



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДВФУ)

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

СОГЛАСОВАНО
Руководитель ОП

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
управления персоналом
и экономики труда

Савинкина Л.А.
« 15» июня 2016 г.

Савинкина Л.А.
« 15» июня 2016 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Организационное поведение

Направление подготовки 38.03.03 – «Управление персоналом»

Форма подготовки: очная

курс 2, семестр 3
лекции 36 час.
практические занятия 36 час.
лабораторные работы 0 час.
в том числе с использованием МАО лек. 0 /пр. 18 /лаб. 0 час.
всего часов аудиторной нагрузки 72 час.
в том числе с использованием МАО 18 час.
самостоятельная работа 72 час.
в том числе на подготовку к экзамену 0 час.
контрольные работы (количество) –
курсовая работа/курсовой проект –
зачет 3 семестр
экзамен –

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями Образовательного стандарта высшего образования, самостоятельно устанавливаемым ДВФУ № 12-13-235 от 18.02.2016 по направлению 38.03.03 «Управление персоналом», с изменениями, утвержденными приказами ректора ДВФУ от 06.09.2016 № 12-13-1594.

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда, протокол № 11 от «15» июня 2016 г.

Заведующий кафедрой: к.г.н., доцент Савинкина Л.А.
Составители: ст. преподаватель кафедры УПиЭТ Миргеева В.П.

I. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:

Протокол от « ____ » _____ 201_ г. № _____

Заведующий кафедрой _____
(подпись) (И.О. Фамилия)

II. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:

Протокол от « ____ » _____ 201_ г. № _____

Заведующий кафедрой _____
(подпись) (И.О. Фамилия)

ABSTRACT

Specialist's degree in 38.03.03 Personnel management

Course title: Organizational behavior

Basic part of Block 1, 4 credits.

Instructor: Mirgeeva Valentina Petrovna, Senior Lecturer

At the beginning of the course a student should be able to:

– ability to logical thinking, analysis, systematization, generalization, critical comprehension of information, setting research tasks and choosing ways to solve them;

– ability to collect, analyze, systematize, evaluate and interpret the data needed to solve professional problems

Learning outcomes:

general competences (GC):

– willingness to cooperate with colleagues, to work on the overall result, the possession of skills of organization and coordination of interaction between people, monitoring and evaluation of the effectiveness of other (GC-7);

professional competences (SPC):

– knowledge of corporate communication channels and means of information transfer, skills of information support of internal communication processes (SPC-30).

Course description: Organizational behavior as the basis of effective organization, the formation of group behavior in the organization, communicative behavior in the organization, leadership in the organization, conflicts in organizations and negotiation, changes and innovations in organizations.

Main course literature:

1. Kibanov, A.Ya. Fundamentals of Personnel Management: Textbook / A.Ya. Kibanov; Ministry of Education and Science of the Russian Federation. - 2-е изд., Переаб. and additional. - Moscow: SIC INFRA-M, 2014. - 447 p. Access mode: <http://znanium.com/bookread.php?book=426081>

2. Genkin, B.M. Human Resource Management: Textbook / B.M. Genkin, I.A. Nikitin. - Moscow: Norma: SIC INFRA-M, 2013. - 464 p. Access mode: <http://znanium.com/bookread.php?book=405393>

3. Deineka, A. V. Human Resource Management [Electronic resource]: A Textbook for Bachelors / A.V. Deineka, V.A. Bepalko. - M. : Publishing and Trading Corporation "Dashkov and Co.", 2013. - 392 p. Access mode: <http://znanium.com/bookread.php?book=415041>

4. Egorshin, A.P. Fundamentals of Personnel Management: Textbook / A.П. Egorshin. - 3rd ed., Revised. and additional. - Moscow: INFRA-M, 2011. - 352 p. Access mode: <http://znanium.com/bookread.php?book=247976>

5. Maksimova, L.V. Personnel Management: The Basics of Theory and Business Practice: A Textbook / L.V. Maksimov. - Moscow: Alfa-M: INFRA-M, 2009. - 256 p. Access mode: <http://znanium.com/bookread.php?book=178155>

Form of final control: pass-fail exam

Аннотация к рабочей программе дисциплины

«Организационное поведение»

Учебный курс «Организационное поведение» предназначен для студентов направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

Дисциплина «Организационное поведение» включена в состав базовой части блока «Дисциплины (модули)».

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часов. Учебным планом предусмотрены лекционные занятия (36 часов), практические занятия (36 часов, в том числе МАО 18 часов), самостоятельная работа (72 часов). Дисциплина реализуется на 2 курсе в 3 семестре.

Дисциплина «Организационное поведение» основывается на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате изучения дисциплин «Философия», «Основы проектной деятельности», «Основы менеджмента», «Экономическое и правовое мышление», «Микроэкономика», «Основы управления персоналом» и позволяет подготовить студента к освоению ряда таких дисциплин, как «Управление персоналом организации», «Экономика и социология труда», «Проектная деятельность».

Содержание дисциплины охватывает 3 модуля и следующий круг вопросов:

1. Теоретико-методологические аспекты дисциплины: личность в организации: теория поведения человека в организации; личность и организация; коммуникативное поведение в организации;

2. Группы и особенности группового поведения в организации: групповая динамика: мотивация и результативность организации;

формирование группового поведения в организации; управление поведением организации;

3. Организационная культура и проблемы глобализации экономики: организационное поведение в системе международного бизнеса: лидерство в организации; управление нововведением в организации; поведенческий маркетинг.

Цель – создание условий для овладения студентами теоретическими знаниями и практическими навыками в представлении о системе взаимодействия персонала в современной организации, о взаимосвязи и взаимном влиянии различных факторов внешней и внутренней среды организации на поведение сотрудников и на эффективность управления этим поведением в целом.

Задачи:

- сформировать готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат;
- овладеть знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации;
- овладение понятийным аппаратом организационного поведения в организации;
- изучение особенностей работников как специфического ресурса организации;
- получение практических навыков диагностики состояния ситуации в организации;
- получение знаний для выработки стратегии поведения в организации;
- получение практических навыков формирования и оценки состояния организационного поведения;

- ознакомление с технологиями диагностики и управления поведением в организации.

Для успешного изучения дисциплины «Организационное поведение» у обучающихся должны быть сформированы следующие предварительные компетенции:

- сформированные как входной уровень знаний, умений, опыта деятельности, требуемых для формирования компетенций при освоении программы бакалавриата «Управление персоналом»;

- соответствовать требованиям к результатам освоения основной образовательной программы при получении среднего общего образования, определенным Федеральным государственным стандартом среднего общего образования и дисциплин учебного плана направления 38.03.03 «Управление персоналом» (ОС ВО ДВФУ) 1 и 2 семестров: «Экономическое и правовое мышление», «Современные информационные технологии», «Основы управления персоналом»;

- способность к логическому мышлению, анализу, систематизации, обобщению, критическому осмыслению информации, постановке исследовательских задач и выбору путей их решения;

- способность осуществлять сбор, анализ, систематизацию, оценку и интерпретацию данных, необходимых для решения профессиональных задач.

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие общекультурные и профессиональные компетенции:

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
	Знает	о кооперации с коллегами, о работе на общий результат, а также навыках организации и кооперации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности

ОПК-7 готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других		деятельности других
	Умеет	кооперировать с коллегами, работать на общий результат, а также использовать навыки организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки деятельности других
	Владеет	способностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки деятельности других
ОПК-9 способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)	Знает	понятия и сущность «публичные выступления», «переговоры», «проведение совещаний», «деловая переписка», «электронные коммуникации»
	Умеет	осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)
	Владеет	способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)

ПК-30 знание корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций	Знает	корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации, навыки информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций
	Умеет	принимать корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации, информационное обеспечение процессов внутренних коммуникаций
	Владеет	навыками применения корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины «Организационное поведение» применяются следующие методы активного/интерактивного обучения: обучающие игры, деловые игры, тестирование.

I. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА

Раздел I. Личность в организации (12 час.)

Тема 1. Теория поведения человека в организации (4 час.)

Теоретико-методологические аспекты дисциплины «Организационное поведение». Современный подход к организационному поведению. Развитие теорий управления процессами и людьми в организации. Возникновение

организационного поведения как науки. Основные идеи организационного поведения. Взаимосвязь деловой среды организации и человека.

Тема 2. Личность и организация (4 час.)

Персональное развитие в организации. Индивидуальное поведение в организации. Развитие личности в организации и научение. Мотивация. Карьера и стресс в жизни человека. Содержание деятельности и модель качеств менеджера. Факторы, определяющие поведение личности в социальной среде. Динамика человеческого поведения. Профессионально-функциональные роли работников. Введение человека в организацию.

Тема 3. Коммуникативное поведение в организации (4 час.)

Управленческое общение: взаимоотношения с персоналом. Трудности в общении с руководителем. Проведение делового совещания. Управленческое общение: индивидуальная беседа с подчиненным. Руководители-женщины. Формирование эффективного индивидуального поведения. Управление межличностными и межгрупповыми отношениями.

Раздел II. Групповая динамика (12 час.)

Тема 4. Мотивация и результативность организации (4 час.)

Подходы к мотивации труда персонала. Мотивация: основные понятия и концепции. Факторы, влияющие на изменение роли персонала в современных условиях. Подходы к поощрению работников. Понятие мотивации. Виды мотивации. Процесс мотивации. Теории мотивации. Содержательные теории мотивации: иерархия потребностей по А. Маслоу; теория «достижения – власть» Д. МакКлелланда; двухфакторная модель Ф. Герцберга; модель ERG К. Альдерфера. Процессные теории мотивации. Теория подкрепления. Теория ожиданий. Модель Портера – Лоулера. Современные теории мотивации. Теория справедливости. Теория постановки целей (целеполагания).

Тема 5. Формирование группового поведения в организации (4 час.)

Особенности группы и ее взаимосвязь с поведенческой средой. Понятие группы, классификация групп. Типы групп и их структура. Классификация групп по размеру. Классификация групп по природе образования. Классификация групп по целевому назначению. Основные характеристики группы. Факторы, влияющие на создание групп. Персональные факторы создания групп. Ситуационные факторы создания групп. Взаимодействие индивида и группы. Формирование коллективного субъекта деятельности как процесс. Групповая динамика. Развитие группы. Стадии развития группы. Функции и роли в группах. Проблемы определения ролей. Нормы и контроль в группах. Влияние и подчинение в группе. Механизм подчинения. Социальное воздействие. Перемещение риска и поляризация. Сплоченность группы. Факторы сплоченности группы. Последствия сплоченности группы. Солидарное поведение. Факторы, влияющие на солидарное поведение. Стимулирование солидарного поведения. Сотрудничество и конкуренция в группах. Эффекты сотрудничества и конкуренции. Организация как система. Понятие и типы организаций. Организация управления. Организационная структура. Типы организационных структур. Структура организаций по поведенческой направленности. Типология организаций и их позиция во внешней деловой среде. Модель «организация – внешняя среда». Современный подход к управлению организацией. Жизненный цикл организации. Внутренняя среда организации.

Тема 6. Управление поведением организации (4 час.)

Управление индивидуальным поведением и поведением групп. Формирование эффективного индивидуального поведения. Управление процессом мотивации. Принципы построения системы мотивации персонала. Управленческие мотивационные стратегии. Развитие карьеры и эффективность деятельности организации. Понятие и развитие человеческих ресурсов. Виды деловой карьеры. Планирование карьеры. Управление

стрессом. Индивидуальные методы управления стрессом. Роль организации в управлении стрессом.

Раздел III. Организационное поведение в системе международного бизнеса (12 час.)

Тема 8. Лидерство в организации (4 час.)

Власть и лидерство. Власть и каналы власти в организации. Природа лидерства. Подходы к изучению лидерства. Личностный подход к изучению лидерства. Поведенческий подход к изучению лидерства. Эффективность решений и стиль лидерства. Исследования лидерского поведения, направленного на достижение целей и организацию внутригруппового взаимодействия. «Решетка лидерства» Блейка и Моутон. Процессный подход к изучению лидерства. Теория трансформирующего лидерства. Теория вертикальной парной связи. Ситуационные теории лидерства. Модель случайного лидерства Фидлера. Модель П. Херши и К. Бланшарда. Нормативная модель Врума – Йеттона – Яго. Заменители лидерства.

Типы людей в бизнесе. Возникновение и развитие типологии. Личность и типология. Типы индивидуального темперамента человека. Психологические особенности разных типов личности. Экстраверты и интроверты. Интуитивный и сенсорный типы. Мыслительный и чувствующий типы. Решающий и воспринимающий типы. Характеристика типологических профилей личности. Решетка Майерс – Бриггс. Основные принципы типоповедения.

Тема 10. Управление нововведением в организации (4 час.)

Базовая модель организационных преобразований. Противодействия преобразованиям. Двигатели преобразований в организации, барьеры на пути преобразований. Взаимозависимость перемен. Ключевые стадии успешных преобразований. Методы изменения индивидуумов и групп. Методы индивидуальных преобразований. Подходы к групповым преобразованиям. Управление организационной культурой. Факторы, обуславливающие необходимость изменения организационной культуры. Факторы,

препятствующие успешному изменению организационной культуры. Социализация и индивидуализация. Методы изменения организационной культуры. Влияние культуры на организационную эффективность. Создание организационной культуры в новой организации. Организационная культура и слияние компаний. Организационное развитие. Модель проведения изменений в организации. Программы организационных изменений. Методы организационных изменений. Оценка программ изменений организации. Сопротивление изменениям. Управление сопротивлением в организации. Функциональное и дисфункциональное поведение сотрудников. Методы управления сопротивлением изменениям.

Тема 11. Поведенческий маркетинг (4 час.)

Персональное развитие в организации. Экспертная оценка при формировании кадрового резерва. Поведенческий маркетинг. Этика бизнеса. Организационное поведение в системе международного бизнеса. Особенности организационного поведения с учетом национального аспекта. Национальные различия и глобализация. Моноактивные, полиактивные и реактивные культуры. Организационная культура глобальной компании. Составляющие национальной культуры. Синергия культур. Влияние культуры на практику управления (исследования Г. Хофстеда и О. Стивенса). Характеристика англосаксонского, азиатского, германского и латинского типов управления. Модель Г. Лэйна и Дж. Дистефано. Модель организации типа ZY Оучи. Групповая динамика в международном аспекте. Создание многонациональных команд. Моноактивные и полиактивные менеджеры. Менеджеры в реактивных культурах. Барьеры, препятствующие культурной адаптации, и их преодоление.

II. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА

Практические занятия (36 час., в том числе 18 час. С использованием методов активного обучения)

Занятие 1. Теоретико-методологические аспекты дисциплины

"Организационное поведение" (4 час.)

1. Предпосылки возникновения организационного поведения.
2. Школа научного менеджмента.
3. Классическая школа управления.
4. Производственная психология и школа человеческих отношений.
5. Школа поведенческих наук. Бихевиоризм.
6. Развитие теории и практики управления в России.
7. Развитие теорий поведения на современном этапе.

Занятие 2. Организация как система (4 час.)

1. Организация как объект управления. Сущность и основные черты современной организации.
2. Организационная структура. Классификация организационных структур.
3. Модель "организация / внешняя среда". Понятие рыночной и технологической среды.
4. Типы организаций по взаимодействию с внешней средой и их характеристика.
5. Ценностные различия механистического и органического типов организаций.
6. Современный подход к управлению организацией.
7. Характеристика основных этапов жизненного цикла организации.
8. Внешняя среда организации. Микровнешняя среда и макросреда.
9. Основные факторы микро- и макросреды.

Занятие 3. Личностные основы поведения человека в организационном окружении (4 час.)

1. Основы представления о личности. Понятие личности. Поведение личности.
2. Личность в структуре организации. Пять важных параметров личности.
3. Типы личности по приспособлению к жизни организации.
4. Типы личности по характеру их отношений к нормам организации.
5. Типы личности к источнику контроля.
6. Типы индивидуального темперамента человека.
7. Разочарование зрелости.
8. Типология людей в бизнесе. Основные принципы типологии Майерс - Бриггс.
9. Основные принципы типоведения.

Занятие 4. Мотивация персонала (4 час.)

Метод активного/интерактивного обучения – обучающая игра (4 часа)

1. Мотивация: основные понятия и концепции. Виды мотивации. Процесс мотивации.
2. Факторы, влияющие на изменение роли персонала в современных условиях.
3. Подходы к поощрению и наказанию работников.
4. Теории мотивации. Содержательные теории мотивации.
5. Процессные теории мотивации.
6. Современные теории мотивации.
7. Зарубежный опыт мотивации труда персонала.
8. Особенности японского опыта мотивации труда персонала.

