-4
4	Эффективные инструменты управления поведением в организации	16.00	0.45	ОПК-4
5	Подготовка и сдача промежуточной аттестации	4.00	0.10	ОПК-4

Формы промежуточной аттестации

Зачет	7 семестр (Очная форма обучения) 7 семестр (Заочная форма обучения)
Экзамен	Не предусмотрен (Очная форма обучения) Не предусмотрен (Заочная форма обучения)
Курсовая работа	Не предусмотрена (Очная форма обучения) Не предусмотрена (Заочная форма обучения)
Курсовой проект	Не предусмотрена (Очная форма обучения) Не предусмотрена (Заочная форма обучения)

Объем учебной дисциплины и распределение часов по видам учебной работы

Форма обучения	Курсы	Семестры	Общий объем (трудоемкость)		в том числе аудиторная контактная работа обучающихся с преподавателем, час				Самостоятельная работа, час	Курсовая работа (проект), семестр	Зачет, семестр	Экзамен, семестр
			Часов	ЗЕТ	Всего	Лекции	Практические (семинарские) занятия	Лабораторные занятия				
Очная форма обучения	4	7	72	2	54	18	36	0	18		7	
Заочная форма обучения	4	7	72	2	22	8	14	0	50		7	

Содержание учебной дисциплины

Очная форма обучения

Код занятия	Наименование тем (занятий)	Трудоемкость		
		Общая		В т.ч. проводимых в интерактивных формах
		ЗЕТ	Часов	
Модуль 1 «Организационное поведение как наука и ее развитие»		0.40	14.00	
	Лекция			
Л1.1	Основы организационного поведения		1.00	
Л1.2	Генезис и эволюция науки об организационном поведении		2.00	
Л1.3	Моделирование организационного поведения		2.00	
	Практика, семинар			
П1.1	Практическое исследование основ организационного поведения		2.00	
П1.2	Исследование эволюции науки об организационном поведении		2.00	
П1.3	Моделирование организационного поведения		2.00	
	СРС			
С1.1	Особенности менталитета и организационного поведения россиян		1.00	
С1.2	Концептуальные подходы к организационному поведению		1.00	
С1.3	Этические проблемы управления организационным поведением		1.00	
Модуль 2 «Субъекты организационного поведения»		0.45	17.00	
	Лекция			
Л2.1	Личность как субъект организационного поведения		1.00	
Л2.2	Группа как субъект		1.00	

	организационного поведения			
Л2.3	Организация как субъект организационного поведения		1.00	
	Практика, семинар			
П2.1	Исследование личности как субъекта организационного поведения		4.00	
П2.2	Исследование группы как субъекта организационного поведения		4.00	
П2.3	Исследование организации как субъекта организационного поведения		2.00	
	СРС			
С2.1	Хотторнские эксперименты		1.00	
С2.2	Факторы формирования личности		1.00	
С2.3	Причины объединения в группы/коллективы		1.00	
С2.4	Конструирование организации		1.00	
Модуль 3 «Основы управления поведением в организации»		0.60	21.00	
	Лекция			
Л3.1	Управление поведением личности в организации		2.00	
Л3.2	Управление поведением групп в организации		2.00	
Л3.3	Управление поведением организации, организационными изменениями и нововведениями		2.00	
	Практика, семинар			
П3.1	Практическое управление поведением личности в организации		4.00	
П3.2	Практическое управление поведением групп в организации		4.00	
П3.3	Практическое управление поведением организации, организационными изменениями и нововведениями		4.00	

	СРС			
С3.1	Управление карьерой сотрудников		1.00	
С3.2	Этапы развития групп		1.00	
С3.3	Поведение организации на международном уровне		1.00	
Модуль 4 «Эффективные инструменты управления поведением в организации»		0.45	16.00	
	Лекция			
Л4.1	Лидерство, руководство и наделение властью как инструмент управления поведением в организации		1.00	
Л4.2	Коммуникации как инструмент управления поведением в организации		1.00	
Л4.3	Организационная культура как инструмент управления поведением в организации, конфликты и стресс		1.00	
Л4.4	Мотивация и стимулирование как инструменты эффективного управления поведением в организации		1.00	
	Практика, семинар			
П4.1	Лидерство, руководство и наделение властью в управлении поведением в организации		2.00	
П4.2	Коммуникации в управлении поведением в организации		2.00	
П4.3	Организационная культура в управлении поведением в организации, диагностика и преодоление конфликтных и стрессовых ситуаций		2.00	
П4.4	Мотивация и стимулирование в управлении поведением в организации		2.00	
	СРС			
С4.1	Феномен лидерства		1.00	
С4.2	Типология организационных культур		1.00	
С4.3	Методика оценки социально-		1.00	

	психологического климата в организации			
C4.4	Денежное и неденежное вознаграждение как инструмент управления поведением работников		1.00	
Модуль 5 «Подготовка и сдача промежуточной аттестации»		0.10	4.00	
	Зачет			
35.1	Подготовка к зачету		4.00	
ИТОГО		2	72.00	

Заочная форма обучения

Код занятия	Наименование тем (занятий)	Трудоемкость		
		Общая		В т.ч. проводимых в интерактивных формах
		ЗЕТ	Часов	
Модуль 1 «Организационное поведение как наука и ее развитие»		0.40	14.00	
	Лекция			
Л1.1	Основы организационного поведения		0.50	
Л1.2	Генезис и эволюция науки об организационном поведении		0.50	
Л1.3	Моделирование организационного поведения		1.00	
	Практика, семинар			
П1.1	Практическое исследование основ организационного поведения		1.00	
П1.2	Исследование эволюции науки об организационном поведении		1.00	
П1.3	Моделирование организационного поведения		1.00	
	СРС			
C1.1	Особенности менталитета и организационного поведения россиян		3.00	
C1.2	Концептуальные подходы к организационному поведению		3.00	