Обучающая игра «Премия» (4 часа)

Введение в игру

Каждому человеку надо воздать должное по его заслугам. Но как оценить эти заслуги? Самому себя оценить объективно практически невозможно. Но если довериться мнению со стороны, можно стать жертвой некомпетентности других людей. Как же быть? Давайте вместе проведем такой эксперимент. Каждый желающий участвовать в оценке деятельности друг друга предлагает обсудить результат какой-либо совместной деятельности. Вспомните, что вам приходилось делать всем вместе с максимальным числом участников. Необходимо определить перечень показателей, по которым будет производиться оценка степени участия каждого в этом общем деле. Желательно, чтобы показателей было больше, тогда оценка будет более подробной. Желательно все показатели оценить в процентах от общего успеха. Все составляющие успеха должны в сумме составить 100%. Итак, представьте себе, что в результате какой-то совместной деятельности вы получили премию. И вот сейчас неожиданно полученную премию надо справедливо распределить.

Задание

1. Каждый из студентов должен подготовить тему для обсуждения и продумать, по каким показателям будет оцениваться вклад каждого участника.
2. По каждой теме участнику игры необходимо слева, одна строка под другой, назвать основные составляющие этого дела, а справа в заголовках каждой вертикальной полосы указать всех предполагаемых участников этого дела, начиная с себя.
3. Каждому участнику необходимо проставить процент, соответствующий степени внесенного им в общий успех личностного вклада, чтобы сумма по всем участникам составляла 100%.
4. После окончания индивидуальной работы листки пускаются «по кругу». При этом каждый участник игры просматривает их и заносит туда свои цифры, т.е. собственную

версию распределения премии. При этом рекомендуется использовать цветные фломастеры или цветные карандаши.

5. после возвращения таблиц к их авторам происходит ознакомление со взаимными оценками, изучаются цифры в таблицах. При этом следует обратить внимание, насколько средняя цифра по каждому показателю отличается от первоначально предоставленной студентом – автором таблицы. Это показатель отличия общественного мнения от личного, а характер разброса цифр по каждому показателю отражает степень согласованности мнений коллектива.

6. Коллективное обсуждение результатов.

Занятие 5. Карьера и стресс в жизни человека (4 час.)

1. Управление персональным развитием в организации. Понятие карьера. Виды карьеры.

2. Успех карьеры. Этапы карьеры.

3. Модели карьеры.

4. Система служебно-профессионального продвижения персонала.

Работа с кадровым резервом.

5. Понятие "стресс". Виды стрессов.

6. Источники стрессов.

7. Организационные факторы стресса.

8. Нерабочие факторы возникновения стресса.

9. Модель стресса.

10. Методы управления стрессом.

11. Межгрупповые конфликты и способы их разрешения.

Занятие 6. Поведение групп в организации (4 час.)

Метод активного/интерактивного обучения – деловая игра (4 часа)

1. Понятие группы. Типы групп и их структура.
2. Основные характеристики группы.
3. Факторы, влияющие на создание групп. Персональные и ситуационные факторы.
4. Развитие группы: стадии, функции, проблемы, нормы и контроль в группе.
5. Влияние и подчинение в группе. Влияние меньшинства.
6. Сплоченность группы. Факторы и последствия сплоченности.
7. Солидарное поведение. Стимулирование солидарного поведения.
8. Сотрудничество и конкуренция в группах. Эффекты сотрудничества и конкуренции.
9. Особенности работы в команде.
10. Формирование коллективного субъекта деятельности как процесса.

Деловая игра «Катастрофа на воздушном шаре» (4 часа)

Это групповая (командная) игра, способствующая проявлению групповой сплоченности, лидерства, способности лидера поддерживать эффективность работы его команды. Студенты учатся распределять роли и функциональные обязанности внутри своей группы, вырабатывать групповые нормы, стремиться к групповому единomyслию. В игре происходит формирование сознания важности групповой сплоченности, умения эффективно преодолевать спорные и конфликтные ситуации. На примере данной игры можно проследить стадии становления команды.

Порядок проведения игры.

В данную игру можно играть без разбивки на команды, но если количество игроков больше 20, следует разделиться на команды. Разбивка обычно произвольная, но можно формировать группы по определенным признакам: группа «Мудрецов», «гуманистов», «Трудыг-работяг», «Диких варваров» и т.д.

Возможен вариант, когда лидеры выбираются отдельно среди юношей и среди девушек. Тогда команды будут формироваться вокруг них. Затем оба лидера формируют свои команды.

Введение в игровую ситуацию.

Ведущий произносит: «Как хорошо быть в кругу друзей! Каждая команда сейчас находится в корзине воздушного шара. Вы поднимаетесь над землей, уже не разглядеть лиц внизу, дома становятся похожими на детские кубики, дороги превращаются в ниточки – и вы летите под облаками. Вот вы уже над океаном. Океан не спокоен, вам сверху видны белые барашки волн, но какое вам до этого дело, ваш воздушный шар уверенно несет вас вдаль. Но что это? На горизонте появляется небольшая точка, и она приближается! Это гигантский орел, он кружит над вами, вздымает над шаром – и вдруг вы слышите клекот, царапанье по обшивке шара, удары. У вас есть винтовка, кто-то из вас стреляет на удачу – и раненный орел медленно скользит в сторону вниз. Но и ваш шар тоже начинает терять высоту. Корзина воздушного шара может держаться на воде, но, если начнется шторм, шар перевернется. Вдалеке несколько островов, по всей видимости, необитаемых. Есть шанс спастись, если освободиться от не нужных вещей, и долететь до островов. Но что выбросить? Ведь какие-то вещи могут пригодиться, чтобы жить на этих островах, а сколько там придется жить, не знает никто. О климате в этих широтах ничего неизвестно: сейчас тепло, но какова зима?»

Все открыли глаза – и оказались в своей группе. Все сейчас получают список вещей, находящихся в корзине шара, и последовательно будут «выкидывать» вещи, чтобы долететь до острова. Первым номером отмечается то, что вы решаете выкинуть в первую очередь, второй номер – во вторую, пятнадцатым номером – то, что вы будите выкидывать в последнюю очередь. Работа абсолютно самостоятельная, с соседями ничего обсуждать нельзя. В корзине должны остаться вещи, общий вес которых составляет не более 100 кг. На всю работу у вас 10 минут».

Список вещей, находящихся в корзине шара:

- 1) миски, кружки, ложки (9 кг);
- 2) ракетница с сигнальными ракетами (6 кг);
- 3) географические карты и компас (2 кг);
- 4) консервы мясные (20 кг);
- 5) топоры, ножи, лопаты (12 кг);
- 6) канистра с питьевой водой (20 л);
- 7) бинты, вата, перекись водорода, зеленка (7 кг);
- 8) винтовка с запасом патронов (30 кг);
- 9) шоколад (10 кг);
- 10) золото, бриллианты (25 кг);
- 11) большая собака (55 кг);
- 12) рыболовные снасти (1 кг);
- 13) туалетное зеркало, шило, мыло и шампунь (3 кг);
- 14) соль, сахар и набор витаминов (9 кг);
- 15) медицинский спирт (10 л).

После того, как каждый сделал свой выбор, дается следующее задание для всей команды.

Ведущий: «Вам грозит смерть, единственная надежда – долететь до острова и выжить на нем. Не выкинете ничего – упадете и утонете в море. Сделаете ошибку, выкинув нужную вещь или сразу все, – погибните. Свой выбор сделал каждый, теперь каждая команда должна выработать общее решение, но не голосованием, а единодушным согласием. Если хоть один человек будет «против», решение не принимается. При этом не тяните время: можете погибнуть, у вас 15-20 минут. Закончив работу, подведите итоги, в частности выясните, чье индивидуальное решение оказалось ближе к групповому. Тогда мы выясним, чье индивидуальное решение было самым мудрым или кто лучше всех умеет убеждать других».

Командная работа в течение 20 минут.

Те группы, что приняли решение за меньшее количество минут, составляют список победителей обсуждения. Делается это так. У каждого

есть свой список и список групповой. По каждому пункту надо подсчитать модуль разности, т.е. если по п.1 (кружки и пр.) у Васи 3-й ранг (он решает выкидывать это третьим по очереди), а группа поставила это на 5-е место, то по этому пункту разница равна 2; если бы у Васи этот пункт был на 5-ом месте, а у группы на 2-м, разница была бы 3. Сложив эту разницу между индивидуальным и общим решением по каждому пункту, легко определить, насколько в целом решение Васи оказалось далеко от группового, и сравнить, чье решение к групповому оказалось ближе.

Если группа не сумела справиться с заданием досрочно, определение победителей можно пропустить, но этот момент очень интересен для игроков. Если есть возможность, стоит обсудить с группой, что, на их взгляд, важнее – умение доказать свою правоту или работать в целом на спасение группы?

Важно обсудить ход прошедшей дискуссии и вклад в нее каждого. Какова общая стратегия, кто какой вклад внес, кто спасал группу, а кто наоборот? На это обязательно надо отвести 10 минут. Если пропустить этот момент, то для студентов все произошедшее окажется только увлекательной игрой в приключение, но не уроком жизни.

Деловая игра «Необитаемый остров» (4 часа)

Эту игру рекомендуется проводить как продолжение игры «Катастрофа на воздушном шаре».

Игра позволяет диагностировать взаимоотношения, симпатии и антипатии, выявить лидеров между членами команды; дать возможность проявить личностные качества игроков (мужество, мудрость, жестокость, безответственность, творческие способности, упрямство, бодрость духа, заурядность и пр.); показать, как строятся законы человеческого общества, что в них случайно, что рождено требованиями жизни.

Обычно играют параллельно четыре команды по 6-8 человек («Мудрецы», «Гуманисты», «Трудяги-работяги», «Дикие варвары»),

Порядок проведения игры

Игра продолжается в течение одной пары, пока одна или две команды не доведет ее до конца. Каждые 15 минут проводятся обсуждения (для чего каждая команда получает вопросы).

Например:

- кто способствует проявлению групповой сплоченности, дружеской атмосферы, а кто конфликтует?

- конструктивны ли принятые решения, кто их выдвигает; кто виновен в неконструктивных дискуссиях?

- динамичен ли придуманный сюжет, активны ли участники в реализации задуманной идеи?

- способен ли лидер поддерживать эффективную работу его команды?

Тема первого обсуждения в группах – это определение первоочередной жизненной задачи на острове, распределение ролей, полномочий и ответственности. Студенты описывают свой остров и излагают свои жизненные установки.

Введение в игровую ситуацию

Ведущий: «Вы спаслись и оказались на необитаемом острове, но не с пустыми руками – у вас есть спасенные вещи (у каждой группы свой список). На острове богатый животный и растительный мир, но есть опасности: ядовитые растения, холодная зима, возможны визиты каннибалов с соседних островов. Сплоченной группой продержаться можно, а в одиночку – почти нереально. В ближайшие 20 лет вы не сможете вернуться в родные края к нормальной жизни. Ваша задача – создать для себя условия, в которых вы могли бы выжить. За такой срок люди иногда теряют человеческий облик, за раздражительностью вспыхивают ярость и драки. Здесь не место для легкомыслия – вам надо чем-то питаться и выживать. Настройте себя соответственно, наблюдайте за собой: как вы проявите себя в этой жизни?

Вы должны освоить остров, организовать хозяйство. На бумаге нарисуйте карту острова и нанесите обозначения.

Кто ваш лидер? Какие у него рычаги власти? Вам надо наладить социальную жизнь: наметить первоочередные дела, распределить обязанности. Каковы будут санкции за невыполнение или плохое выполнение обязанностей? Если случится ситуация «стрекозы и муравья», то, что муравьи скажут стрекозам? А если муравей один, а остальные – стрекозы?

Вы примите свои законы, религию с уже известными традициями? А если среди вас, неверующих, кто-либо верующий станет тратить время на постройку часовни и на молитвы, вместо того чтобы трудиться на огороде или воевать вместе со всеми, - как вы поступите?

Как вы будете решать задачу распределения? Всем поровну? По трудовому вкладу? Дадите больше больным и слабым? Дадите больше сильным, т.к. от них больше пользы? А если один из вас, сердобольный, будет подкармливать лентяя, которого все решили не кормить?

Станет ли ваша община принимать решения большинством голосов? Могут ли мужчины, если их большинство, решать за женщин?

Каковы пределы власти вашей общины, будет ли она вмешиваться в частную жизнь? Имеет ли право человек никому не подчиняться и жить по-своему? А если он злой и вредит другим?

Возможен ли у вас раскол на колонии? Что делать, если одна группа начинает диктовать свои условия другой, более слабой? Если кто-то захочет жить отдельно, имеет ли он право на собственный участок острова? На часть имущества? На какую именно?

Какое будет наказание за совершенное преступление? Будет ли смертная казнь? Кто будет палачом?

Уважаете ли вы частную собственность? Имеет ли община право на экспроприацию в случае острой необходимости?

Как вы будете решать отношения между мужчинами и женщинами?

Как будете решать вопросы секса и семейных отношений? Как вы будете решать вопросы планирования семьи, воспитания детей?

Имеет ли право кто-то вести образ жизни, делающий его слабым, болезненным, обузой для остальных?

Нет ли у вас сейчас обиженных, недовольных, одиноких? Сможете ли вы им чем-нибудь помочь?

Будут ли у вас выходные, праздники? Какие, когда? Как их будете устраивать? Каких ритуалов вы захотите придерживаться?

Вам предоставляется полная свобода действий в рамках задания. Выберите летописца, для фиксации всех ваших решений, ведение «летописи жизни».

Постарайтесь, чтобы ваше пребывание на острове было активным и богатым событиями. Может быть, вам удастся не только выжить, но и создать идеальное общество».

По окончании игры каждая группа представляет свой проект организации жизни на острове. Демонстрируется план острова с обозначением ключевых жизнеобеспечивающих объектов. Обсуждаются вопросы, кто и что сделал для благополучной жизни на острове, какая община наиболее жизнеспособна.

Занятие 7. Власть и лидерство в организации (4 час.)

Метод активного/интерактивного обучения – деловая игра (6 часов)

1. Власть и каналы власти в организации.
2. Природа и классификация лидерства.
3. Роли менеджера и лидера в организации.
4. Личностный подход к изучению лидерства.
5. Поведенческий подход к изучению лидерства.
6. Поведение лидера при принятии решений. Эффективность решений и стиль лидерства.
7. "Решетка лидерства" Блейка и Моутон.

Деловая игра «Моделирование идеального руководителя» (6 часов)

Цели деловой игры:

1) сформировать у участников игры более точные и правильные представления о факторах управленческого потенциала, обуславливающих успешную управленческую деятельность;

2) обучить экспертному методу количественной оценки управленческого потенциала персонала;

3) развить творческое мышление участников игры, способность эффективно взаимодействовать друг с другом при принятии коллегиальных и коллективных решений.

Порядок проведения игры

Участникам деловой игры в качестве исходной информации предлагаются бланк играющего и шкала для оценки факторов управленческого потенциала.

Под факторами управленческого потенциала руководителей понимают не только личностные качества, знания, умения, навыки, но и возможности, благодаря которым успешно осуществляется управленческая деятельность. У руководителей представления об этом разные, отсюда и разная степень критичности оценки работником своего управленческого потенциала, а также потенциала резервистов на управленческие должности. Поэтому важно, чтобы обучаемые сами построили модели «идеального руководителя» и обсудили их коллективно.

Этапы деловой игры:

1) руководитель игры формирует задачу, объясняет ее цели, исходные условия, правила игры и задачи участников;

2) каждый участник игры оценивает по предложенным показателям управленческий потенциал, а также перечень факторов этого потенциала, необходимых «преуспевающему руководителю» предприятия. При этом используется пятибалльная шкала, где 1 соответствует крайне низкий уровень развития фактора, 5 – уровень более чем высокий;

3) каждая группа путем взаимных консультаций вырабатывает общую оценку факторов управленческого потенциала «преуспевающего руководителя»;

4) участники игры совместно определяют коллективную оценку предложенного перечня факторов управленческого потенциала «идеального руководителя»;

5) участники игры определяют отклонения индивидуальной и групповой оценок от эталонной оценки и подсчитывают суммы этих отклонений;

6) руководитель объявляет результаты игры, анализирует групповую и коллективную деятельность участников игры.

Правила игры

Каждый обучаемый получает бланк играющего, в котором представлен перечень факторов управленческого потенциала руководителя и бланк с примером оценки факторов управленческого потенциала.

Количественная оценка факторов управленческого потенциала сводится к определению меры каждого фактора, обеспечивающей эффективность управленческой деятельности. Сначала каждый игрок оценивает себя, заполняя графу 3 «Самооценка». На все вопросы участников отвечает только руководитель игры. Затем каждый участник самостоятельно оценивает факторы управленческого потенциала, которым должен обладать, по его мнению, преуспевающий руководитель. При этом он заполняет графу 4.