C1.3	Этические проблемы управления организационным поведением		3.00	
Модуль 2 «Субъекты организационного поведения»		0.45	17.00	
	Лекция			
Л2.1	Личность как субъект организационного поведения		1.00	
Л2.2	Группа как субъект организационного поведения		0.50	
Л2.3	Организация как субъект организационного поведения		0.50	
	Практика, семинар			
П2.1	Исследование личности как субъекта организационного поведения		2.00	
П2.2	Исследование группы как субъекта организационного поведения		1.00	
П2.3	Исследование организации как субъекта организационного поведения		1.00	
	СРС			
C2.1	Хотторнские эксперименты		3.00	
C2.2	Факторы формирования личности		2.00	
C2.3	Причины объединения в группы/коллективы		2.00	
C2.4	Конструирование организации		4.00	
Модуль 3 «Основы управления поведением в организации»		0.60	21.00	
	Лекция			
Л3.1	Управление поведением личности в организации		1.00	
Л3.2	Управление поведением групп в организации		0.50	
Л3.3	Управление поведением организации, организационными изменениями и нововведениями		0.50	
	Практика, семинар			

ПЗ.1	Практическое управление поведением личности в организации		1.00	
ПЗ.2	Практическое управление поведением групп в организации		1.00	
ПЗ.3	Практическое управление поведением организации, организационными изменениями и нововведениями		1.00	
	СРС			
СЗ.1	Управление карьерой сотрудников		6.00	
СЗ.2	Этапы развития групп		4.00	
СЗ.3	Поведение организации на международном уровне		6.00	
Модуль 4 «Эффективные инструменты управления поведением в организации»		0.45	16.00	
	Лекция			
Л4.1	Лидерство, руководство и наделение властью как инструмент управления поведением в организации		0.50	
Л4.2	Коммуникации как инструмент управления поведением в организации		0.50	
Л4.3	Организационная культура как инструмент управления поведением в организации, конфликты и стресс		0.50	
Л4.4	Мотивация и стимулирование как инструменты эффективного управления поведением в организации		0.50	
	Практика, семинар			
П4.1	Лидерство, руководство и наделение властью в управлении поведением в организации		1.00	
П4.2	Коммуникации в управлении поведением в организации		1.00	
П4.3	Организационная культура в управлении поведением в организации, диагностика и преодоление конфликтных		1.00	

	и стрессовых ситуаций			
П4.4	Мотивация и стимулирование в управлении поведением в организации		1.00	
	СРС			
С4.1	Феномен лидерства		2.00	
С4.2	Типология организационных культур		4.00	
С4.3	Методика оценки социально-психологического климата в организации		2.00	
С4.4	Денежное и неденежное вознаграждение как инструмент управления поведением работников		2.00	
Модуль 5 «Подготовка и сдача промежуточной аттестации»		0.10	4.00	
	Зачет			
35.1	Подготовка к зачету		4.00	
ИТОГО		2	72.00	

Рабочая программа может использоваться в том числе при обучении по индивидуальному плану, при ускоренном обучении, при применении дистанционных образовательных технологий и электронном обучении.

Описание применяемых образовательных технологий

Организация учебного процесса предусматривает применение инновационных форм учебных занятий, развивающих у обучающихся навыки командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерские качества (включая, при необходимости, проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

При обучении могут применяться дистанционные образовательные технологии и электронное обучение.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Успешное освоение учебной дисциплины предполагает активное, творческое участие обучающегося на всех этапах ее освоения путем планомерной, повседневной работы. Обучающийся обязан посещать лекции и семинарские (практические, лабораторные) занятия, получать консультации преподавателя и выполнять самостоятельную работу.

Выбор методов и средств обучения, образовательных технологий осуществляется преподавателем исходя из необходимости достижения обучающимися планируемых результатов освоения дисциплины, а также с учетом индивидуальных возможностей обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Организация учебного процесса предусматривает применение инновационных форм учебных занятий, развивающих у обучающихся навыки командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерские качества (включая, при необходимости, проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

Изучение дисциплины следует начинать с проработки настоящей рабочей программы, методических указаний и разработок, указанных в программе, особое внимание уделить целям, задачам, структуре и содержанию дисциплины.

Главной задачей каждой лекции является раскрытие сущности темы и анализ ее основных положений. Содержание лекций определяется настоящей рабочей программой дисциплины.

Лекции – это систематическое устное изложение учебного материала. На них обучающийся получает основной объем информации по каждой конкретной теме. Лекции обычно носят проблемный характер и нацелены на освещение наиболее трудных и дискуссионных вопросов, кроме того они способствуют формированию у обучающихся навыков самостоятельной работы с научной литературой.

Предполагается, что обучающиеся приходят на лекции, предварительно проработав соответствующий учебный материал по источникам, рекомендуемым программой. Часто обучающимся трудно разобраться с дискуссионными вопросами, дать однозначный ответ. Преподаватель, сравнивая различные точки зрения, излагает свой взгляд и нацеливает их на дальнейшие исследования и поиск научных решений. После лекции желательно вечером перечитать и закрепить полученную информацию, тогда эффективность ее усвоения значительно возрастает. При работе с конспектом лекции необходимо отметить материал, который вызывает затруднения для понимания, попытаться найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулируйте вопросы и обратитесь за помощью к преподавателю.

Целью практических и лабораторных занятий является проверка уровня понимания обучающимися вопросов, рассмотренных на лекциях и в учебной литературе, степени и качества усвоения материала; применение теоретических знаний в реальной практике решения задач; восполнение пробелов в пройденной теоретической части курса и оказания помощи в его освоении.

Практические (лабораторные) занятия в равной мере направлены на совершенствование индивидуальных навыков решения теоретических и прикладных задач, выработку навыков интеллектуальной работы, а также ведения дискуссий.

Конкретные пропорции разных видов работы в группе, а также способы их оценки определяются преподавателем, ведущим занятия.

На практических (лабораторных) занятиях под руководством преподавателя обучающиеся обсуждают дискуссионные вопросы, отвечают на вопросы тестов, закрепляя приобретенные знания, выполняют практические (лабораторные) задания и т.п. Для успешного проведения практического (лабораторного) занятия обучающемуся следует тщательно подготовиться.

Основной формой подготовки обучающихся к практическим (лабораторным) занятиям является самостоятельная работа с учебно-методическими материалами, научной литературой, статистическими данными и т.п.

Изучив конкретную тему, обучающийся может определить, насколько хорошо он в ней разобрался. Если какие-то моменты остались непонятными, целесообразно составить список вопросов и на занятии задать их преподавателю. Практические (лабораторные) занятия предоставляют обучающемуся возможность творчески раскрыться, проявить инициативу и развить навыки публичного ведения дискуссий и общения, сформировать определенные навыки и умения и т.п.

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя выполнение различного рода заданий (изучение учебной и научной литературы, материалов лекций, систематизацию прочитанного материала, подготовку контрольной работы, решение задач и т.п.), которые ориентированы на более глубокое усвоение материала изучаемой дисциплины. По каждой теме учебной дисциплины преподаватель предлагает обучающимся перечень заданий для самостоятельной работы. Самостоятельная работа по учебной дисциплине может осуществляться в различных формах (например: подготовка докладов; написание рефератов; публикация тезисов; научных статей; подготовка и защита курсовой работы / проекта; другие).

К выполнению заданий для самостоятельной работы предъявляются следующие требования: задания должны исполняться самостоятельно либо группой и представляться в установленный срок, а также соответствовать установленным требованиям по оформлению.

Каждую неделю рекомендуется отводить время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам.

Результатом самостоятельной работы должно стать формирование у обучающегося определенных знаний, умений, навыков, компетенций.

Система оценки качества освоения учебной дисциплины включает входной контроль, текущий контроль успеваемости, промежуточную аттестацию.

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся - оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю) (в том числе результатов курсового проектирования (выполнения курсовых работ)).

При проведении промежуточной аттестации обучающегося учитываются результаты текущей аттестации в течение семестра.

Процедура оценивания результатов освоения учебной дисциплины (модуля) осуществляется на основе действующего Положения об организации текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся ВятГУ.

Для приобретения требуемых компетенций, хороших знаний и высокой оценки по дисциплине обучающимся необходимо выполнять все виды работ своевременно в течение учебного периода.

**Учебно-методическое обеспечение учебной дисциплины, в том числе
учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы
обучающегося по учебной дисциплине**

Учебная литература (основная)

- 1) Васильев, Г. А. Организационное поведение. Учебное пособие [Электронный ресурс] / Васильев Г. А.. - М. : Юнити-Дана, 2012. - 256 с. Полный текст находится в ЭБС "Университетская библиотека онлайн".
- 2) Джоунс, Г. Р. Организационное поведение. Основы управления. Учебное пособие [Электронный ресурс] / Джоунс Г. Р.. - Москва : Юнити-Дана, 2012. - 461 с. Полный текст находится в ЭБС "Университетская библиотека онлайн".
- 3) Козлова, А. М. Организационное поведение [Электронный ресурс] / Козлова А. М.. - Москва : Директ-Медиа, 2013. - 229 с. Полный текст находится в ЭБС "Университетская библиотека онлайн".
- 4) Ларионов, Г. В. Организационное поведение в экономике наукоемких производств. Ч. 1. Учебное пособие [Электронный ресурс] / Ларионов Г. В.. - Москва : БИБЛИО-ГЛОБУС, 2013. - 104 с. Полный текст находится в ЭБС "Университетская библиотека онлайн".
- 5) Шапиро, С. А. Поведение в организации [Электронный ресурс] / С.А. Шапиро. - М. | Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 307 с. Полный текст находится в ЭБС "Университетская библиотека онлайн".
- 6) Резник, Семен Давыдович. Организационное поведение [Текст] : учеб. пособие / С. Д. Резник, И. А. Игошина, О. И. Шестернина. - 2-е изд., перераб. и доп.. - Москва : ИНФРА-М, 2013. - 319, [1] с. : ил.. - (Бакалавриат). - Библиогр.: с. 313-315
- 7) Козлова, А. М. Организационное поведение [Электронный ресурс] / А.М. Козлова. - Москва : Директ-Медиа, 2013. - 229 с. Полный текст находится в ЭБС "Университетская библиотека онлайн".
- 8) Карташова, Лариса Васильевна. Организационное поведение : учебник / Л. В. Карташова, Т. В. Никонова, Т. О. Соломанидина. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Инфра-М, 2013. - 382, [1] с. : ил.. - (Высшее образование). - Библиогр. в конце гл.. - Библиогр. в конце гл. и в подстроч. прим.

Учебная литература (дополнительная)

- 1) Организационное поведение. Сборник студенческих работ [Электронный ресурс] / Игорь Куянцев. - Москва : Студенческая наука, 2012. - 1813 с.. - (Вузовская наука в помощь студенту) Полный текст находится в ЭБС "Университетская библиотека онлайн".

2) Организация производства и управление предприятием : учеб. для студентов вузов / ред. О. Г. Туровец. - 3-е изд.. - Москва : ИНФРА-М, 2013. - 504, [1] с. : ил., табл.. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 497-499

3) Баринов, В. А. Организационное проектирование : учебник / В. А. Баринов ; Ин-т экономики и финансов "Синергия". - Москва : ИНФРА-М, 2013. - 383, [1] с.. - (Серия учебников для программы MBA). - Библиогр. в конце глав

4) Баранников, А. Ф. Теория организации. Учебник [Электронный ресурс] / Баранников А. Ф.. - Москва : Юнити-Дана, 2012. - 701 с. Полный текст находится в ЭБС "Университетская библиотека онлайн".

5) Понуждаев, Э. А. Теория менеджмента. Кн. 1 [Электронный ресурс] : история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение / Э.А. Понуждаев. - М. | Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 661 с. Полный текст находится в ЭБС "Университетская библиотека онлайн".

6) Экономическая теория фирмы. Лекция 3. Поведение предприятия. Презентация [Электронный ресурс]. - Москва : Национальный Открытый Университет «ИНТУИТ», 2014. - 77 с. Полный текст находится в ЭБС "Университетская библиотека онлайн".

7) Понуждаев, Э. А. Теория менеджмента. Кн. 2 [Электронный ресурс] : история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение / Э.А. Понуждаев. - М. | Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 434 с. Полный текст находится в ЭБС "Университетская библиотека онлайн".

8) Ларионов, Г. В. Организационное поведение в экономике наукоемких производств. 2 [Электронный ресурс] / Г.В. Ларионов. - Москва : БИБЛИО-ГЛОБУС, 2014. - 128 с. Полный текст находится в ЭБС "Университетская библиотека онлайн".