Все участники игры разбиваются на команды по 4-6 человек в зависимости от общего числа играющих и в свободном обмене мнениями вырабатывают общую групповую оценку факторов управленческого потенциала «преуспевающего руководителя». Команды между собой не консультируются. Каждая команда заполняет графу 5.

После индивидуальной работы все игроки участвуют в выработке коллективной оценке факторов управленческого потенциала, т.е. модели

«идеального руководителя». На доске вычерчивается таблица, в нее заносятся оценки, представленные отдельными группами, и на их основе вырабатывается коллективная, обобщенная оценка. При этом заполняется графа 6.

Деятельность участников игры оценивается по суммарной ошибке при индивидуальной и групповой работе. Индивидуальная и групповая ошибки по каждому оцениваемому фактору определяется как разность оценок (баллов) по графам 4 и 6, а также графам 5 и 6. Затем ошибки суммируются по всем оцениваемым факторам.

Выигрывает тот участник игры или та команда, у которых сумма ошибок минимальна.

Желательно более подробно рассмотреть эталон и обсудить правильность выбора факторов, а также то, как будут изменяться требования к основным факторам у линейных и функциональных руководителей, и определить минимальный состав факторов, позволяющих оценивать руководящие кадры различных уровней управления.

Бланк играющего

№ п/п	Оцениваемый фактор	Само-оценка	Оценка преуспевающего руководителя		Эталонная (коллективная) оценка	Отклонения от эталонной оценки	
			индивидуальная	Групповая		Индивидуальной	групповой
1	Критическое отношение к действительности, к своей деятельности						
2	Способность возглавить изменения						
3	Учет в руководстве человеческого фактора						
4	Единство слова и дела						
5	Способность творчески осуществлять свою деятельность						

6	Профессионализм				
7	Желание учиться работать				
8	Умение достичь конечных результатов с наименьшими затратами				
9	Нетерпимость к бюрократии				
10	Способность к разработке самостоятельных вариантов решений				
11	Отрицательное отношение к алкоголю				
12	Способность к восприятию критики				
13	Твердость и решительность				
14	Профессиональная память				
15	Работоспособность				
16	Педагогические способности				
17	Активность и энергия				
18	Знание теории управления производством				
19	Знание трудового законодательства				
20	Знание отраслевой экономики				
21	Знание научной организации труда				
22	Знание организации производства				
23	Знание техники и технологии производственных процессов				
24	Умение организовывать коллегиальное принятие решений				
25	Умение со вкусом одеваться				

26	Чувство юмора				
27	Информированность о событиях и за рубежом				
28	Образование				
29	Опыт работы в руководящей должности				
30	Возраст				
31	Управленческая подготовка				
Сумма ошибок					

Пример оценки факторов управленческого потенциала

	Оцениваемые факторы				
оценка	Деловые и личностные знания, умения, навыки, качества	образование	Опыт работы на руководящей должности	возраст	Управленческая подготовка
5	Уровень более чем высокий	Высшее экономическое	Свыше 15 лет	22-30	На факультете менеджмента вуза
4	Уровень высокий	Высшее техническое	От 10 до 15 лет	31-35	На факультет повышения квалификации при вузе
3	Средний уровень	Высшее гуманитарное	От 5 до 10 лет	36-40	В институтах повышения квалификации и их филиалах
2	Уровень низкий	Среднее специальное	От 1 года до 5 лет	41-45	Непосредственно на производстве без отрыва от работы
1	Уровень крайне низкий	среднее	До 1 года	Свыше 45	Нецелесообразна (при самооценке выставляется «1», если подготовки не было)

Занятие 8. Организационная культура (4 час.)

1. Понятие и источники организационной культуры.
2. Области проявления организационной культуры.
3. Многоуровневая модель организационной культуры.
4. Типы организационной культуры.

5. Неоднородность организационной культуры.

6. Организационные субкультуры.

Занятие 9. Организационное поведение в системе международного бизнеса (4 час.)

1. Глобализация и организационное поведение. Изменение характера конкуренции.

2. Влияние различных стран на международное организационное поведение.

3. Управление интернациональной рабочей силой. Классификация Г. Хофстейда.

4. Производительность и культурные возможности стран.

5. Американский менеджмент

6. Японский менеджмент.

7. Превращение межкультурных различий в конкурентное преимущество.

III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Организационное поведение» представлено в Приложении 1 и включает в себя:

– план-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине, в том числе примерные нормы времени на выполнение заданий;

– характеристика заданий для самостоятельной работы обучающихся и методические рекомендации по их выполнению;

– требования к представлению и оформлению результатов самостоятельной работы;

– критерии оценки выполнения самостоятельной работы.

IV.КОНТРОЛЬ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ КУРС

№ п/п	Контролируемые разделы / темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций			Оценочные средства	
					текущий контроль	промежуточная аттестация
1	Раздел 1 Личность в организации	ОПК-7	знает	Практическое занятие (ПР-1); собеседование	конспект (ПР-3); практическое задание (ПР-3)	Вопросы к зачету 1-10; тестовые задания 1-8
			Умеет	Практическое занятие (2); обучающая игра	Конспект (ПР-5); Практическое задание (ПР-5); обучающая игра	Вопросы к зачету 11-17; тестовые задания 1-8
			владеет	Практическое занятие (ПР-3); обучающая игра	Конспект (ПР-5); обучающая игра	Вопросы к зачету 2, 5-15; тестовые задания 1-8
2	Раздел 2 Групповая динамика	ПК-30	знает	Практическое занятие (ПР-4); деловая игра	конспект (ПР-5); деловая игра	Вопросы к зачету 6, 10-22
			умеет	Практическое занятие (ПР-5); деловая игра	Конспект (ПР-6);, деловая игра	Вопросы к зачету 11-28
			владеет	Практическое занятие (ПР-5); деловая игра	конспект (ПР-7); деловая игра	Вопросы к зачету 13-15,42
3	Раздел 3 Организационное поведение в системе международного бизнеса	ОПК-9	знает	Практическое занятие (ПР-8); тест	конспект (ПР-9); тестирование	Вопросы к зачету 3, 8-35 Тестовые задания 10-30
			умеет	Практическое занятие (ПР-8); тест	Конспект (ПР-9); практическое задание (ПР-9)	Вопросы к зачету 10-33; тестовые задания 10-30
			владеет	Практическое занятие (ПР-9); тест	Конспект (ПР-9) итоговый тест	Вопросы к зачету 1-40 Тестовые

						задания 1-30
--	--	--	--	--	--	--------------

Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 2.

V. СПИСОК УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература

(электронные и печатные издания)

Основная литература

1. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом: Учебник / А.Я. Кибанов; Министерство образования и науки РФ. - 2-е изд., перераб. и доп. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 447 с. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=426081>
2. Генкин, Б.М. Управление человеческими ресурсами: Учебник / Б.М. Генкин, И.А. Никитина. – М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 464 с. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=405393>
3. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : Учебник для бакалавров / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. – М . : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2013. – 392 с. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=415041>
4. Егоршин, А.П. Основы управления персоналом: Учебное пособие / А.П. Егоршин. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 352 с. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=247976>

5. Максимова, Л.В. Управление персоналом: основы теории и деловой практик: учебное пособие / Л.В. Максимова. – М.: Альфа-М: ИНФРА-М, 2009. – 256 с. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=178155>

Дополнительная литература

1. Агеева, Л. Г. Конфликтология: краткий теоретический курс: учебное пособие / Л. Г. Агеева. – Ульяновск: УлГТУ, 2010. – 200 с. [Электронный ресурс]. – URL: <http://window.edu.ru/resource/474/74474>

2. Адаптация сотрудника в организации: методические указания к проведению занятий по дисциплине "Управление персоналом" / сост. Ю.Н. Лачугина. – Ульяновск: УлГТУ, 2009. – 41 с. [Электронный ресурс]. – URL: <http://window.edu.ru/resource/739/71739>

3. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами: учебник / М. Армстронг ; пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. – СПб.: Питер, 2009. – 848 с.

4. Аудит и контроллинг персонала организации: учебное пособие для студентов вузов / под ред. П.Э. Шлендера. – М.: Вузовский учебник, 2011. – 262 с.

5. Базаров, Т.Ю. Технология центров оценки персонала: процессы и результаты: практ. пособие / Т.Ю. Базаров. – М.: КНОРУС, 2011. – 304 с.

6. Богатырева, М.Р. Управление персоналом в организации: учебный справочник. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2012. – 80 с. [Электронный ресурс]. – URL: <http://window.edu.ru/resource/637/78637>

7. Бухалков, М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: учеб. пособие для студентов вузов / М.И. Бухалков. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 192 с.

8. Василенко, С.В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом / С.В. Василенко. – М. : Дашков и К*, 2012. – 136 с.

9. Веснин, В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2011. – 688 с.
10. Володина, Н. Адаптация персонала. Российский опыт построения комплексной системы / Н. Володина. – М.: Эксмо, 2009. – 240 с.
11. Герчиков, В.И. Управление персоналом. Работник – самый эффективный ресурс компании: учебное пособие для студентов вузов / В.И. Герчиков. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 282 с.
12. Голованова, А.А. Инвестиции в человеческий капитал предприятия: учебное пособие / А.А. Голованова, С.А. Лочан, Д.В. Хавин; под ред. А.М. Асалиева. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 88 с.
13. Горбатова, М.М. Методы управления персоналом: Учебное пособие. – Социально-психологический факультет Кемеровского государственного университета. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.spf.kemsu.ru/portal/uprperson.shtml>
14. Дейнека, А.В., Жуков, Б.М. Современные тенденции в управлении персоналом: Учебное пособие. – Издательство «Академия Естествознания». [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.monographies.ru/53>
15. Дементьева, А.Г. Управление персоналом: учебник / А.Г. Дементьева, М.И. Соколова. – М.: Магистр, 2011. – 287 с.
16. Егоршин, А.П. Организация труда персонала: учебник для студентов вузов / А.П. Егоршин, А.К. Зайцев. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 320 с.
17. Егоршин, А.П. Основы управления персоналом: учебное пособие для студентов вузов / А.П. Егоршин. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 352 с.
18. Зайцев, Н.Л. Экономика, организация и управление предприятием: учебное пособие для студентов вузов / Н.Л. Зайцев. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 455 с.

19. Захаров, Н.Л. Управление настроением персонала в организации: учеб. пособие для студентов вузов / Н.Л. Захаров, Б.Т. Пономаренко, М.Б. Перфильева. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 287 с.
20. Золотарева, Г.М. Менеджмент персонала: Методические указания, программа и контрольные задания. – Тамбов: Изд-во ТГТУ, 2009. – 24 с. [Электронный ресурс]. – URL: <http://window.edu.ru/resource/300/68300>
21. Иванкина, Л.И. Управление персоналом: учебное пособие. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2009. – 190 с. [Электронный ресурс]. – URL: <http://window.edu.ru/resource/834/74834>
22. Карташова, Л.В. Управление человеческими ресурсами: учебник для студ. вузов / Л.В. Карташова. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 236 с.
23. Карьера сотрудника в организации: методические указания / сост. Ю. Н. Лачугина. – Ульяновск: УлГТУ, 2010. – 74 с. [Электронный ресурс]. – URL: <http://window.edu.ru/resource/569/74569>
24. Коваленко, А.В. Создание эффективной команды. Учебное пособие. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2009. – 81 с. [Электронный ресурс]. – URL: <http://window.edu.ru/resource/120/75120>
25. Комаров, Е.И. Измерение мотивации и стимулирования «человека работающего»: учеб. пособие / Е.И. Комаров. – М.: РИОР: ИНФРА-М, 2010. – 136 с.
26. Конституция Российской Федерации: [принята всенародным голосованием 12.12.1993: с учетом поправок 30.12.2008] // Собрание законодательства Российской Федерации от 26.01.2009. – № 4, ст. 445.
27. Корпоративный менеджмент: учебное пособие для студентов вузов / И.И. Мазур, В.Д. Шапиро, Н.Г. Ольдерогге, В.И. Шеин. – М.: Омега-Л, 2010. – 784 с.
28. Куприянчук, Е.В. Управление персоналом: ассесмент, комплектование, адаптация, развитие: учеб. пособие / Е.В. Куприянчук, Ю.В. Щербакова. – М.: РИОР: ИНФРА-М, 2012. – 255 с.

29. Лукашевич, В.В. Основы управления персоналом: учебное пособие для студентов вузов / В.В. Лукашевич. – М.: КНОРУС, 2012. – 272 с.
30. Лукичева, Л.И. Управление интеллектуальным капиталом: учебное пособие для студентов вузов / Л.И. Лукичева. – М.: Омега-Л, 2010. – 551 с.
31. Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия. [Электронный ресурс]. – URL: <http://enbv.narod.ru/text/Econom/maslov/index.html>
32. Маслова, В.М. Управление персоналом: учебник / В.М. Маслова. – М.: Юрайт, 2012. – 488 с.
33. Моргунов, Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.ecsocman.edu.ru/text/19177037/>
34. Мотивация персонала: Курс Интернет-университета информационных технологий / сост. Тузова А.А. Интернет-Университет Информационных Технологий (INTUIT.ru) [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.intuit.ru/department/itmngt/basmotiv/>
35. Мотивация персонала: учебное пособие: практикум / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, С.Н. Апенько, А.И. Мерко. – М.: Альфа-Пресс, 2010. – 640 с.
36. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие для студентов вузов / под ред. В.П. Пугачева. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 394 с.
37. Одегов, Ю.Г. Аудит и контроллинг персонала: учебник для студентов вузов / Ю.Г. Одегов, Т.В. Никонова. – М.: Альфа-Пресс, 2010. – 672 с.
38. Орлова, О.С. Управление персоналом современной организации: учебное пособие / О.С. Орлова. – М.: Экзамен, 2009. – 286 с.
39. Папонова, Н.Е. Построение системы оценки персонала: практ. пособие / Н.Е. Папонова. – М.: Финпресс, 2009. – 160 с.

40. Развитие потенциала сотрудников. Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации / С. Иванова, Д. Болдогоев, Э. Борчанинова. – М.: Альпина Паблишерз, 2009. – 280 с.
41. Ричи, Ш. Управление мотивацией: 12 факторов мотивации: учебное пособие для студ. вузов / Ш. Ричи, П. Мартин; пер. с англ. под ред. Е.А. Климова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 399 с.
42. Рыжова, В.В. Экономическое управление организацией: учеб. пособие / В.В. Рыжова, В.В. Петров. – М.: РИОР: ИНФРА-М, 2012. – 248 с.
43. Соломанидина, Т.О. Организационная культура компании: учебное пособие для студентов вузов / Т.О. Соломанидина. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 624 с.
44. Тебекин, А.В. Управление персоналом: учебник для вузов / А.В. Тебекин. – М.: КНОРУС, 2009. – 624 с.
45. Трудовой Кодекс Российской Федерации: [федер. закон № 197-ФЗ: принят Государственной Думой 30.12.2001.: по состоянию на 01.11.2012]. – М.: Эксмо, 2012. – 272 с.
46. Управление персоналом организации: энциклопедия / под ред. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 554 с.
47. Управление персоналом: Учебник /под ред. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. Административно-управленческий портал AUP.Ru [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.aup.ru/books/m152/>
48. Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование / В.А.Александров, Т.С.Вещугина, В.И.Герчиков, В.Л.Доблаев, В.С.Дудченко, О.И.Зеленова, Т.Н.Лобанова, Е.П.Попова, К.В.Решетникова, Н.В.Севастьянова, Е.И.Соболь, С.Р.Филонович, В.В.Щербина. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.ecsocman.edu.ru/text/19209218/>

49. Управление человеческими ресурсами: методические указания / составитель М. В. Борисова. – Ульяновск: УлГТУ, 2010. – 111 с. [Электронный ресурс]. – URL: <http://window.edu.ru/resource/541/74541>
50. Федорова, Н.В. Управление персоналом организации: учебник для студентов вузов / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. – М.: КНОРУС, 2011. – 536 с.
51. Шапиро, С.А. Основы трудовой мотивации: учеб. пособие для студентов вузов / С.А. Шапиро. – М.: КНОРУС, 2012. – 256 с.
52. Экономика персонала: учебник для студентов вузов / Р.П. Колосова, Т.Н. Василюк, М.В. Артамонова, М.В. Луданик. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 896 с.
53. Карташова Л. В., Никонова Т. В., Соломанидина Т. О. Организационное поведение: Учебник/Карташова Л. В. ИНФРА-М, 2000. - 220 с.
54. Организационное поведение: Учебное пособие / В.Н. Глумаков. - 2-е изд. - М.: Вузовский учебник, 2009. - 352 с.
55. Организационное поведение: Учебник / Л.В. Карташова, Т.В. Никонова, Т.О. Соломанидина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2007. - 384 с.
56. Организационное поведение: Учебник / Л.Г. Зайцев, М.И. Соколова. - М.: Магистр, 2008. - 460 с.
57. Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие / Ю.Н. Лапыгин. - М.: ИНФРА-М, 2011 Организационное поведение. Новые направления теории: Учебное пособие / Д.С. Петросян, Н.Л. Фаткина; Под ред. проф. Б.А. Райзберга. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 272 с. - 329 с.
58. Теория менеджмента: История управленческой мысли, теория организации, организационное поведение: Учебное пособие / А.Г. Фаррахов - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 272 с.