9) Бардасова, Э. В. Теория организации и организационное поведение [Электронный ресурс] : учебное пособие для слушателей магистратуры / Э.В. Бардасова. - Казань : Издательство КНИТУ, 2013. - 104 с. Полный текст находится в ЭБС "Университетская библиотека онлайн".

Учебно-методические издания

1) Гурова, Екатерина Сергеевна. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебно-метод. пособия для студентов направления 38.03.03 заочной формы обучения с применением дистанционных технологий / Е. С. Гурова ; ВятГУ, ФЭМ, каф. МиМ. - Киров : [б. и.], 2015. - 19 с.

2) Горьканова, Л. Организационное поведение [Электронный ресурс] : практикум / Л. Горьканова. - Оренбург : ОГУ, 2013. - 162 с. Полный текст находится в ЭБС "Университетская библиотека онлайн".

Периодические издания

1) Социологические исследования [Электронный ресурс]. - Электрон. журн.. - М. : Академиздатцентр Наука. - . - Загл. с экрана. - Электрон. версия печ. публикации Полный текст в электронном виде доступен на платформе eLIBRARY.RU. Для доступа необходима персональная регистрация. (2015г., N3-5,8,9,1 (369),2 (370),6 (374),7 (375); 2014г., N1 (357),2 (358),3 (359),4 (360),5 (361),6 (362),7 (363),8 (364),9,10 (366),11 (367),12 (368); 2013г., N1-12; 2012г., N1-12; 2011г., N1-12)

2) Управление развитием персонала [Электронный ресурс]. - Электрон. журн.. - М. : ООО "Объединенная редакция". - . - Загл. с титул. экрана. - Электрон. версия печ. публикации Полный текст в электронном виде доступен на платформе eLIBRARY.RU. Для доступа к журналу необходима персональная регистрация. (2012г., N1-4)

3) Управление персоналом : журн. рос. HR-практики. - М. : Издательский дом "Управление персоналом", 1996 - !origp454w.pft: FILE NOT FOUND! На сайте журнала доступен архив полных текстов. (2013г., N1-24; 2012г., N1-12,18; 2011г., N7-12,17-20,22-24; 2010г., N1-12,19-24; 2009г., N1-8,10-12,15-20,9 (Спецвыпуск))

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1) Портал дистанционного обучения ВятГУ [электронный ресурс] / - Режим доступа: <http://mooc.do-kirov.ru/>

2) Раздел официального сайта ВятГУ, содержащий описание образовательной программы [электронный ресурс] / - Режим доступа: http://www.vyatsu.ru/php/programms/eduPrograms.php?Program_ID=3-38.03.02.02

3) Личный кабинет студента на официальном сайте ВятГУ [электронный ресурс] / - Режим доступа: <http://student.vyatsu.ru>

Перечень электронно-библиотечных систем (ресурсов) и баз данных для самостоятельной работы

Используемые сторонние электронные библиотечные системы (ЭБС):

- ЭБС «Научная электронная библиотека eLIBRARY» (<http://elibrary.ru/defaultx.asp>)
- ЭБС «Издательства Лань» (<http://e.lanbook.com/>)
- ЭБС «Университетская библиотека online» (www.biblioclub.ru)
- Внутренняя электронно-библиотечная система ВятГУ (<http://lib.vyatsu.ru/>)
- ЭБС «ЮРАЙТ» (<http://biblio-online.ru>)

Используемые информационные базы данных и поисковые системы:

- ГАРАНТ
- КонсультантПлюс
- Техэксперт: Нормы, правила, стандарты
- Роспатент
(http://www1.fips.ru/wps/wcm/connect/content_ru/ru/inform_resources/inform_retrieval_system/)

- Web of Science® (<http://webofscience.com>)

**Описание материально-технической базы, необходимой для
осуществления образовательного процесса**

Перечень специализированного оборудования

Перечень используемого оборудования
ДОСКА МАГНИТНО-МАРКЕРНАЯ 100x150см ERICH KRAUSE
КОМПЬЮТЕР в сборе: сист.блок HP dx2400MT, монитор, k+m
МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНОЕ УСТРОЙСТВО ЛАЗЕРНОЕ МОНОХРОМНОЕ HP LaserJet Pro M1536
МУЛЬТИМЕДИА-комплект: проектор, экран на штативе
НОУТБУК Acer Aspire 5920G
ПЕРСОНАЛЬНЫЙ КОМПЬЮТЕР DEPO NEOS 460SE
ПРИНТЕР ЛАЗЕРНЫЙ HP LJ 1220
СКАНЕР HP SCANJET 3500C
ШКАФ - СТЕЛЛАЖ (1910)

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

№ п.п	Наименование ПО	Краткая характеристика назначения ПО	Производитель ПО и/или поставщик ПО	Номер договора	Дата договора
1	Программная система с модулями для обнаружения текстовых заимствований в учебных и научных работах «Антиплагиат.ВУЗ»	Программный комплекс для проверки текстов на предмет заимствования из Интернет-источников, в коллекции диссертация и авторефератов Российской государственной библиотеки (РГБ) и коллекции нормативно-правовой документации LEXPRO	ЗАО "Анти-Плагиат"	Лицензионный контракт №314	02 июня 2017
2	MicrosoftOffice 365 StudentAdvantage	Набор веб-сервисов, предоставляющий доступ к различным программам и услугам на основе платформы MicrosoftOffice, электронной почте бизнес-класса, функционалу для общения и управления документами	ООО "Рубикон"	Договор № 199/16/223-ЭА	30 января 2017
3	Office Professional Plus 2013 Russian OLP NL Academic.	Пакет приложений для работы с различными типами документов: текстами, электронными таблицами, базами данных, презентациями	ООО "СофтЛайн" (Москва)	ГПД 14/58	07.07.2014
4	Windows 7 Professional and Professional K	Операционная система	ООО "Рубикон"	Договор № 199/16/223-ЭА	30 января 2017
5	Kaspersky Endpoint Security длябизнеса	Антивирусное программное обеспечение	ООО «Рубикон»	Лицензионный договор №647-05/16	31 мая 2016
6	Информационная система КонсультантПлюс	Справочно-правовая система по законодательству Российской Федерации	ООО «КонсультантКиров»	Договор № 559-2017-ЕП Контракт № 149/17/44-ЭА	13 июня 2017 12 сентября 2017
7	Электронный периодический	Справочно-правовая система по законодательству Российской Федерации	ООО «Гарант-Сервис»	Договор об информационно-	01 сентября 2017

	справочник «Система ГАРАНТ»			правовом сотрудничестве №УЗ-43-01.09.2017-69	
8	SecurityEssentials (Защитник Windows)	Защита в режиме реального времени от шпионского программного обеспечения, вирусов.	ООО «Рубикон»	Договор № 199/16/223-ЭА	30 января 2017
9	МойОфис Стандартный	Набор приложений для работы с документами, почтой, календарями и контактами на компьютерах и веб браузерах	ООО «Рубикон»	Контракт № 332/17/44-ЭА	05 февраля 2018

ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
Приложение к рабочей программе по учебной дисциплине
Организационное поведение

	<small>наименование дисциплины</small>
Квалификация выпускника	Бакалавр пр.
Направление подготовки	38.03.02 <small>шифр</small>
	Менеджмент <small>наименование</small>
Направленность (профиль)	<small>шифр</small> Управление проектами <small>наименование</small>
Формы обучения	Заочная, Очная <small>наименование</small>
Кафедра-разработчик	Кафедра менеджмента и маркетинга (ОРУ) <small>наименование</small>
Выпускающая кафедра	Кафедра менеджмента и маркетинга (ОРУ) <small>наименование</small>

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

Этап: Входной контроль знаний по учебной дисциплине

Результаты контроля знаний на данном этапе оцениваются по следующей шкале с оценками: отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно

	Показатель		
	знает	умеет	имеет навыки и (или) опыт деятельности
Оценка	основы организационного поведения, специфику коммуникативных типов субъектов общения; модели дискомфорта психологического и конструктивного общения;	эффективно слышать и слушать партнера; устанавливать контакт, использовать эффективные стратегии взаимодействия;	методами диагностирования психотипов, разработки и применения коммуникативных сценариев поведения; преодоления коммуникативных и психологических барьеров.
	Критерий оценивания		
	знает	умеет	имеет навыки и (или) опыт деятельности
Отлично	основные теории и концепции имиджа, взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; основы коммуникаций для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия; роль и место организационной культуры в системе социальной	проектировать межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе технологий управления корпоративным имиджем; самостоятельно составлять доклады и рефераты, содержащие комплексный анализ материальной и духовной культуры отдельных народов; применять полученные знания в своей профессиональной деятельности идентифицировать	навыками проектирования групповых и организационных коммуникаций с использованием современных технологий управления имиджем; профессионально значимыми жанрами речи, основными интеллектуально-речевыми умениями для успешной работы по своей специальности и успешной коммуникации в самых различных сферах – бытовой, правовой,

	<p>ответственности и этики бизнеса; многообразие форм человеческого знания, соотношение осознаваемого и неосознаваемого, мышления и чувств в жизнедеятельности человека и хозяйствующих субъектов ; стратегии и методы разрешения конфликтов, в т.ч. в межкультурной среде</p>	<p>анализировать и ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиций организационной культуры; организовывать и поддерживать связи с деловыми партнерами при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного и муниципального управления) ориентироваться в современных проблемах психологической науки преобразовывать информацию в знание; диагностировать конфликтную ситуацию</p>	<p>научной, политической, социально-государственной; навыками разработки и принятия управленческого решения и учета их последствий и действий с позиции социальной ответственности и этики; системой знаний о психологии и психологических процессах; методами разрешения конфликтов межличностного, группового и организационного уровней; навыками проектирования групповых и организационных коммуникаций с использованием современных технологий управления персоналом в части управления конфликтами, в т.ч. в межкультурной среде</p>
<p>Хорошо</p>	<p>Проявляет знания, указанные в требованиях на оценку «отлично», но при этом совершает отдельные не критичные ошибки, не искажающие сути рассматриваемого вопроса Не в полной мере владеет теоретическим материалом в требуемом объеме, но в целом понимает общую картину рассматриваемой тематики, вопроса</p>	<p>Проявляет умения, указанные в требованиях на оценку «отлично», но при этом совершает не критичные ошибки, не искажающие итогового результата Не в полной мере способен проявить отдельные практические умения, требуемые для будущей профессиональной деятельности, но в целом ими обладает</p>	<p>На среднем уровне владеет навыками, указанными в требованиях на оценку «отлично». Уровень владения навыками не полностью развит, что может привести к возникновению отдельных не критичных ошибок Отдельные практические навыки сформированы не в полной мере, но в целом готов к их применению</p>

Удовлетворительно	Проявляет знания, указанные в требованиях на оценку «отлично», но при этом совершает значительное количество некритичных ошибок, не искажающие, тем не менее, сути рассматриваемого вопроса Не в полной мере владеет теоретическим материалом в требуемом объеме, но в целом понимает общую картину рассматриваемой тематики, вопроса	Проявляет умения, указанные в требованиях на оценку «отлично», но при этом совершает значительное количество некритичных ошибок, не искажающих итогового результата Не в полной мере способен проявить значительную часть практических умений, требуемые для будущей профессиональной деятельности, но в целом ими обладает	На низком уровне владеет навыками, указанными в требованиях на оценку «отлично». Уровень владения навыками находится в начальной степени формирования, что может привести к возникновению значительного количества некритичных ошибок Значительная часть практических навыков сформирована не в полной мере, но в целом готов к их применению

Этап: Текущий контроль успеваемости по учебной дисциплине

Результаты контроля знаний на данном этапе оцениваются по следующей шкале с оценками: аттестовано, не аттестовано

	Показатель		
	знает	умеет	имеет навыки и (или) опыт деятельности
Оценка	основы организационного поведения, специфику коммуникативных типов субъектов общения; модели дискомфортно-психологического и конструктивного общения;	эффективно слышать и слушать партнера; устанавливать контакт, использовать эффективные стратегии взаимодействия;	методами диагностирования психотипов, разработки и применения коммуникативных сценариев поведения; преодоления коммуникативных и психологических барьеров.
	Критерий оценивания		
	знает	умеет	имеет навыки и (или) опыт