59. Организационное поведение государственных служащих: Учебное пособие / Н.Л. Захаров. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 237 с
60. Организационное поведение: Учебник / О.К. Минева, С.А. Арутюнян, Е.А. Белик, Е.В. Крюкова. - М.: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 256 с.
61. Организационная культура компании: Учеб. пособие / Т.О. Соломанидина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2007. - 624 с.
62. Управление персоналом: Учебное пособие / А.Я. Кибанов, Г.П. Гагаринская, О.Ю. Калмыкова, Е.В. Мюллер. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 238 с.
63. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие / Под ред. проф. В.П. Пугачева. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 394 с.
64. Организационное поведение государственных служащих: Учебное пособие / Н.Л. Захаров. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 237 с.
65. Гетьман-Павлова И.В. Организационное поведение: Конспект лекций. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2011.
66. Згонник Л.В. Организационное поведение: Учебник. - М.: Дашков и Ко, 2010.
67. Зельдович Б.З. Организационное поведение: Учеб. пособие. - М.: Аспект-пресс, 2008.
68. Карташова Л.В., Никонова Т.В., Соломанидина Т.О. Организационное поведение: Учебник. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2008
69. Кочеткова А.И. введение в организационное поведение и организационное моделирование: Учеб. пособие. - 5-е изд., перераб. и доп. - М.: Дело АНХ, 2011.

70. Красовский Ю.Д. Организационное поведение: Учеб. пособие для вузов. - 3-е изд., перераб. и доп. - Ростов н/Д.: Феникс, 2010.
71. Резник С.Д. Организационное поведение (карманный формат): Учеб. пособие. - М.: РИОР, 2009.
72. Резник С.Д. Организационное поведение: Учебник. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2011.
73. Резник С.Д., Игошина И.А., Шестернина О.И. Организационное поведение (практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации): Учеб. пособие. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2012.
74. Сергеев А.М. Организационное поведение: Тем, кто избрал профессию менеджера: Учеб. пособие. - 2-е изд., перераб и доп. - М.: Academia, 2008.
75. Спивак В.А. Организационное поведение: Конспект лекций. - М.: Юрайт, 2011.

VI. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Реализация дисциплины «Организационное поведение» предусматривает следующие виды учебной работы: лекции, практические занятия, самостоятельную работу студентов, текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Освоение курса дисциплины «Организационное поведение» предполагает рейтинговую систему оценки знаний студентов и предусматривает со стороны преподавателя текущий контроль за посещением студентами лекций, подготовкой и выполнением всех практических заданий с обязательным предоставлением отчета о работе, выполнением всех видов самостоятельной работы.

Промежуточной аттестацией по дисциплине «Организационное

поведение» является зачет, который проводится в виде тестирования.

В течение учебного семестра обучающимся нужно:

- освоить теоретический материал (20 баллов);
- успешно выполнить аудиторные и контрольные задания (50 баллов);
- своевременно и успешно выполнить все виды самостоятельной работы (30 баллов).

Студент считается аттестованным по дисциплине «Организационное поведение» при условии выполнения всех видов текущего контроля и самостоятельной работы, предусмотренных учебной программой.

Критерии оценки по дисциплине «Организационное поведение» для аттестации на зачете следующие: 61 балл и выше – «зачтено»; 60 баллов и менее – «не зачтено».

Пересчет баллов по текущему контролю и самостоятельной работе производится по формуле:

$$P(n) = \sum_{i=1}^m \left[\frac{O_i}{O_i^{max}} \times \frac{k_i}{W} \right],$$

где: $W = \sum_{i=1}^n k_i^n$ для текущего рейтинга;

$W = \sum_{i=1}^m k_i^n$ для итогового рейтинга;

$P(n)$ – рейтинг студента;

m – общее количество контрольных мероприятий;

n – количество проведенных контрольных мероприятий;

O_i – балл, полученный студентом на i -ом контрольном мероприятии;

O_i^{max} – максимально возможный балл студента по i -му контрольному мероприятию;

k_i – весовой коэффициент i -го контрольного мероприятия;

k_i^n – весовой коэффициент i -го контрольного мероприятия, если оно является основным, или 0, если оно является дополнительным.

Рекомендации по планированию и организации времени, отведенного на изучение дисциплины

Планирование – важнейшая черта человеческой деятельности, один из характерных, обязательных признаков человеческого труда. Для организации сложной учебной деятельности очень эффективным является использование средств, напоминающих о стоящих перед нами задачах, их последовательности выполнения. Такими средствами могут быть мобильный телефон, имеющий программу органайзера, включающего будильник, календарь и список дел; таймеры, напоминающие о выполнении заданий по дисциплине; компьютерные программы составления списка дел, выделяющие срочные и важные дела.

Составление списка дел – первый шаг к организации времени. Список имеет то преимущество, что позволяет видеть всю картину в целом. Упорядочение, классификация дел в списке – второй шаг к организации времени.

Регулярность – первое условие поисков более эффективных способов работы. Рекомендуется выбрать один день недели для регулярной подготовки по дисциплине. Регулярность не просто позволяет подготовиться к делу, она создает настрой на это дело, позволяет выработать правила выполнения дела (например, сначала проработка материала лекции, учебника, чтение первоисточника, затем выделение и фиксирование основных идей в тетради).

Чтобы облегчить выполнение заданий, необходимо определить временные рамки. Еженедельная подготовка по дисциплине «Организационное поведение» требует временных затрат. Четкое фиксирование по времени регулярных дел, закрепление за ними одних и тех же часов – важный шаг к организации времени. При учете времени надо помнить об основной цели рационализации – получить наибольший эффект с

наименьшими затратами. Учет – лишь средство для решения основной задачи: сэкономить время.

По мнению специалистов по психологии, важность планирования и выполнения дел обуславливается также тем, что у нас накапливаются дела, задачи или идеи, которые мы не реализуем, откладываем на потом – все это негативно сказывается на нашем внутреннем состоянии в целом.

Важная роль в организации учебной деятельности отводится программе дисциплины, дающая представление не только о тематической последовательности изучения курса, но и о затратах времени, отводимом на изучение курса. Успешность освоения дисциплины во многом зависит от правильно спланированного времени при самостоятельной подготовке (в зависимости от специальности от 2 – 3 до 5 часов в неделю).

Оптимальным вариантом планирования и организации студентом времени, необходимого для изучения дисциплины, является равномерное распределение учебной нагрузки, т.е. систематическое ознакомление с теоретическим материалом на лекционных занятиях и закрепление полученных знаний при подготовке к практическим занятиям, предусмотренных для самостоятельной работы студентов.

Подготовку к практическим занятиям необходимо проводить заранее, чтобы была возможность проконсультироваться с преподавателем по возникающим вопросам. В случае пропуска занятия, необходимо пройти собеседование.

Самостоятельную работу следует выполнять согласно графику и требованиям, предложенным преподавателем.

Алгоритм изучения дисциплины

Изучение курса должно вестись систематически и сопровождаться составлением подробного конспекта. В конспект рекомендуется включать все виды учебной работы: лекции, самостоятельную проработку рекомендуемой

основной и дополнительной литературы, ответы на вопросы для самоконтроля и другие задания, предусмотренные для самостоятельной работы студентов.

Основным промежуточным показателем успешности студента в процессе изучения дисциплины является его готовность к практическим занятиям. Приступая к подготовке практического занятия, необходимо ознакомиться с планом занятия, изучить соответствующую литературу. По каждому вопросу студент должен определить и усвоить ключевые понятия и представления. В случае возникновения трудностей студент должен и может обратиться за консультацией к ведущему преподавателю.

Критерием готовности к практическим занятиям является умение студента ответить на все контрольные вопросы, рекомендованные преподавателем.

Знания, полученные студентами в процессе изучения дисциплины, должны закрепляться не повторением, а применением материала. Этой цели при изучении дисциплины «Организационное поведение» служат активные формы и методы обучения, такие как метод деловых и обучающих игр, который дает возможность студенту освоить профессиональные компетенции и проявить их в условиях, имитирующих профессиональную деятельность.

Особое значение для освоения теоретического материала и для приобретения и формирования умений и навыков имеет самостоятельная работа студентов. Самостоятельная работа студентов по данной дисциплине предусматривает изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, тестирование, подготовку к промежуточной аттестации – зачету.

Для самопроверки усвоения теоретического материала, подготовки к практическим занятиям и сдаче зачета студентам предлагаются вопросы для самоконтроля.

Начиная изучение дисциплины «Организационное поведение», студенту необходимо:

– ознакомиться с программой, изучить список рекомендуемой литературы; к программе курса необходимо будет

возвращаться постоянно, по мере усвоения каждой темы в отдельности, для того чтобы понять: достаточно ли полно изучены все вопросы;

– внимательно разобраться в структуре дисциплины «Организационное поведение», в системе распределения учебного материала по видам занятий, формам контроля, чтобы иметь представление о курсе в целом, о лекционной и практической части всего курса изучения;

– переписать в тетрадь для лекций (на отдельной странице) и прикрепить к внутренней стороне обложки структуру и содержание теоретической части курса, а в тетрадь для практических занятий – темы практических занятий.

При подготовке к занятиям по дисциплине «Организационное поведение» необходимо руководствоваться нормами времени на выполнение заданий. Например, при подготовке к занятию на проработку конспекта одной лекции, учебников, как правило, отводится от 0,5 часа до 2 часов, а на изучение первоисточников объемом 16 страниц печатного текста с составлением конспекта 1,5–2 часа, с составлением лишь плана около 1 часа.

Рекомендации по использованию методов активного обучения

Для повышения эффективности образовательного процесса и формирования активной личности студента важную роль играет такой принцип обучения как познавательная активность студентов. Целью такого обучения является не только освоение знаний, умений, навыков, но и формирование основополагающих качеств личности, что обуславливает необходимость использования методов активного обучения, без которых невозможно формирование специалиста, способного решать профессиональные задачи в современных рыночных условиях.

Для развития профессиональных навыков и личности студента в качестве методов активного обучения целесообразно использовать методы

деловых и обучающих игр.

Реализация такого типа обучения по дисциплине «Организационное поведение» осуществляется через использование деловых и обучающих игр, которые окажут студентам помощь в изучении влияния факторов, влияющих на поведение как отдельного человека, так и группы людей.

Деловые игры, тесты, обучающие игры приучают студентов к самостоятельному мышлению, ориентации в сложной и быстро меняющейся обстановке, приобретению навыков сбора и анализа материала, умению сделать самостоятельный анализ.

Деловая игра студентам предлагается в завершении изучения определенной учебной темы, а знания, полученные на лекциях, должны стать основой для ее проведения. Из этого следует, что студент должен владеть достаточным уровнем знания теоретического материала. Это предполагает осознание студентом процесса принятия решений, рассмотрение комплекса взаимосвязанных ситуаций, отображающих процессы функционирования производственной, экономической, социальной систем.

Студент должен уметь правильно интерпретировать ситуацию, т.е. правильно определять – какие факторы являются наиболее важными в данной ситуации и какое решение необходимо принять.

Таким образом, деловые и обучающие игры призваны вырабатывать следующие умения и навыки у студентов:

- работать в коллективе, навыки кооперации с группой;
- вырабатывать навыки групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;
- высказывать и отстаивать свою точку зрения четкой, уверенной и грамотной речью;
- вырабатывать собственное мнение на основе осмысления теоретических знаний;
- самостоятельно принимать решения.

Деловая или обучающая игра позволяет в ролевой или дискуссионной

форме уточнять и систематизировать знания и умения, упражняться в профессиональной деятельности.

Технология деловых игр включает в себя организацию самостоятельной работы обучающихся с консультационной поддержкой преподавателя. На этапе ознакомления со сценарием деловой игры студент самостоятельно оценивает ситуацию, изложенную в тексте, исследует теоретический материал, устанавливает ключевые факторы и проводит анализ проблем, изложенных в тексте. Затем составляет план действий и оценивает возможности его реализации. Когда студенты решают конкретные практические задачи, они сталкиваются с определенной проблемой и ищут пути ее решения. Контрольные вопросы, завершающие занятия, позволяют определить, доступен ли был подан материал, проверить уровень его усвоения студентами. По окончании самостоятельного анализа студент должен ответить на вопросы по данному заданию.

Рекомендации по работе с литературой

При самостоятельной работе с рекомендуемой литературой студентам необходимо придерживаться определенной последовательности:

- при выборе литературного источника теоретического материала лучше всего исходить из основных понятий изучаемой темы курса, чтобы точно знать, что конкретно искать в том или ином издании;

- для более глубокого усвоения и понимания материала следует читать не только имеющиеся в тексте определения и понятия, но и конкретные примеры;

- чтобы получить более объемные и системные представления по рассматриваемой теме необходимо просмотреть несколько литературных источников (возможно альтернативных);

- не следует конспектировать весь текст по рассматриваемой теме, так как такой подход не дает возможности осознать материал; необходимо выделить и законспектировать только основные положения, определения и понятия, позволяющие выстроить логику ответа на изучаемые вопросы.

Наиболее предпочтительна потемная последовательность в работе с литературой. Ее можно представить в виде следующего примерного алгоритма:

- ознакомление с рабочей учебной программой и учебно-методическим комплексом дисциплины;
- изучение основной учебной литературы;
- проработка дополнительной (учебной и научной) литературы.

В ходе чтения очень полезно, хотя и не обязательно, делать краткие конспекты прочитанного, выписки, заметки, выделять неясные, сложные для восприятия вопросы. В целях прояснения последних нужно обращаться к преподавателю. По завершении изучения рекомендуемой литературы полезно проверить уровень своих знаний с помощью контрольных вопросов для самопроверки.

Настоятельно рекомендуется избегать механического заучивания учебного материала. Практика убедительно показывает: самым эффективным способом является не «зубрежка», а глубокое, творческое, самостоятельное проникновение в существо изучаемых вопросов.

Необходимо вести систематическую каждодневную работу над литературными источниками. Объем информации по курсу настолько обширен, что им не удастся овладеть в «последние дни» перед сессией, как на это иногда рассчитывают некоторые студенты.

Следует воспитывать в себе установку на прочность, долговременность усвоения знаний по курсу. Надо помнить, что они потребуются не только и не столько в ходе курсового зачета, но – что особенно важно – в последующей профессиональной деятельности.

Литература имеется в библиотеке университета.

При работе с учебной и научной литературой принципиально важно принимать во внимание момент развития. Курс «Организационное поведение», как и большинство других дисциплин, не является и не может являться набором неких раз и навсегда установленных истин в последней

инстанции. Наоборот, он постоянно развивается и совершенствуется. В нем идет диалектический процесс отмирания устаревшего и возникновения новых идей, взглядов, теорий. В условиях ускоряющегося старения информации учебные, впрочем, как и научные, издания, далеко не всегда могут поспевать за новыми явлениями и тенденциями, порождаемыми процессом инновации. Ощутимое отставание характерно и для многих публикаций, связанных с курсом. Ведь их невозможно, даже по чисто техническим причинам, не говоря уже о других, ежегодно обновлять и переиздавать. В связи с этим в литературе по курсу студентам могут встречаться положения, которые уже не вполне отвечают новым тенденциям развития. В таких случаях следует, проявляя нужную критичность мысли, опираться не на устаревшие идеи того или другого издания, как бы авторитетно оно ни было, а на нормы, вытекающие из современных изданий, имеющих отношение к изучаемому вопросу.

В то же время настойчивое подчеркивание момента развития вовсе не означает полной ревизии учебной и научной литературы, рекомендуемой по курсу. Задача студента – проявить достаточно высокую научную культуру и не впасть в крайности как ортодоксального догматизма, так и зряшного нигилизма. Наука, как известно, развивается не только на основе отрицания, но и преемственности. В этом непрерывном процессе модернизации знания ему, конечно, будут оказывать помощь преподаватели, постоянно внося соответствующие изменения в содержание учебного процесса.

Наконец, студент обязан знать не только рекомендуемую литературу, но и новые, существенно важные издания по курсу, вышедшие в свет после его публикации.

Рекомендации по подготовке к зачету

Подготовка к зачету и его результативность также требует у студентов умения оптимально организовывать свое время. Если студент ознакомился с основными положениями, определениями и понятиями курса в процессе

аудиторного изучения дисциплины, то подготовка к зачету позволит систематизировать изученный материал и глубже его усвоить.