			деятельности
Аттестовано	<p>основы организационного поведения, специфику коммуникативных типов субъектов общения; модели дискомфорта психологического и конструктивного общения; специфику коммуникативных типов субъектов общения; модели дискомфорта психологического и конструктивного общения; факторы, влияющие на реализацию бизнесом своей социальной ответственности; основные концепции теории мотивации, их содержание, авторов; эволюции теорий, связанные с развитием общественного производства, их эффективность в управленческой деятельности; природу и типы лидерства; лидерство и менеджмент (должностная власть, личная власть, наделение властью); методы принятия управленческих; основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами;</p>	<p>эффективно слышать и слушать партнера; устанавливать контакт, использовать эффективные стратегии взаимодействия; эффективно слышать и слушать партнера; устанавливать контакт, использовать эффективные стратегии взаимодействия; находить партнеров по социальным проектам и знать принципы, возможности и угрозы для компании при партнерстве с различными заинтересованными сторонами; анализировать используемые модели (теорий) мотивации на предприятии; разрабатывать более эффективные модели мотивации, определять способы их воздействия на решение управленческих задач; использовать законы и принципы теории организации при создании и функционировании организационных систем; устанавливать контакт, использовать эффективные стратегии взаимодействия</p>	<p>методами диагностирования психотипов, разработки и применения коммуникативных сценариев поведения; преодоления коммуникативных и психологических барьеров; методами диагностирования психотипов, разработки и применения коммуникативных сценариев поведения; преодоления коммуникативных и психологических барьеров; навыками решения типовых задач с применением изучаемого теоретического материала; обосновывать выбор модели мотивации в соответствии с решением поставленной управленческой задачи; методами разработки дизайна функциональных обязанностей и мотивации; специальной экономической терминологией и лексикой в сфере управления методами использования электронных коммуникаций методами преодоления коммуникативных и психологических барьеров</p>

	механизмы взаимодействия в деловом общении; специфику коммуникативных типов субъектов общения		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

Этап: Промежуточная аттестация по учебной дисциплине в форме зачета

Результаты контроля знаний на данном этапе оцениваются по следующей шкале с оценками: зачтено, не зачтено

	Показатель		
	знает	умеет	имеет навыки и (или) опыт деятельности
Оценка	основы организационного поведения, специфику коммуникативных типов субъектов общения; модели дискомфорта психологического и конструктивного общения;	эффективно слышать и слушать партнера; устанавливать контакт, использовать эффективные стратегии взаимодействия;	методами диагностирования психотипов, разработки и применения коммуникативных сценариев поведения; преодоления коммуникативных и психологических барьеров.
	Критерий оценивания		
	знает	умеет	имеет навыки и (или) опыт деятельности
Зачтено	Сущность и специфика организационного поведения субъекта. Генезис и эволюция науки об организационном поведении. Общая характеристика организационного поведения: место в системе научного знания, объект, предмет, функции и концептуальные подходы.	эффективно слышать и слушать партнера; устанавливать контакт, использовать эффективные стратегии взаимодействия; находить партнеров по социальным проектам и знать принципы, возможности и угрозы для компании при партнерстве с различными заинтересованными	методами диагностирования психотипов, разработки и применения коммуникативных сценариев поведения; преодоления коммуникативных и психологических барьеров; навыками решения типовых задач с применением изучаемого теоретического материала;

	<p>Личность в системе общественных отношений. Типология личности. Современные концепции и модели поведения личности в организации и специфика трудовой мотивации. Природа группового поведения. Власть и организационная политика в группе. Сущность и структура коммуникации. Классификация и общая характеристика коммуникаций. Коммуникативные барьеры и средства их преодоления. Прикладное значение содержательных и процессуальных теорий мотивации в современных условиях. Основные модели и механизм формирования организационного поведения. Методы профессионального саморазвития менеджера. Понятия «лидер», «лидерство», «лидерский потенциал». Основные теории и концепции лидерства. Лидерство как внутригрупповой феномен. Сущность и содержание персонального менеджмента. Методы персонального саморазвития менеджера. Особенности менталитета и организационного поведения</p>	<p>сторонами; анализировать используемых моделей (теорий) мотивации на предприятии; разрабатывать более эффективные модели мотивации, определять способы их воздействия на решение управленческих задач; использовать законы и принципы теории организации при создании и функционировании организационных систем устанавливать контакт, использовать эффективные стратегии взаимодействия</p>	<p>обосновывать выбор модели мотивации в соответствии с решением поставленной управленческой задачи; методами разработки дизайна функциональных обязанностей и мотивации; специальной экономической терминологией и лексикой в сфере управления методами использования электронных коммуникаций методами преодоления коммуникативных и психологических барьеров</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>россиян. Основные этапы и проблемы формирования группы. Методы оптимизации профессиональной деятельности групп. Особенности управления организацией на основных этапах жизненного цикла. Репутация организации: сущность, содержание, механизм формирования. Сущность и классификация организационных изменений. Модели управления организационными изменениями. Методы преодоления сопротивления организационным инновациям.</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

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

Этап: проведение промежуточной аттестации по учебной дисциплине

Текст вопроса	Компетенции	Вид вопроса	Уровень сложности	Элементы усвоения	Кол-во ответов
Генезис и эволюция науки об организационном поведении	ОПК-4	Теоретический	Конструктивный	[В] Представления	
Сущность и специфика организационного поведения субъекта	ОПК-4	Теоретический	Конструктивный	[В] Понятия	
Общая характеристика организационного поведения: место в системе научного знания, объект, предмет, функции и концептуальные подходы	ОПК-4	Теоретический	Конструктивный	[В] Представления	
Личность в системе общественных отношений	ОПК-4	Теоретический	Конструктивный	[В] Представления	
Типология личности	ОПК-4	Теоретический	Конструктивный	[В] Представления	
Современные концепции и модели поведения личности в организации и специфика трудовой мотивации	ОПК-4	Теоретический	Творческий	[С] Теории	
Природа группового поведения	ОПК-4	Теоретический	Конструктивный	[В] Представления	
Власть и организационная политика в группе	ОПК-4	Теоретический	Конструктивный	[В] Представления	
Сущность и структура коммуникации	ОПК-4	Теоретический	Конструктивный	[В] Представления	
Классификация и общая характеристика коммуникаций	ОПК-4	Теоретический	Конструктивный	[В] Представления	
Коммуникативные барьеры и средства	ОПК-4	Теоретический	Конструктивный	[В] Представления	