Подготовку к зачету лучше начинать с распределения предложенных контрольных вопросов по разделам и темам курса. Затем необходимо выяснить наличие теоретических источников (конспекта лекций, учебников, учебных пособий).

При изучении материала следует выделять основные положения, определения и понятия, можно их конспектировать. Выделение опорных положений даст возможность систематизировать представления по дисциплине и, соответственно, результативнее подготовиться к зачету.

Итоговым контролем при изучении дисциплины «Организационное поведение» является зачёт. Примерный перечень вопросов к зачёту содержится в рабочей программе курса. Указанные вопросы по дисциплине обновляются на начало учебного года. Непосредственно перед сессией вопросы могут обновляться. Обновленный перечень вопросов к зачёту выдается студентам перед началом экзаменационной сессии. Цель зачёта – проверка и оценка уровня полученных студентом специальных познаний по учебной дисциплине, а также умения логически мыслить, аргументировать избранную научную позицию, реагировать на дополнительные вопросы, ориентироваться в массиве дефиниций и категорий. Оценке подлежит также и правильность речи студента. Дополнительной целью итогового контроля в виде зачёта является формирование у студента таких качеств, как организованность, ответственность, трудолюбие, самостоятельность.

Рекомендуемые учебники и специальная литература при изучении курса, имеются в рекомендованном списке литературы в рабочей программе по данному курсу, также их называет студентам преподаватель на первой лекции.

Студент в целях получения качественных и системных знаний должен начинать подготовку к зачёту задолго до его проведения, лучше с самого начала лекционного курса. Для этого, как уже отмечалось, имеются в учебно-методическом пособии примерные вопросы к зачёту. Целесообразно при

изучении курса пользоваться рабочей программой. Самостоятельная работа по подготовке к зачёту во время сессии должна планироваться студентом, исходя из общего объема вопросов, вынесенных на зачёт и дней, отведенных на подготовку к зачёту.

VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине «Организационное поведение» необходимы:

- аудитория, оснащенная мультимедийным проектором.

Для проведения практических занятий:

- аудитория, оснащенная мультимедийным проектором.



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДФУ)

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ
по дисциплине «Организационное поведение»
Направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»
Форма подготовки: очная**

**Владивосток
2016**

План-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине

№ п/п	Дата/ сроки выполнения	Вид самостоятельной работы	Примерные нормы времени на выполнение	Форма контроля
1	задания 1, 2,3 (сентябрь-октябрь)	Изучение теоретической части темы, подготовка к практическим занятиям, подготовка презентаций, работа с Интернет-ресурсами, подготовка к обсуждению тем докладов; подготовка глоссария	24 часа	Проверка наличия лекций, выполнение заданий и их защита, подготовка презентаций, активное участие в обсуждении вопросов по темам занятий и заданий, докладов; устный опрос; проверка глоссария
2	задания 4,5,6 (октябрь-ноябрь)	Изучение теоретической части темы, подготовка к тестированию, подготовка к обсуждению тем докладов групп, подготовка к практическим занятиям; подготовка глоссария	24 часа	Проверка наличия лекций, выполнение заданий и их защита, активное участие в обсуждении вопросов по темам практических занятий, докладов; устный опрос; проверка глоссария
3	задания 7,8, 9 (декабрь-январь)	Изучение теоретической части темы, подготовка к тестированию, подготовка к обсуждению тем докладов групп, подготовка к практическим занятиям, подготовка к итоговому тесту	24 часа	Проверка наличия лекций, активное участие в обсуждении вопросов по темам практических занятий, докладов, прохождение итогового теста
ИТОГО		-	72 часа	-

Рекомендации по самостоятельной работе студентов

Особое значение для освоения теоретического материала и для приобретения и формирования умений и навыков имеет самостоятельная работа студентов.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Организационное поведение» предусматривает изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, подготовку к практическим занятиям, подготовку к итоговому тестированию и промежуточной аттестации – зачету.

Самостоятельная работа студентов состоит из подготовки к практическим занятиям, работы над рекомендованной литературой, подготовки докладов по теме семинарского занятия, подготовки презентаций.

При организации самостоятельной работы преподаватель должен учитывать уровень подготовки каждого студента и предвидеть трудности, которые могут возникнуть при выполнении самостоятельной работы.

Преподаватель дает каждому студенту индивидуальные и дифференцированные задания. Некоторые из них могут осуществляться в группе (например, подготовка доклада и презентации по одной теме могут делать несколько студентов с разделением своих обязанностей – один готовит научно-теоретическую часть, а второй проводит анализ практики).

Для самопроверки усвоения теоретического материала, подготовки к практическим занятиям и сдаче зачета студентам предлагаются вопросы для самоконтроля.

Рекомендации к составлению глоссария

Глоссарий охватывает все узкоспециализированные термины, встречающиеся в тексте. Глоссарий должен содержать не менее 40 терминов, они должны быть перечислены в алфавитном порядке, соблюдена нумерация. Глоссарий должен быть оформлен по принципу реферативной работы, в

обязательном порядке присутствует титульный лист и нумерация страниц. Объем работы должен составлять 8-16 страниц. Тщательно проработанный глоссарий помогает избежать разночтений и улучшить в целом качество всей документации. В глоссарии включаются самые частотные термины и фразы, а также все ключевые термины с толкованием их смысла. Глоссарии могут содержать отдельные слова, фразы, аббревиатуры, слоганы и даже целые предложения.

Рекомендации по работе с литературой

При самостоятельной работе с рекомендуемой литературой студентам необходимо придерживаться определенной последовательности:

- при выборе литературного источника теоретического материала лучше всего исходить из основных понятий изучаемой темы курса, чтобы точно знать, что конкретно искать в том или ином издании;

- для более глубокого усвоения и понимания материала следует читать не только имеющиеся в тексте определения и понятия, но и конкретные примеры;

- чтобы получить более объемные и системные представления по рассматриваемой теме необходимо просмотреть несколько литературных источников (возможно альтернативных);

- не следует конспектировать весь текст по рассматриваемой теме, так как такой подход не дает возможности осознать материал; необходимо выделить и законспектировать только основные положения, определения и понятия, позволяющие выстроить логику ответа на изучаемые вопросы.

При изучении курса учебной дисциплины необходимо акцентировать внимание на работы таких авторов, как: Виханского О.С., Мильнера Б.З., Мясоедова С.П., Спивака В.А., Томилова В.В., Шейна Э.

Разъяснения по поводу работы с тестовой системой курса

Использование тестов в учебной процессе, позволяет определить индивидуальные и личностные качества будущего руководителя, оценить его деловые, организаторские и профессиональные качества и личностные особенности с определенной шкалой, характеризующей степень их расхождения с качествами «идеального» руководителя, что дает ориентиры для самовоспитания; увидеть свои ошибки, выявить недостатки, осознать их.

Студентам предложено решить тестовые задания в форме выбора одного правильного ответа. При использовании данной формы к заданиям даются готовые ответы на выбор - один правильный ответ, остальные - неправильные.

Методические указания к Деловой игре «Моделирование идеального руководителя»

Особенностью деловой игры является обязательное наличие противоборствующих (сопоставительных) групп, имеющих различное целевое мнение, которое влияет на процесс выработки и принятия окончательного решения. Разница мнений определяется наличием различных интересов у тех или иных групп участников.

Отличительной чертой деловой игры, связанной с введением сопоставительности и противоборства, является наличие ролей. Их характер определяется особенностями производственной ситуации, игровой моделью, конечной целью. Исполнители ролей в ходе игры на основе анализа ситуации вступают между собой в определенные отношения, которые могут иметь характер сопоставительности или общего обсуждения для принятия окончательного решения. Характер деловой игры определяется ее динамизмом, что проявляется в постоянном изменении игровой ситуации в результате промежуточных решений участников.

Цели деловой игры:

1) сформировать у участников игры более точные и правильные представления о факторах управленческого потенциала, обуславливающих успешную управленческую деятельность;

2) обучить экспертному методу количественной оценки управленческого потенциала персонала;

3) развить творческое мышление участников игры, способность эффективно взаимодействовать друг с другом при принятии коллегиальных и коллективных решений.

Порядок проведения игры: участникам деловой игры в качестве исходной информации предлагаются бланк играющего и шкала для оценки факторов управленческого потенциала.

Под факторами управленческого потенциала руководителей понимают не только личностные качества, знания, умения, навыки, но и возможности, благодаря которым успешно осуществляется управленческая деятельность. У руководителей представления об этом разные, отсюда и разная степень критичности оценки работником своего управленческого потенциала, а также потенциала резервистов на управленческие должности. Поэтому важно, чтобы обучаемые сами построили модели «идеального руководителя» и обсудили их коллективно.

Этапы деловой игры:

1) руководитель игры формирует задачу, объясняет ее цели, исходные условия, правила игры и задачи участников;

2) каждый участник игры оценивает по предложенным показателям управленческий потенциал, а также перечень факторов этого потенциала, необходимых «преуспевающему руководителю» предприятия. При этом используется пятибалльная шкала, где 1 соответствует крайне низкий уровень развития фактора, 5 – уровень более чем высокий;

3) каждая группа путем взаимных консультаций вырабатывает общую оценку факторов управленческого потенциала «преуспевающего руководителя»;

4) участники игры совместно определяют коллективную оценку предложенного перечня факторов управленческого потенциала «идеального руководителя»;

5) участники игры определяют отклонения индивидуальной и групповой оценок от эталонной оценки и подсчитывают суммы этих отклонений;

б) руководитель объявляет результаты игры, анализирует групповую и коллективную деятельность участников игры.

Правила игры

Каждый обучаемый получает бланк играющего, в котором представлен перечень факторов управленческого потенциала руководителя и бланк с примером оценки факторов управленческого потенциала.

Количественная оценка факторов управленческого потенциала сводится к определению меры каждого фактора, обеспечивающей эффективность управленческой деятельности. Сначала каждый игрок оценивает себя, заполняя графу 3 «Самооценка». На все вопросы участников отвечает только руководитель игры. Затем каждый участник самостоятельно оценивает факторы управленческого потенциала, которым должен обладать, по его мнению, преуспевающий руководитель. При этом он заполняет графу 4.

Все участники игры разбиваются на команды по 4-6 человек в зависимости от общего числа играющих и в свободном обмене мнениями вырабатывают общую групповую оценку факторов управленческого потенциала «преуспевающего руководителя». Команды между собой не консультируются. Каждая команда заполняет графу 5.

После индивидуальной работы все игроки участвуют в выработке коллективной оценке факторов управленческого потенциала, т.е. модели «идеального руководителя». На доске вычерчивается таблица, в нее заносятся оценки, представленные отдельными группами, и на их основе вырабатывается коллективная, обобщенная оценка. При этом заполняется графа 6.

Деятельность участников игры оценивается по суммарной ошибке при индивидуальной и групповой работе. Индивидуальная и групповая ошибки

по каждому оцениваемому фактору определяется как разность оценок (баллов) по графам 4 и 6, а также графам 5 и 6. Затем ошибки суммируются по всем оцениваемым факторам.

Выигрывает тот участник игры или та команда, у которых сумма ошибок минимальна.

Желательно более подробно рассмотреть эталон и обсудить правильность выбора факторов, а также то, как будут изменяться требования к основным факторам у линейных и функциональных руководителей, и определить минимальный состав факторов, позволяющих оценивать руководящие кадры различных уровней управления.

Бланк играющего

№ п/п	Оцениваемый фактор	Само-оценка	Оценка преуспевающего руководителя		Эталонная (коллективная) оценка	Отклонения от эталонной оценки	
			Индивидуальная	Групповая		Индивидуальной	групповой
1	Критическое отношение к действительности, к своей деятельности						
2	Способность возглавить изменения						
3	Учет в руководстве человеческого фактора						
4	Единство слова и дела						
5	Способность творчески осуществлять свою деятельность						
6	Профессионализм						

7	Желание учиться работать				
8	Умение достичь конечных результатов с наименьшими затратами				
9	Нетерпимость к бюрократии				
10	Способность к разработке самостоятельных вариантов решений				
11	Отрицательное отношение к алкоголю				
12	Способность к восприятию критики				
13	Твердость и решительность				
14	Профессиональная память				
15	Работоспособность				
16	Педагогические способности				
17	Активность и энергия				
18	Знание теории управления производством				
19	Знание трудового законодательства				
20	Знание отраслевой экономики				
21	Знание научной организации труда				
22	Знание организации производства				
23	Знание техники и технологии производственных процессов				
24	Умение организовывать коллегиальное принятие решений				
25	Умение со вкусом одеваться				
26	Чувство юмора				
27	Информированность о событиях и за рубежом				
28	Образование				
29	Опыт работы в				

	руководящей должности				
30	Возраст				
31	Управленческая подготовка				
Сумма ошибок					

Пример оценки факторов управленческого потенциала

оценка	Оцениваемые факторы				
	Деловые и личностные знания, умения, навыки, качества	образование	Опыт работы на руководящей должности	возраст	Управленческая подготовка
5	Уровень более чем высокий	Высшее экономическое	Свыше 15 лет	22-30	На факультете менеджмента вуза
4	Уровень высокий	Высшее техническое	От 10 до 15 лет	31-35	На факультет повышения квалификации при вузе
3	Средний уровень	Высшее гуманитарное	От 5 до 10 лет	36-40	В институтах повышения квалификации и их филиалах
2	Уровень низкий	Среднее специальное	От 1 года до 5 лет	41-45	Непосредственно на производстве без отрыва от работы
1	Уровень крайне низкий	среднее	До 1 года	Свыше 45	Нецелесообразна (при самооценке выставляется «1», если подготовки не было)

Создать группы по 2-3 человека для подготовки доклада и выбрать направление работы из предложенного выше списка. Согласовать тему с преподавателем. Осуществить выбор инструмента для подготовки презентации (приложение презентационной графики MS PowerPoint или посредством онлайн-сервиса).

Используя учебную литературу, научные публикации и интернет-ресурсы, осуществить поиск информации по выбранной тематике. Изучить теоретические материалы, мнение экспертов.

Обсудить в своей группе отобранные материалы по выбранной тематике, коллективно разработать план ее изложения перед студенческой аудиторией. Распределить в группе задания, обязанности по доработке темы в соответствие с разработанным планом (например, осуществить поиск недостающих фактических данных, нормативно-законодательных актов, примеров).

Подготовить презентацию и файл в процессоре MS Word с сопроводительным текстом к каждому слайду.

Осуществить поиск правовых документов по теме в справочно-правовой системе Консультант Плюс, сформировать папку с отобранными нормативно-законодательными актами, подготовить закладки на нужные фрагменты текста в документах.

Критерии оценки деловой игры

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	Готовность результатов самостоятельной работы в срок	10
2	Активное участие в коллективной работе, аргументированные ответы на вопросы аудитории	30
3	Материал современный, актуальный, интересный для аудитории	25
4	Эффективная групповая работа, командообразование, правильное распределение ролей в игре	35
	ИТОГО	100

Методические рекомендации по подготовке презентации

1. Первый слайд должен содержать название доклада, ФИО и координаты (номер группы, направление подготовки, адрес электронной почты) выступающего. Каждый слайд должен иметь заголовок.

2. Презентация начинается с аннотации, где на одном-двух слайдах дается представление, о чем пойдет речь. Большая часть презентаций требует оглашения структуры.

3. Переход от слайда к слайду организуйте по щелчку мыши. Оптимальная скорость переключения – один слайд за 1–2 минуты. Слушатели должны успеть воспринять информацию и визуально со слайда, и на слух. «Универсальная» оценка – число слайдов равно продолжительности выступления в минутах.

4. Размер шрифта основного текста – не менее 16pt, заголовки ≥ 20 pt. Наиболее читабельным и традиционно используемым в научных исследованиях является Times New Roman. Оформляйте все слайды в едином стиле.

5. Презентация является дополнением к докладу. Каждый слайд – «плакат», поэтому должен содержать таблицы с фактическими данными и диаграммы (с обязательным указанием ссылок на источники в случае, если они подготовлены самостоятельно), информацию в виде схем и рисунков. Сопроводительный текст к каждому слайду сохраните либо в разделе Заметки, либо в файле MS Word.

6. Не перегружайте слайд информацией. Не делайте много мелкого текста. При подготовке презентации рекомендуется в максимальной степени использовать графики, схемы, диаграммы и модели с их кратким описанием. Фотографии и рисунки делают представляемую информацию более интересной и помогают удерживать внимание аудитории, давая возможность ясно понять суть предмета. Длинные перечисления или большие таблицы с числами тяжело воспринимаются, лучше построить графики.

7. Имеет смысл быть аккуратным. Неряшливо сделанные слайды (разнобой в шрифтах и отступах, ошибки и опечатки) вызывают подозрение, что и к содержательным вопросам докладчик подошёл «спустя рукава». Готовую презентацию надо просмотреть внимательно несколько раз «свежим» взглядом для выявления проблем с оформлением и опечаток.

8. Если Вы чувствуете себя хоть немного неуверенно перед аудиторией, или выступление очень ответственное, то напишите и выучите свою речь наизусть. Озвучивание одной страницы (формат А4, шрифт 14pt, полуторный интервал) занимает 2 минуты. Потренируйтесь выступать с вашей презентацией. Пусть кто-то послушает и скажет Ваши ошибки, впечатление о выступлении, что интересно, что непонятно, как Вы выглядели.

9. Следите за временем (регламент выступления – 10-15 минут).

10. Речь и слайды не должны совпадать, тогда презентация станет «объёмной». Стилль речи должен быть понятным для аудитории, используйте примеры, ассоциации и образы. Слайды могут содержать больше «технических» подробностей: формулы, схемы, таблицы, графики. Всегда подписывайте оси (какая переменная и ее размерность).

11. Первые же фразы должны интриговать. Например, можно сказать о том, насколько сложной или насколько важной является данная задача, или о том, насколько неожиданным будет решение – это позволит удержать внимание слушателей до конца. Но тогда концовка действительно должна оказаться нетривиальной – иначе слушатель будет разочарован. Запомните, у Вас только 20 секунд в начале доклада для того, чтобы привлечь внимание слушателей. Если за это время не прозвучит нечто поистине интригующее (или хотя бы хорошая шутка), вернуть внимание будет очень сложно.

12. Люди лучше запоминают то, что увидели последним!

13. В серьёзных научных презентациях не следует использовать эффекты анимации и излишнее «украшательство».

14. Заранее продумайте возможные проблемы с техникой. Заранее скопируйте на рабочий стол файл с презентацией и проверьте, как он работает, с первого до последнего слайда. Обязательно имейте

при себе копию презентации на флэш-карте. Проверьте, нет ли проблем с отображением русских шрифтов и формул.

Критерии оценки выполнения презентации

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	Готовность результатов самостоятельной работы в срок	10
2	Доклад с демонстрацией презентации, ответы на вопросы аудитории	30
3	Материал современный, актуальный, интересный для аудитории	25
4	Тема раскрыта глубоко, изложение материала логично, аргументированно, подкреплено иллюстрациями, таблицами и диаграммами с фактическими данными, схемами и рисунками	35
	ИТОГО	100

1) Рекомендации и пожелания к изучению некоторых тем курса

Задание 1. Подготовка к обсуждению темы: **Теоретико-методологические аспекты дисциплины "Организационное поведение"**

Методические указания для выполнения самостоятельной работы по заданию 1.

На начальном этапе необходимо изучить теоретическую часть темы, в соответствии со списком обязательной и дополнительной литературы, по перечню вопросов:

1. Предпосылки возникновения организационного поведения.
2. Школа научного менеджмента.
3. Классическая школа управления.
4. Производственная психология и школа человеческих отношений.
5. Школа поведенческих наук. Бихевиоризм.
6. Развитие теории и практики управления в России.
7. Развитие теорий поведения на современном этапе.

При подготовке к занятию следует обратить внимание на теоретико-методологические аспекты дисциплины «Организационное поведение». Подобрать информацию в учебной литературе и Интернете о современных подходах к «Организационному поведению», теориях управления

процессами и людьми в организации, взаимосвязях деловой среды организации и человека.

Подготовить и защитить на практическом занятии презентацию, уметь ответить на вопросы аудитории.

Подготовиться к устной защите по списку вопросов, для чего рекомендуется законспектировать в тетради ответы на вопросы.

Критерии оценки выполнения практического задания

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	Готовность результатов самостоятельной работы в срок	10
2	Подготовка презентации	25
3	Устная защита задания с демонстрацией содержимого	35
4	Защита темы по списку вопросов (собеседование/ групповое обсуждение)	30
	ИТОГО	100

Задание 3. Подготовка к обсуждению темы: "Личностные основы поведения человека в организационном окружении"

Методические указания для выполнения самостоятельной работы по заданию 3.

При изучении темы "Личностные основы поведения человека в организационном окружении", необходимо изучить теоретическую часть темы, в соответствии со списком обязательной и дополнительной литературы, по перечню вопросов:

1. Основы представления о личности. Понятие личности. Поведение личности.
2. Личность в структуре организации. Пять важных параметров личности.
3. Типы личности по приспособлению к жизни организации.
4. Типы личности по характеру их отношений к нормам организации.
5. Типы личности к источнику контроля.
6. Типы индивидуального темперамента человека.

7. Разочарование зрелости.
8. Типология людей в бизнесе. Основные принципы типологии Майерс - Бриггс.
9. Основные принципы типоведения.

Для углубленного понимания темы «Личностные основы поведения человека в организационном окружении», студенты объединяются в малые группы и подготавливают доклад или сообщение по вопросам из списка, с использованием учебной литературы, научных публикаций и Интернет-ресурсов. На семинарском занятии доклад сопровождается презентацией с сопутствующим ему текстом по каждому слайду.

Для формирования практических навыков и умений, необходимых для работы менеджеров в организации студентам следует выполнить практическое задание. Разделиться в группы по 5-7 человек с целью определить свое мнение по какому-либо спорному вопросу (например, контроля цен и заработной платы, роли управленцев в организациях, социальных программ). Изучить проблему с противоположной точки зрения, используя учебную литературу и Интернет-ресурсы. Предоставить преподавателю на практическом занятии свой материал и обсудить в группе. Сделать презентацию.

Индивидуально пройти и предоставить результаты теста Майерс-Бриггс преподавателю на занятии.

Критерии оценки выполнения практического задания

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	Готовность результатов самостоятельной работы в срок	10
2	Подготовка презентации	25
3	Устная защита задания с демонстрацией содержимого	25
4	Защита темы по списку вопросов (собеседование/ групповое обсуждение)	20
5	Материал современный, актуальный, интересный для аудитории. Тема раскрыта глубоко, изложение материала логично, аргументировано.	20
	ИТОГО	100

Задание 7. Подготовка к обсуждению темы: «Власть и лидерство в организации».

Методические указания для выполнения самостоятельной работы по заданию 7.

При изучении темы " Власть и лидерство в организации» необходимо изучить теоретическую часть темы, в соответствии со списком обязательной и дополнительной литературы, по перечню вопросов:

1. Власть и каналы власти в организации.
2. Природа и классификация лидерства.
3. Роли менеджера и лидера в организации.
4. Личностный подход к изучению лидерства.
5. Поведенческий подход к изучению лидерства.
6. Поведение лидера при принятии решений. Эффективность решений и стиль лидерства.
7. "Решетка лидерства" Блейка и Моутона.

Для углубленного понимания темы «Власть и лидерство в организации», студенты объединяются в малые группы и подготавливают доклад или сообщение по вопросам из списка, с использованием учебной литературы, научных публикаций и Интернет-ресурсов. На семинарском занятии доклад сопровождается презентацией с сопутствующим ему текстом по каждому слайду.

Подготовиться к устной защите по списку вопросов, для чего рекомендуется законспектировать в тетради ответы на вопросы.

Деловая игра «Моделирование идеального руководителя» (с.49)

Критерии оценки выполнения практического задания

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	Готовность результатов самостоятельной работы в срок	10
2	Подготовка презентации	25
3	Устная защита задания с демонстрацией содержимого	35
4	Защита темы по списку вопросов (собеседование/ групповое обсуждение)	30
	ИТОГО	100

Задание 9. Подготовка к обсуждению темы: «Организационное поведение в системе международного бизнеса»

Методические указания для выполнения самостоятельной работы по заданию 9.

При изучении темы «Организационное поведение в системе международного бизнеса» необходимо изучить теоретическую часть темы, в соответствии со списком обязательной и дополнительной литературы, по перечню вопросов:

1. Глобализация и организационное поведение. Изменение характера конкуренции.
2. Влияние различных стран на международное организационное поведение.
3. Управление интернациональной рабочей силой. Классификация Г. Хофстейда.
4. Производительность и культурные возможности стран.
5. Американский менеджмент
6. Японский менеджмент.
7. Превращение межкультурных различий в конкурентное преимущество.

Для углубленного понимания темы «Организационное поведение в системе международного бизнеса», студенты объединяются в малые группы и подготавливают доклад или сообщение по вопросам из списка, с использованием учебной литературы, научных публикаций и Интернет-ресурсов. На семинарском занятии доклад сопровождается презентацией с сопутствующим ему текстом по каждому слайду.

Индивидуально составить таблицу по классификации Г. Хофстейда, представить данные таблицы на практическом занятии преподавателю.

Подготовить презентации по темам: «Особенности американского менеджмента», «японский менеджмент», «особенности российского менеджмента». Защитить презентации и ответить на вопросы аудитории на занятии.

Критерии оценки выполнения практического задания

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	Готовность результатов самостоятельной работы в срок	10
2	Подготовка презентации	25
3	Устная защита задания с демонстрацией содержимого	25
4	Защита темы по списку вопросов (собеседование/ групповое обсуждение)	20
5	Материал современный, актуальный, интересный для аудитории. Тема раскрыта глубоко, изложение материала логично, аргументировано.	20
	ИТОГО	100

Вопросы для самоконтроля

Вопросы для самоконтроля предназначены для самопроверки студентом усвоения теоретического материала, подготовки к практическим занятиям и сдаче зачета.

1. Что такое организационное поведение, объект и предмет организационного поведения?
2. Каковы факторы организационного поведения?
3. Каковы основные подходы изучения орг. поведения?
4. Каковы основополагающие концепции орг. поведения?
5. Теории поведения человека: теоретико-личностное направление
6. Теории поведения человека: теория инстинктов
7. Теории поведения человека: теоретико-ассоциативное направление
8. Теории личности.
9. Основные психологические характеристики личности.
10. Каковы возрастные психологические особенности личности?
11. Трудовой коллектив, виды и характеристики коллективов.

12. Каковы малые группы в составе коллектива?
13. Что такое социокультурный образ организации?
14. Каковы типы социокультурного образа работающего?
15. Что такое ригористический, автономный, мобилизационный и прессинговый сегменты поведения?
16. Что такое потребности, мотивы и стимулы поведения?
17. Каковы современные теории потребностей.
18. В чем заключаются содержательные теории мотивации?
19. В чем заключаются процессуальные теории мотивации?
20. Какова структура мотивационного ядра индивида?
21. В чем заключается организационная двойственность поведения?
22. Каковы модели организационного поведения?
23. Каковы доминанты должностного поведения?
24. Каковы уровни кооперации работников в функциональных подразделениях?
25. Каковы уровни кооперации работников в бригадных формах организации труда?
26. Что такое групповая норма производительности?
27. Что такое малые профессиональные группы?
28. Каковы факторы и модели группового поведения?
29. Каковы уровни кооперации труда и их влияние на орг. поведение?
30. Какова модель группового поведения при формировании группы?
31. В чем заключается деловое поведение сотрудников?
32. Что такое диспозиционные управленческие отношения?
33. Что такое диспозиционный статус руководителя?
34. Каковы виды организационных изменений?

35. Каковы причины сопротивления организационным изменениям?
36. В чем заключается подготовка персонала при реализации изменений в организации?
37. Каковы стиль управления в международной организации?
38. В чем заключаются особенности организационного поведения в системе международного бизнеса?
39. Что такое организационная культура? Каковы типы орг. культуры?
40. Каковы основные компоненты и уровни орг. культуры?
41. Каковы способы формирования орг. культуры?
42. Каковы инструменты орг. культуры?



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДВФУ)

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине «Организационное поведение»
Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Форма подготовки: очная

Владивосток
2016

Паспорт фонда оценочных средств

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
	Уровень	Содержание
ОПК-7 готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.	знает	Теоретические основы деловой этики, деловой этикет, основы делового общения
	умеет	применять основные методы работы на общий результат, кооперации действий с коллегами, взаимодействия между людьми
	владеет	навыками работы с людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
ПК-30 знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций.	знает	Корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации
	умеет	квалифицированно применять средства передачи информации
	владеет	Навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций
ОПК-9 способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)	знает	Основы делового общения, деловой переписки, электронных коммуникаций
	умеет	Осуществлять деловое общение, деловые коммуникации
	владеет	Способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации)

№ п/п	Контролируемые разделы / темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций			Оценочные средства	
					текущий контроль	промежуточная аттестация
1	Раздел 1 Личность в организации	ОПК-7	знает	Практическое занятие (ПР-1); собеседование	конспект (ПР-3); практическое задание (ПР-3)	Вопросы к зачету 1-10; тестовые задания 1-8

			Умеет	Практическое занятие (2); обучающая игра	Конспект (ПР-5); Практическое задание (ПР-5); обучающая игра	Вопросы к зачету 11-17; тестовые задания 1-8
			владеет	Практическое занятие (ПР-3); обучающая игра	Конспект (ПР-5); обучающая игра	Вопросы к зачету 2, 5-15; тестовые задания 1-8
2	Раздел 2 Групповая динамика	ПК-30	знает	Практическое занятие (ПР-4); деловая игра	конспект (ПР-5); деловая игра	Вопросы к зачету 6, 10-22
			умеет	Практическое занятие (ПР-5); деловая игра	Конспект (ПР-6); деловая игра	Вопросы к зачету 11-28
			владеет	Практическое занятие (ПР-5); деловая игра	конспект (ПР-7); деловая игра	Вопросы к зачету 13-15,42
3	Раздел 3 Организационное поведение в системе международного бизнеса	ОПК-9	знает	Практическое занятие (ПР-8); тест	конспект (ПР-9); тестирование	Вопросы к зачету 3, 8-35 Тестовые задания 10-30
			умеет	Практическое занятие (ПР-8); тест	Конспект (ПР-9); практическое задание (ПР-9)	Вопросы к зачету 10-33; тестовые задания 10-30
			владеет	Практическое занятие (ПР-9); тест	Конспект (ПР-9) итоговый тест	Вопросы к зачету 1-40 Тестовые задания 1-30

Шкала оценивания уровня сформированности компетенций

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции		Критерии	показатели
ОПК-7 готовность к кооперации с коллегами, работе общий результат,	знает (пороговый уровень)	Этические стандарты поведения в коллективе; нормы контроля групповые и индивидуальные	знание стандартов этического и профессионального кодексов, основы командообразования и взаимодействия между людьми	способность к кооперации с коллегами, командной работе; способность к организации и координации действий между людьми

<p>обладание навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.</p>	<p>умеет (продвинутый)</p>	<p>ориентироваться в групповых нормах; критериях контроля и оценки деятельности других</p>	<p>умение ориентироваться в профессиональных и этических стандартах поведения, необходимых для осуществления групповой и командной работы</p>	<p>– способность осуществлять групповую и индивидуальную работу; – способность осуществлять координацию действий между людьми</p>
	<p>владеет (высокий)</p>	<p>навыками работы в коллективе; навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.</p>	<p>владение навыками работы с коллегами с ориентацией на общий результат; навыками контроля и оценки эффективности деятельности других.</p>	<p>– способность самостоятельно осуществлять координацию действий между людьми; Способность к организации и кооперации в группе; способность оценивать эффективность деятельности других</p>
<p>ОПК-9 способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)</p>	<p>знает (пороговый уровень)</p>	<p>Основы делового общения, деловой переписки, электронных коммуникаций</p>	<p>Осуществлять деловое общение, деловые коммуникации (публичные выступления, деловые переговоры, совещания)</p>	<p>Способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации)</p>
	<p>умеет (продвинутый)</p>	<p>управлять процессом делового общения (публичные выступления, деловые переговоры, совещания)</p>	<p>умение анализировать ситуацию и самостоятельно определять основные направления эффективных</p>	<p>способность анализировать ситуацию и самостоятельно определять основные направления эффективных переговоров; – способность</p>

			переговоров, осуществлять деловую переписку, работать с электронными коммуникациями	анализировать факторы и устанавливать закономерности делового общения; – способность выбирать наиболее эффективные и точные методы публичных выступлений, оценивать их эффективность и рациональность применения; – способность анализировать и интерпретировать результаты деловых переговоров
	владеет (высокий)	способами, методами и средствами делового общения, обеспечения необходимого уровня результативности деловых переговоров	владение способами, методами и средствами делового общения, навыками разработки мероприятий, направленных на обеспечение качества деловых переговоров	– способность владеть методами определения эффективного общения; – способность владеть современными методами контроля деловых переговоров; – способность владеть методами и средствами анализа публичных выступлений; – способность владеть навыками установления электронных коммуникаций; способность владеть инновационными способами деловой переписки
ПК-30 знание корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций.	знает (пороговый уровень)	принципы эффективного управления корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации на предприятии	знание факторов, определяющих качество процессов внутренних коммуникаций	– способность знать правила корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации; -способность знать сроки информационного обеспечения; - способность знать процессы внутренних коммуникаций; – способность знать правила информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций

	умеет (продви- нутый)	обеспечивать необходимый уровень корпоративных коммуникацион- ных процессов на предприятии	умение устанавливать соответствие качества управления корпоративными коммуникационны- ми каналами и средств передачи информации на предприятии	способность соблюдать правила корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации; - способность соблюдать условия управления корпоративными коммуникационными каналами и средствами передачи информации на предприятии; - способность применять знания при передаче информации, информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций
	владеет (высокий)	навыками управления корпоративными коммуникационн- ыми каналами и средствами передачи информации на предприятии	владение организацион- ными и управленческими функциями, связанными с обеспечением высокого качества коммуникационн- ых каналов и средств передачи информации	– способность осуществлять оптимизацию процессов внутренних коммуникаций; способность управлять процессами средств передачи информации; способность регулировать процессы внутренних коммуникаций; способность разраба- тывать мероприятия по обеспечению процессов внутренних коммуникаций

Зачетно-экзаменационные материалы

Оценочные средства по промежуточной аттестации и критерии

оценки

Тестовые задания

1. СУЩНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ СОСТОИТ:

- а) в систематическом научном изучении поведения индивидов (работников), групп, организаций с целью понять, предсказать и усовершенствовать индивидуальное выполнение поставленных задач и функционирование организации в целом с учетом воздействия внешней среды;
- б) совокупности действий и поступков, в которых проявляются особенности характера;
- в) деятельности, имеющей природные предпосылки;
- г) реализации целей деятельности организации;
- д) в изучении взаимоотношений работников и поведения групп работников.