их преодоления					
Прикладное значение содержательных и процессуальных теорий мотивации в современных условиях	ОПК-4	Практический	Конструктивный	[В] Представления	
Основные модели и механизм формирования организационного поведения	ОПК-4	Теоретический	Конструктивный	[В] Представления	
Методы профессионального саморазвития менеджера	ОПК-4	Теоретический	Конструктивный	[В] Представления	
Понятия «лидер», «лидерство», «лидерский потенциал»	ОПК-4	Теоретический	Конструктивный	[В] Понятия	
Основные теории и концепции лидерства	ОПК-4	Теоретический	Творческий	[С] Теории	
Лидерство как внутригрупповой феномен	ОПК-4	Теоретический	Конструктивный	[В] Представления	
Сущность и содержание персонального менеджмента	ОПК-4	Теоретический	Конструктивный	[В] Представления	
Методы персонального саморазвития менеджера	ОПК-4	Теоретический	Конструктивный	[В] Представления	
Основные этапы и проблемы формирования группы	ОПК-4	Теоретический	Конструктивный	[В] Представления	
Методы оптимизации профессиональной деятельности групп	ОПК-4	Теоретический	Конструктивный	[В] Представления	
Особенности управления организацией на основных этапах жизненного цикла	ОПК-4	Теоретический	Конструктивный	[В] Причинно-следственные связи	
Репутация организации: сущность, содержание, механизм формирования	ОПК-4	Теоретический	Конструктивный	[В] Представления	
Сущность и классификация организационных изменений	ОПК-4	Теоретический	Конструктивный	[В] Представления	
Модели	ОПК-4	Теоретический	Творческий	[С] Теории	

управления организационными изменениями					
Методы преодоления сопротивления организационным инновациям	ОПК-4	Теоретический	Конструктивный	[В] Представления	

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

Этап: Входной контроль знаний по учебной дисциплине Письменный опрос, проводимый во время аудиторных занятий

Цель процедуры:

Целью проведения входного контроля по дисциплине является выявление уровня знаний, умений, навыков обучающихся, необходимых для успешного освоения дисциплины, а также для определения преподавателем путей ликвидации недостающих у обучающихся знаний, умений, навыков.

Субъекты, на которых направлена процедура:

Процедура оценивания должна, как правило, охватывать всех обучающихся, приступивших к освоению дисциплины (модуля). Допускается неполный охват обучающихся, в случае наличия у них уважительных причин для отсутствия на занятии, на котором проводится процедура оценивания.

Период проведения процедуры:

Процедура оценивания проводится в начале периода обучения (семестра, модуля) на одном из первых занятий семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия).

Требования к помещениям и материально-техническим средствам для проведения процедуры:

Требования к аудитории для проведения процедуры и необходимости применения специализированных материально-технических средств определяются преподавателем.

Требования к кадровому обеспечению проведения процедуры:

Процедуру проводит преподаватель, ведущий дисциплину (модуль), как правило, проводящий занятия лекционного типа.

Требования к банку оценочных средств:

До начала проведения процедуры преподавателем подготавливается необходимый банк оценочных материалов для оценки знаний, умений, навыков. Банк оценочных материалов может включать вопросы открытого и закрытого типа. Из банка оценочных материалов формируются печатные бланки индивидуальных заданий. Количество вопросов, их вид (открытые или закрытые) в бланке индивидуального задания определяется преподавателем самостоятельно.

Описание проведения процедуры:

Каждому обучающемуся, принимающему участие в процедуре преподавателем выдается бланк индивидуального задания. После получения бланка индивидуального задания и подготовки ответов обучающийся должен в меру имеющихся знаний, умений, навыков, сформированности компетенции дать развернутые ответы на поставленные в задании открытые вопросы и ответить на вопросы закрытого типа в установленное преподавателем время. Продолжительность проведения процедуры определяется преподавателем самостоятельно, исходя из сложности индивидуальных заданий,

количества вопросов, объема оцениваемого учебного материала, общей трудоемкости изучаемой дисциплины (модуля) и других факторов. При этом продолжительность проведения процедуры не должна, как правило, превышать двух академических часов.

Шкалы оценивания результатов проведения процедуры:

Результаты проведения процедуры проверяются преподавателем и оцениваются с применением четырехбалльной шкалы с оценками:

- «отлично»;
- «хорошо»;
- «удовлетворительно»;
- «неудовлетворительно».

Преподаватель вправе применять иные, более детальные шкалы (например, стобалльную) в качестве промежуточных, но с обязательным дальнейшим переводом в четырехбалльную шкалу.

Результаты процедуры:

Результаты проведения процедуры в обязательном порядке доводятся до сведения обучающихся на ближайшем занятии после занятия, на котором проводилась процедура оценивания.

По результатам проведения процедуры оценивания преподавателем определяются пути ликвидации недостающих у обучающихся знаний, умений, навыков за счет внесения корректировок в планы проведения учебных занятий.

По результатам проведения процедуры оценивания обучающиеся, показавшие неудовлетворительные результаты, должны интенсифицировать свою самостоятельную работу с целью ликвидации недостающих знаний, умений, навыков.

Результаты данной процедуры могут быть учтены преподавателем при проведении процедур текущего контроля знаний по дисциплине (модулю).

Этап: Текущий контроль успеваемости по учебной дисциплине Письменный опрос, проводимый во время аудиторных занятий

Цель процедуры:

Целью текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) является оценка уровня выполнения обучающимися самостоятельной работы и систематической проверки уровня усвоения обучающимися знаний, приобретения умений, навыков и динамики формирования компетенций в процессе обучения.

Субъекты, на которых направлена процедура:

Процедура оценивания должна охватывать всех без исключения обучающихся, осваивающих дисциплину (модуль) и обучающихся на очной и очно-заочной формах обучения. В случае, если обучающийся не проходил процедуру без уважительных причин, то он считается получившим оценку «не аттестовано». Для обучающихся на заочной форме процедура оценивания не проводится.

Период проведения процедуры:

Процедура оценивания проводится неоднократно в течение периода обучения (семестра, модуля).