2. ВЫБЕРИТЕ НАИБОЛЕЕ ПОЛНОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОНЯТИЯ «ОРГАНИЗАЦИЯ»:

- а) объединение работающих вместе людей;
- б) сознательное объединение работающих совместно людей, постоянно взаимодействующих с внешней средой и использующих различные ресурсы;
- в) сознательное объединение работающих совместно людей, преследующих определенные цели;
- г) объединение работающих людей, взаимодействие с внешней средой, наличие общей цели и границ существования;
- д) наличие организационной структуры управления.

3. ПОД НЕФОРМАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПОНИМАЮТ:

- а) реальное поведение людей в организации, их связи и взаимодействие между собой;
- б) отсутствие четкой организационной структуры в организации;
- в) организацию, незарегистрированную в налоговой инспекции;

г) непродолжительный период существования, отсутствие организационной структуры управления;

д) взаимоотношения дружески настроенных индивидов.

4. КАКОЙ ФАКТОР НЕОБХОДИМ ДЛЯ ТОГО, ЧТОБЫ ОБЪЕДИНЕНИЕ РАБОТАЮЩИХ ЛЮДЕЙ МОЖНО БЫЛО БЫ СЧИТАТЬ ОРГАНИЗАЦИЕЙ:

а) наличие общих интересов;

б) наличие общих потребностей;

в) наличие общей цели;

г) взаимодействие большого количества лиц;

д) наличие границ существования.

5. ПРИЗНАКАМИ ОРГАНИЗАЦИИ ЯВЛЯЮТСЯ:

а) наличие 2-х и более человек, наличие организационной структуры, взаимодействие с внешней средой;

б) наличие цели ее существования, наличие организационной структуры, взаимодействие с внешней средой, использование ресурсов;

в) наличие целей ее существования, внутриорганизационное взаимодействие, наличие неформальных групп;

г) наличие 2-х и более человек, наличие организационной структуры, отсутствие взаимодействия с внешней средой;

д) наличие множества лиц, использование ресурсов, взаимодействие с внешней средой.

6. ТОЧКА ПЕРЕЛОМА В ЖИЗНЕННОМ ЦИКЛЕ ОРГАНИЗАЦИИ НАХОДИТСЯ:

а) между ростом и зрелостью;

б) между созданием и ростом;

в) между зрелостью и спадом;

- г) на этапе спада;
- д) между спадом и созданием.

7. ПОНЯТИЕ, ОТРАЖАЮЩЕЕ «УСТОЙЧИВОЕ МНОЖЕСТВО ХАРАКТЕРИСТИК, КОТОРЫЕ ОПРЕДЕЛЯЮТ ОБЩНОСТЬ И РАЗЛИЧИЯ В ПОВЕДЕНИИ ЛЮДЕЙ»:

- а) человек;
- б) индивидуальность;
- в) субъект;
- г) индивид;
- д) личность.

8. ПРОЦЕСС ВОСПРИЯТИЯ ПРИЧИН ПОВЕДЕНИЯ ЛЮДЕЙ И ЕГО РЕЗУЛЬТАТОВ НАЗЫВАЕТСЯ:

- а) социальным познанием;
- б) атрибуцией;
- в) абстракцией;
- г) коммуникацией;
- д) приписыванием.

9. СКЛОННОСТЬ ПРЕДПОЧИТАТЬ ОДНО ОБЪЯСНЕНИЕ ПРИЧИН ПОВЕДЕНИЯ ПО - ДРУГОМУ – ЭТО:

- а) эффект атрибутивной дифференциации;
- б) эффект выученного диссонанса;
- в) эффект атрибутивного предубеждения;
- г) фундаментальная ошибка атрибуции;
- д) эффект «зашоренности».

10. ЛЮДЕЙ МОЖНО РАЗДЕЛИТЬ НА СЛЕДУЮЩИЕ ТИПЫ, В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ОЩУЩЕНИЯ ИМИ МЕСТА НАХОЖДЕНИЯ ИСТОЧНИКА КОНТРОЛЯ НАД ИХ СУДЬБОЙ:

- а) экстравертов и интровертов;
- б) флегматиков и меланхоликов;
- в) экстерналов и интерналов;
- г) лентяев и трудоголиков;
- д) лживых и честных.

11. УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ ВЛИЯЕТ НА:

- а) текучесть кадров;
- б) качество выполнения работы;
- в) поведение сотрудников;
- г) абсентеизм;
- д) отношение к профсоюзам.

12. ПОВЕДЕНИЕ ИНДИВИДА – ФУНКЦИЯ СЛЕДУЮЩИХ ПЕРЕМЕННЫХ:

- а) особенности индивида, внешняя среда;
- б) восприятие, внешняя среда, особенности индивида;
- в) внешняя среда, тип предприятия, функциональная роль;
- г) стаж работы, тип предприятия;
- д) сформированный в процессе восприятия образ ситуации.

13. КАК НАЗЫВАЕТСЯ СПОСОБ ИЗМЕНЕНИЯ УСТАНОВОК, КОГДА СОТРУДНИКИ, НЕУДОВЛЕТВОРЕННЫЕ СУЩЕСТВУЮЩИМ ПОЛОЖЕНИЕМ ДЕЛ, ПРИВЛЕКАЮТСЯ К АКТИВНОЙ РАБОТЕ ПО ИЗМЕНЕНИЮ СИТУАЦИИ:

- а) предоставление новой информации;
- б) воздействие страхом или устранение несоответствий;

- в) влияние друзей и коллег;
- г) привлечение к сотрудничеству;
- д) такого способа на практике не существует.

14. ПОСТОЯННАЯ СКЛОННОСТЬ ЧУВСТВОВАТЬ ИЛИ ВЕСТИ СЕБЯ ОПРЕДЕЛЕННЫМ ОБРАЗОМ ПО ОТНОШЕНИЮ К ЧЕМУ-ЛИБО ИЛИ К КОМУ-ЛИБО – ЭТО:

- а) эмоциональная стабильность;
- б) самоэффективность;
- в) установка;
- г) упрямство;
- д) принципиальность.

15. ВОЗДЕЙСТВИЕ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ НА СТАНОВЛЕНИЕ ЛИЧНОСТИ – ЭТО:

- а) процесс взросления;
- б) процесс социализации;
- в) процесс стагнации;
- г) восприимчивость к приобретению нового опыта;
- д) развитие личности.

16. ПОНЯТИЕ «МОТИВАЦИЯ» ОЗНАЧАЕТ:

- а) активизацию;
- б) побуждение;
- в) поощрение;
- г) принуждение;
- д) стимулирование.

17. СПЕКТР МОТИВОВ ОПРЕДЕЛЯЕТСЯ:

- а) вероятно;

- б) индивидуально;
- в) объективно;
- г) субъективно;
- д) целенаправленно.

18. СУЩНОСТЬ МОТИВАЦИИ ЗАКЛЮЧАЕТСЯ:

- а) во взаимопонимании;
- б) в воспитании;
- в) в зависимости;
- г) в отношении;
- д) в поведении.

19. СУЩНОСТЬ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПРОЯВЛЯЕТСЯ:

- а) в активизации;
- б) в деятельности;
- в) в предсказуемости;
- г) в развитии;
- д) в синергии.

20. СТИМУЛЫ ВОЗДЕЙСТВУЮТ:

- а) на взгляды;
- б) на инстинкты;
- в) на интересы;
- г) на мотивы;
- д) на потребности.

21. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ:

- а) взаимодействуют;
- б) координируются;
- в) кооперируются;

- г) самостоятельны;
- д) являются синонимами.

22. РЕЗУЛЬТАТИВНУЮ МОТИВАЦИЮ ХАРАКТЕРИЗУЕТ:

- а) сплоченность и активность участников организации;
- б) самостоятельность и ответственность исполнителей;
- в) инициатива и предприимчивость работников;
- г) благоприятный морально-психологический климат;
- д) эффективность работы организации.

23. ДЕЙСТВЕННОСТЬ СТИМУЛИРОВАНИЯ
ОБЕСПЕЧИВАЕТСЯ:

- а) жестким и безусловным принуждением;
- б) опасением потери ресурсов и понижения имиджа;
- в) угрозой негативной оценки и соответствующих последствий;
- г) стремлением к получению ресурсов и расширению возможностей;
- д) социальной значимостью.

24. ГРУППЫ МОЖНО КЛАССИФИЦИРОВАТЬ ПО
СЛЕДУЮЩИМ ОСНОВНЫМ ПРИЗНАКАМ:

- а) форме общения, размеру, времени общения, потребностям членов группы, природе возникновения, затратам на формирование;
- б) сфере совместной деятельности, цели существования, размеру, уровню развития, характеру межличностных отношений, периоду функционирования;
- в) цели существования, уровню развития, входящим в группу субъектам, размеру, времени существования, содержанию коммуникаций, уровню стабильности существования, потребностям членов группы;
- г) размеру, уровню развития, принципу создания, цели существования, сфере совместной деятельности, реальности существования, периоду функционирования, реальному вхождению индивида в группу;
- д) цели существования, размеру, периоду создания, функциям, уровню сложности решаемых задач, формам работы, статусу членов группы.

25. ГРУППЫ ПРОХОДЯТ В СВОЕМ РАЗВИТИИ
СЛЕДУЮЩИЕ СТАДИИ:

- а) формирование, выполнение работы, расформирование;
- б) создание, нормирование, регламентирование, эффективная работа, распад;
- в) формирование, бурление, становление норм, выполнение работы, расформирование;
- г) создание, регламентирование, выполнение работы, распад;
- д) создание, функционирование, конфликт, развитие.

26. ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ГРУПП:

- а) размер, решаемая группой задача, структура, нормы, мотивы, потребности членов группы;
- б) лидерство, структура, роли, статус, нормы, групповой процесс, сплоченность, конфликтность;
- в) цели создания группы, лидерство, размер группы, сфера деятельности группы, характер взаимоотношений членов группы;
- г) структура группы, роли, статус, нормы, размер группы, процесс решения проблем в группе, лидерство, сплоченность;
- д) решаемая группой задача, групповое единomyслие, разделение ответственности, размер группы, система вознаграждений в группе, пространственное расположение членов группы.

27. ОПТИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР ГРУППЫ:

- а) 34 человека;
- б) 5 человек;
- в) 5-7 человек,
- г) 10 человек,
- д) 2-3 человека.

28. ОСНОВНЫМ НЕДОСТАТКОМ РАБОТЫ В ГРУППЕ
МОЖНО СЧИТАТЬ:

- а) групповое единомыслие;
- б) доминирование одного из членов группы;
- в) то, что в группе не могут возникнуть интересные идеи;
- г) шаблонное мышление и снижение качества решений;
- д) то, что группа не способствует индивидуальному развитию.

29. КОНФЛИКТ ВОЗНИКАЕТ, КОГДА РОЛЕВОЕ ПОВЕДЕНИЕ:

- а) соответствует ролевому ожиданию;
- б) не соответствует ролевому ожиданию;
- в) недостаточно соответствует ролевому ожиданию;
- г) явно противоречит ролевому ожиданию;
- д) неопределенно.

30. КОНКУРЕНЦИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ СПОСОБСТВУЕТ:

- а) стабильности существования организации и рабочих мест;
- б) высокому уровню мотивации участников борьбы;
- в) установлению дружеских взаимоотношений в коллективе;
- г) повышению производительности труда;
- д) снижению производительности труда.

31. ИСТОЧНИКИ МЕЖГРУППОВОГО КОНФЛИКТА:

- а) взаимодействие ролей;
- б) индивидуальные различия, дефицит информации, неэффективные коммуникации;
- в) несовместимость ролей, конкуренция за получение ограниченных ресурсов;
- г) взаимозависимость задач, неопределенность полномочий, борьба за статус;
- д) четкое разграничение задач.

32. ВЛАСТЬ В ОРГАНИЗАЦИИ ПОДРАЗУМЕВАЕТ:

а) социальные отношения, которые предполагают обязательное исполнение воли руководителя, обусловленное наличием у него прав и возможности принуждать;

б) возможность и способность оказывать определяющее воздействие на поведение других людей и групп каким-либо способом;

в) возможность и способность подчинять своей воле деятельность других людей;

г) приказы руководителя;

д) подчинение.

33. ОБЪЕКТ ВЛАСТИ – ЭТО:

а) исполнитель руководящих указаний, распоряжений;

б) руководитель или тот, кто отдает распоряжения, имея соответствующие права или средства;

в) член группы, самопроизвольно выделившийся на роль неофициального руководителя;

г) подразделение, находящееся в подчинении;

д) руководитель низового уровня управления.

34. УСЛОВИЕМ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ВЛАСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ ЯВЛЯЕТСЯ:

а) официальное наделение руководителя властными полномочиями;

б) отношения исполнителя к руководителю как к тому, кто позволит реализовать потребности исполнителя;

в) беспрекословное подчинение исполнителя руководителю;

г) удовлетворение потребностей подчиненных;

д) издание приказов, распоряжений.

35. НЕОБХОДИМОСТЬ ВЛАСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ ОПРЕДЕЛЯЕТСЯ ТЕМ, ЧТО:

а) власть служит для укрепления организации;

б) власть существует во всех структурных образованиях;

в) власть существует для подавления личности;

г) власть является организующим началом;

д) власть приводит к дезорганизации.

36. ПОЛНОМОЧИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ОПРЕДЕЛЯЮТСЯ КАК:

а) право давать указания;

б) возможность выполнять задания;

в) право принимать решения на своей должности без их одобрения вышестоящим руководителем;

г) право принимать решения по всем вопросам;

д) права руководителя.

37. ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ НАИБОЛЕЕ ЗНАЧИМЫ:

а) вербальные и невербальные коммуникации;

б) межличностные коммуникации;

в) формальные и неформальные коммуникации;

г) вертикальные, горизонтальные и диагональные коммуникации;

д) коммуникации, осуществляемые с помощью технических средств и информационных технологий.

38. ПРИ ИЗМЕНЕНИИ КУЛЬТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ НУЖНО РУКОВОДСТВОВАТЬСЯ:

а) изменением организационной структуры;

б) действиями конкурентов;

в) геополитическими факторами;

г) наличием в организации малых групп;

д) различными факторами, т.к. это процесс эволюционный, затрагивающий все аспекты деятельности организации.

39. ПОЗВОЛЯЕТ ЛИ КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА РАБОТНИКАМ ИНДЕНТИФИЦИРОВАТЬ СЕБЯ КАК НЕКОЕ ЦЕЛОСТНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ, ОТЛИЧНОЕ ОТ ДРУГИХ:

а) нет, не позволяет, у нее другие функции;

б) да, позволяет, т.к. она, объединяя людей в организацию, делает возможным достижение общей цели;

в) позволяет только в малых организациях;

г) частично, если сотрудники работают в одном подразделении;

д) позволяет только руководству организации.

40. ЖИЗНЕННЫЙ ЦИКЛ ОРГАНИЗАЦИИ ХАРАКТЕРИЗУЕТСЯ:

а) временем существования организации на рынке;

б) временем, в течение которого организация проходит этапы своего функционирования;

в) периодом активности организации;

г) периодом продвижения своего товара;

д) временем завоевания рынка.