Требования к помещениям и материально-техническим средствам для проведения процедуры:

Требования к аудитории для проведения процедуры и необходимости применения специализированных материально-технических средств определяются преподавателем.

Требования к кадровому обеспечению проведения процедуры:

Процедуру проводит преподаватель, ведущий дисциплину (модуль), как правило, проводящий занятия лекционного типа.

Требования к банку оценочных средств:

До начала проведения процедуры преподавателем подготавливается необходимый банк оценочных материалов для оценки знаний, умений, навыков. Банк оценочных материалов может включать вопросы открытого и закрытого типа, перечень тем, выносимых на опрос, типовые задания. Из банка оценочных материалов формируются печатные бланки индивидуальных заданий. Количество вопросов, их вид (открытые или закрытые) в бланке индивидуального задания определяется преподавателем самостоятельно.

Описание проведения процедуры:

Каждому обучающемуся, принимающему участие в процедуре преподавателем выдается бланк индивидуального задания. После получения бланка индивидуального задания и подготовки ответов обучающийся должен в меру имеющихся знаний, умений, навыков, сформированности компетенции дать развернутые ответы на поставленные в задании открытые вопросы и ответить на вопросы закрытого типа в установленное преподавателем время. Продолжительность проведения процедуры определяется преподавателем самостоятельно, исходя из сложности индивидуальных заданий, количества вопросов, объема оцениваемого учебного материала, общей трудоемкости изучаемой дисциплины (модуля) и других факторов. При этом продолжительность проведения процедуры не должна, как правило, превышать двух академических часов.

Шкалы оценивания результатов проведения процедуры:

Результаты проведения процедуры проверяются преподавателем и оцениваются с применением двухбалльной шкалы с оценками:

- «аттестовано»;
- «не аттестовано».

Преподаватель вправе применять иные, более детальные шкалы (например, стобалльную) в качестве промежуточных, но с обязательным дальнейшим переводом в двухбалльную шкалу.

Результаты процедуры:

Результаты проведения процедуры в обязательном порядке представляются в деканат факультета, за которым закреплена образовательная программа. Деканат факультета доводит результаты проведения процедур по всем дисциплинам (модулям) образовательной программы до сведения обучающихся путем размещения данной информации на стендах факультета.

По результатам проведения процедуры оценивания преподавателем определяются пути ликвидации недостающих у обучающихся знаний, умений, навыков за счет внесения корректировок в планы проведения учебных занятий.

По результатам проведения процедуры оценивания обучающиеся, показавшие неудовлетворительные результаты, должны интенсифицировать свою самостоятельную работу с целью ликвидации недостающих знаний, умений, навыков.

Этап: Промежуточная аттестация по учебной дисциплине в форме зачета Устный опрос по результатам освоения дисциплины

Цель процедуры:

Целью промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) является оценка уровня усвоения обучающимися знаний, приобретения умений, навыков и сформированности компетенций в результате изучения учебной дисциплины (части дисциплины – для многосеместровых дисциплин).

Субъекты, на которых направлена процедура:

Процедура оценивания должна охватывать всех без исключения обучающихся, осваивающих дисциплину (модуль). В случае, если обучающийся не проходил процедуру без уважительных причин, то он считается имеющим академическую задолженность.

Период проведения процедуры:

Процедура оценивания проводится по окончании изучения дисциплины (модуля), но, как правило, до начала экзаменационной сессии. В противном случае, деканатом факультета составляется индивидуальный график прохождения промежуточной аттестации для каждого из обучающихся, не сдавших зачеты до начала экзаменационной сессии.

Требования к помещениям и материально-техническим средствам для проведения процедуры:

Требования к аудитории для проведения процедуры и необходимости применения специализированных материально-технических средств определяются преподавателем.

Требования к кадровому обеспечению проведения процедуры:

Процедуру проводит преподаватель, ведущий дисциплину (модуль), как правило, проводящий занятия лекционного типа.

Требования к банку оценочных средств:

До начала проведения процедуры преподавателем подготавливается необходимый банк оценочных материалов для оценки знаний, умений, навыков. Банк оценочных материалов включает вопросы, как правило, открытого типа, перечень тем, выносимых на опрос, типовые задания. Из банка оценочных материалов формируются печатные бланки индивидуальных заданий. Количество вопросов, их вид (открытые или закрытые) в бланке индивидуального задания определяется преподавателем самостоятельно.

Описание проведения процедуры:

Каждому обучающемуся, принимающему участие в процедуре преподавателем выдается бланк индивидуального задания. После получения бланка индивидуального задания и подготовки ответов обучающийся должен в меру имеющихся знаний, умений, навыков, сформированности компетенции дать устные развернутые ответы на поставленные в задании вопросы и задания в установленное преподавателем время. Продолжительность проведения процедуры определяется преподавателем самостоятельно, исходя из

сложности индивидуальных заданий, количества вопросов, объема оцениваемого учебного материала, общей трудоемкости изучаемой дисциплины (модуля) и других факторов. При этом продолжительность проведения процедуры не должна, как правило, превышать двух академических часов.

Шкалы оценивания результатов проведения процедуры:

Результаты проведения процедуры проверяются преподавателем и оцениваются с применением двухбалльной шкалы с оценками:

- «зачтено»;
- «не зачтено».

Преподаватель вправе применять иные, более детальные шкалы (например, стобалльную) в качестве промежуточных, но с обязательным дальнейшим переводом в двухбалльную шкалу.

Результаты процедуры:

Результаты проведения процедуры в обязательном порядке проставляются преподавателем в зачетные книжки обучающихся и зачётные ведомости, либо в зачетные карточки (для студентов, проходящих процедуру в соответствии с индивидуальным графиком) и представляются в деканат факультета, за которым закреплена образовательная программа.

По результатам проведения процедуры оценивания преподавателем делается вывод о результатах промежуточной аттестации по дисциплине.

По результатам проведения процедуры оценивания обучающиеся, показавшие неудовлетворительные результаты считаются имеющими академическую задолженность, которую обязаны ликвидировать в соответствии с составляемым индивидуальным графиком. В случае, если обучающийся своевременно не ликвидировал имеющуюся академическую задолженность он подлежит отчислению из вуза, как не справившийся с образовательной программой.