41. НАИБОЛЕЕ ПОЛНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ СОСТАВЛЯЮЩИХ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ:

а) система ценностей, внешний вид персонала, церемонии и ритуалы;

б) культурная сеть (скрытая иерархия власти), герои организации;

в) корпоративные убеждения и ценности;

г) стиль руководства, герои организации, внешний вид персонала;

д) философские положения и идеи, принятые в организации, церемониалы.

42. НАИБОЛЕЕ КОРРЕКТНОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ:

а) набор убеждений, ценностей и норм, разделяемых всеми членами организации;

б) элемент внутренней среды организации;

в) образ жизни, мышления, действий;

г) «дух организации»;

д) философские положения и идеи, принятые в организации.

43. СТРЕСС ПОЛЕЗЕН ДЛЯ ИНДИВИДА, ЕСЛИ ОН:

- а) непродолжительный и небольшой;
- б) является следствием постоянного выяснения отношений;
- в) представляет собой периодически возникающее напряжение в подразделении по поводу выполняемой работы;
- г) является следствием выполнения работы, несоответствующей квалификации;
- д) является следствием перегрузки в результате выполненной важной работы.

44. ЛЮБОЕ ЛИ ИЗМЕНЕНИЕ ВЫЗЫВАЕТ В ОРГАНИЗАЦИИ СОПРАТИВЛЕНИЕ:

- а) Нет, не любое, а только разрушающее некие традиции;
- б) при эффективном управлении не вызывает;
- в) практически любое;
- г) вызывает только у подчиненных;
- д) вызывает только радикальное изменение.

45. НЕОБХОДИМО ЛИ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ ХАРАКТЕРА И ГЛУБИНЫ ИЗМЕНЕНИЙ УЧИТЫВАТЬ СТАДИЮ ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА ОРГАНИЗАЦИИ:

- а) да, необходимо, т.к. каждой стадии присущи свои специфические процессы;
- б) нет, это не обязательно;
- в) необходимо только на стадии упадка;
- г) необходимо, если предлагается радикальное изменение;
- д) необходимо проанализировать только изменения во внешней среде.

46. СТАДИИ СОЦИАЛИЗАЦИИ СООТВЕТСТВУЮТ:

- а) жизненному циклу организации;
- б) стадиям карьеры;
- в) правилам внутреннего распорядка;
- г) направлениям деятельности организации;
- д) бизнес-процессу в организации.

47. КАРЬЕРНЫЙ РОСТ ОТРАЖАЕТ:

- а) опыт;
- б) оценку;
- в) подготовку;
- г) достижения;
- д) квалификацию.

48. СТРЕМИТЕЛЬНАЯ КАРЬЕРА РУКОВОДИТЕЛЯ ОТРАЖАЕТ:

- а) неподготовленность ресурса, резерва и состава руководителей;
- б) дефицит реальных лидеров в организации;
- в) необходимость в обновлении приоритетов и подходов;
- г) потенциал координации и сотрудничества кандидата;
- д) отсутствие кадровой стратегии в организации.

49. НАЦИОНАЛЬНАЯ ДЕЛОВАЯ КУЛЬТУРА И ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА СООТНОСЯТСЯ МЕЖДУ СОБОЙ СЛЕДУЮЩИМ ОБРАЗОМ:

а) организационная культура является частью национальной деловой культуры;

б) национальная деловая культура отражает особенности организационной культуры компаний;

в) национальная деловая культура оказывает сильное влияние на организационную культуру;

г) национальная деловая культура оказывает влияние только на деловую культуру организации;

д) национальная деловая культура оказывает влияние на организационную культуру, если руководитель компании является представителем данной национальности.

50. ЭТНОЦЕНТРИЗМ – ЭТО:

а) особенность восприятия;

б) оценка ситуации в другой стране исключительно на основе собственных представлений, без учета различий между культурами;

в) убеждение, что культурные ценности и обычаи своей страны превосходят все другие;

г) отторжение незнакомых и непривычных проявлений чужой культуры;

д) устойчивая, упрощенная оценка явлений.

Оценочные средства для текущей аттестации

Вопросы для собеседования

по дисциплине «Организационному поведению»

1. Что такое организационное поведение, объект и предмет организационного поведения?
2. Каковы факторы организационного поведения?
3. Каковы основные подходы изучения орг. поведения?
4. Каковы основополагающие концепции орг. поведения?
5. Теории поведения человека: теоретико-личностное направление
6. Теории поведения человека: теория инстинктов
7. Теории поведения человека: теоретико-ассоциативное направление
8. Теории личности.
9. Основные психологические характеристики личности.
10. Каковы возрастные психологические особенности личности?
11. Трудовой коллектив, виды и характеристики коллективов.
12. Каковы малые группы в составе коллектива?
13. Что такое социокультурный образ организации?
14. Каковы типы социокультурного образа работающего?
15. Что такое ригористический, автономный, мобилизационный и прессинговый сегменты поведения?
16. Что такое потребности, мотивы и стимулы поведения?
17. Каковы современные теории потребностей.
18. В чем заключаются содержательные теории мотивации?

19. В чем заключаются процессуальные теории мотивации?
20. Какова структура мотивационного ядра индивида?
21. В чем заключается организационная двойственность поведения?
22. Каковы модели организационного поведения?
23. Каковы доминанты должностного поведения?
24. Каковы уровни кооперации работников в функциональных подразделениях?
25. Каковы уровни кооперации работников в бригадных формах организации труда?
26. Что такое групповая норма производительности?
27. Что такое малые профессиональные группы?
28. Каковы факторы и модели группового поведения?
29. Каковы уровни кооперации труда и их влияние на орг. поведение?
30. Какова модель группового поведения при формировании группы?
31. В чем заключается деловое поведение сотрудников?
32. Что такое диспозиционные управленческие отношения?
33. Что такое диспозиционный статус руководителя?
34. Каковы виды организационных изменений?
35. Каковы причины сопротивления организационным изменениям?
36. В чем заключается подготовка персонала при реализации изменений в организации?
37. Каковы стиль управления в международной организации?
38. В чем заключаются особенности организационного поведения в системе международного бизнеса?
39. Что такое организационная культура? Каковы типы орг. культуры?
40. Каковы основные компоненты и уровни орг. культуры?
41. Каковы способы формирования орг. культуры?
42. Каковы инструменты орг. культуры?

Критерии оценки:

Баллы (рейтингов ой оценки)	Оценка зачета (стандартная)	Требования к сформированным компетенциям
61 и выше	«зачтено»	Оценка «зачтено» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.
60-0	«не зачтено»	Оценка «не зачтено» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «не зачтено» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

– 100-85 баллов – если ответ показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа; умение приводить примеры современных проблем изучаемой области;

– 85-76 баллов – ответ, обнаруживающий прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой

раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается одна – две неточности в ответе;

– 75-61 балл – оценивается ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой предметной области, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа; неумение привести пример развития ситуации, провести связь с другими аспектами изучаемой области;

– 60-50 баллов – ответ, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы; незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов; неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Допускаются серьезные ошибки в содержании ответа; незнание современной проблематики изучаемой области.

**Тематика практических занятий
по дисциплине «Организационное поведение»**

**Занятие 1. Теоретико-методологические аспекты дисциплины
"Организационное поведение"**

1. Предпосылки возникновения организационного поведения.
2. Школа научного менеджмента.
3. Классическая школа управления.
4. Производственная психология и школа человеческих отношений.

5. Школа поведенческих наук. Бихевиоризм.
6. Развитие теории и практики управления в России.
7. Развитие теорий поведения на современном этапе.

Занятие 2. Организация как система

1. Организация как объект управления. Сущность и основные черты современной организации.
2. Организационная структура. Классификация организационных структур.
3. Модель "организация / внешняя среда". Понятие рыночной и технологической среды.
4. Типы организаций по взаимодействию с внешней средой и их характеристика.
5. Ценностные различия механистического и органического типов организаций.
6. Современный подход к управлению организацией.
7. Характеристика основных этапов жизненного цикла организации.
8. Внешняя среда организации. Микровнешняя среда и макроокружение.
9. Основные факторы микро- и макросреды.

Занятие 3. Личностные основы поведения человека в организационном окружении

1. Основы представления о личности. Понятие личности. Поведение личности.
2. Личность в структуре организации. Пять важных параметров личности.
3. Типы личности по приспособлению к жизни организации.
4. Типы личности по характеру их отношений к нормам организации.
5. Типы личности к источнику контроля.

6. Типы индивидуального темперамента человека.
7. Разочарование зрелости.
8. Типология людей в бизнесе. Основные принципы типологии Майерс - Бриггс.
9. Основные принципы типоведения.

Занятие 4. Мотивация персонала

Метод активного/интерактивного обучения – обучающая игра

1. Мотивация: основные понятия и концепции. Виды мотивации. Процесс мотивации.
2. Факторы, влияющие на изменение роли персонала в современных условиях.
3. Подходы к поощрению и наказанию работников.
4. Теории мотивации. Содержательные теории мотивации.
5. Процессные теории мотивации.
6. Современные теории мотивации.
7. Зарубежный опыт мотивации труда персонала.
8. Особенности японского опыта мотивации труда персонала.

Занятие 5. Карьера и стресс в жизни человека (4 час.)

1. Управление персональным развитием в организации. Понятие карьера. Виды карьеры.
2. Успех карьеры. Этапы карьеры.
3. Модели карьеры.
4. Система служебно-профессионального продвижения персонала. Работа с кадровым резервом.
5. Понятие "стресс". Виды стрессов.
6. Источники стрессов.

7. Организационные факторы стресса.
8. Нерабочие факторы возникновения стресса.
9. Модель стресса.
10. Методы управления стрессом.
11. Межгрупповые конфликты и способы их разрешения.

Занятие 6. Поведение групп в организации

Метод активного/интерактивного обучения – деловая игра

1. Понятие группы. Типы групп и их структура.
2. Основные характеристики группы.
3. Факторы, влияющие на создание групп. Персональные и ситуационные факторы.
4. Развитие группы: стадии, функции, проблемы, нормы и контроль в группе.
5. Влияние и подчинение в группе. Влияние меньшинства.
6. Сплоченность группы. Факторы и последствия сплоченности.
7. Солидарное поведение. Стимулирование солидарного поведения.
8. Сотрудничество и конкуренция в группах. Эффекты сотрудничества и конкуренции.
9. Особенности работы в команде.
10. Формирование коллективного субъекта деятельности как процесса.

Занятие 7. Власть и лидерство в организации

Метод активного/интерактивного обучения – деловая игра (6 часов)

1. Власть и каналы власти в организации.
2. Природа и классификация лидерства.
3. Роли менеджера и лидера в организации.
4. Личностный подход к изучению лидерства.
5. Поведенческий подход к изучению лидерства.
6. Поведение лидера при принятии решений. Эффективность решений и стиль лидерства.

7. "Решетка лидерства" Блейка и Моутон.

Занятие 8. Организационная культура

7. Понятие и источники организационной культуры.

8. Области проявления организационной культуры.

9. Многоуровневая модель организационной культуры.

10. Типы организационной культуры.

11. Неоднородность организационной культуры.

12. Организационные субкультуры.

Занятие 9. Организационное поведение в системе международного бизнеса

8. Глобализация и организационное поведение. Изменение характера конкуренции.

9. Влияние различных стран на международное организационное поведение.

10. Управление интернациональной рабочей силой. Классификация Г. Хофстейда.

11. Производительность и культурные возможности стран.

12. Американский менеджмент

13. Японский менеджмент.

14. Превращение межкультурных различий в конкурентное преимущество.

Критерии оценки:

– 100-86 баллов выставляется студенту, если студент выразил свое мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив ее содержание и составляющие. Приведены данные нормативных и технических документов. Студент знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет;

графически работа оформлена правильно;

– 85-76 баллов – работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные нормативных и технических документов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены одна-две ошибки в оформлении работы;

– 75-61 балл – студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены нормативные и технические документы. Допущено не более 2 ошибок в смысле или содержании проблемы, оформлении работы;

– 60-50 баллов – если работа представляет собой полностью переписанный исходный текст, без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в смысловом содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

Деловые игры по дисциплине «Организационное поведение»

Обучающая игра «Премия» (4 часа)

Введение в игру

Каждому человеку надо воздать должное по его заслугам. Но как оценить эти заслуги? Самому себя оценить объективно практически невозможно. Но если довериться мнению со стороны, можно стать жертвой некомпетентности других людей. Как же быть? Давайте вместе проведем такой эксперимент. Каждый желающий участвовать в оценке деятельности друг друга предлагает обсудить результат какой-либо совместной деятельности. Вспомните, что вам приходилось делать всем вместе с

максимальным числом участников. Необходимо определить перечень показателей, по которым будет производиться оценка степени участия каждого в этом общем деле. Желательно, чтобы показателей было больше, тогда оценка будет более подробной. Желательно все показатели оценить в процентах от общего успеха. Все составляющие успеха должны в сумме составить 100%. Итак, представьте себе, что в результате какой-то совместной деятельности вы получили премию. И вот сейчас неожиданно полученную премию надо справедливо распределить.

Задание

7. Каждый из студентов должен подготовить тему для обсуждения и продумать, по каким показателям будет оцениваться вклад каждого участника.
8. По каждой теме участнику игры необходимо слева, одна строка под другой, назвать основные составляющие этого дела, а справа в заголовках каждой вертикальной полосы указать всех предполагаемых участников этого дела, начиная с себя.
9. Каждому участнику необходимо проставить процент, соответствующий степени внесенного им в общий успех личностного вклада, чтобы сумма по всем участникам составляла 100%.
10. После окончания индивидуальной работы листки пускаются «по кругу». При этом каждый участник игры просматривает их и заносит туда свои цифры, т.е. собственную версию распределения премии. При этом рекомендуется использовать цветные фломастеры или цветные карандаши.
11. После возвращения таблиц к их авторам происходит ознакомление со взаимными оценками, изучаются цифры в таблицах. При этом следует обратить внимание, насколько средняя цифра по каждому показателю отличается от первоначально проставленной студентом – автором таблицы. Это показатель отличия общественного мнения

от личного, а характер разброса цифр по каждому показателю отражает степень согласованности мнений коллектива.

12. Коллективное обсуждение результатов.

Критерии оценки деловой игры

1. Анализ проблемы - насколько верно, комплексно, и в соответствие с действительностью, студент сумел выделить причины возникновения проблемы на объекте, описанной в сценарии деловой игры.
2. Структурирование проблем – насколько четко, логично, последовательно была изложена студентом проблема, охарактеризованы участники проблемы, выявлены последствия проблемы и риски для объекта.
3. Предложение стратегических альтернатив – количество вариантов решения проблемы предложенных студентом.
4. Обоснование решения – насколько аргументирована позиция студента относительно предложенного решения проблематики деловой игры.
5. Логичность и реализуемость плана внедрения стратегической инициативы – насколько соблюдены общепринятые нормы логики в предложенном решении, насколько предложенный план может быть реализован в текущих экономических условиях.

Критерии оценки выполнения деловой игры

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	Анализ проблемы	10
2	Структурирование проблем	20
3	Предложение стратегических альтернатив	20
4	Обоснование решения	25
5	Логичность и реализуемость плана внедрения стратегической инициативы	25
	ИТОГО	100

Критерии оценки:

– 100-86 баллов выставляется студенту, если студент выразил свое мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив ее содержание и составляющие. Студент знает и владеет навыком самостоятельной работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет.

– 85-76 баллов – работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Продемонстрированы практические умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет.

– 75-61 балл – студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Допущено не более 2 ошибок в смысле или содержании проблемы.

– 60-50 баллов – не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в смысловом содержании раскрываемой проблемы.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания результатов освоения дисциплины

Текущая аттестация студентов. Текущая аттестация студентов по дисциплине «Организационное поведение» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной.

Текущая аттестация по дисциплине «Организационное поведение» проводится в форме контрольных мероприятий (тесты, практические задания) по оцениванию фактических результатов обучения студентов и осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

– учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);

– степень усвоения теоретических знаний (активность в ходе обсуждений материалов лекций, активное участие в дискуссиях с аргументами из дополнительных источников, внимательность, способность задавать встречные вопросы в рамках дискуссии или обсуждения, заинтересованность изучаемыми материалами);

– уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы (определяется по результатам контрольных работ, практических занятий, ответов на тесты);

– результаты самостоятельной работы (задания и критерии оценки размещены в Приложении 1).

Промежуточная аттестация студентов. Промежуточная аттестация студентов по дисциплине «Организационное поведение» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной.

Вид промежуточной аттестации – зачет (3 семестр), в виде тестирования.

Краткая характеристика процедуры применения используемого оценочного средства. В результате посещения лекций, семинаров студент последовательно осваивает материалы дисциплины и изучает ответы на вопросы к зачету, представленные в структурном элементе ФОС IV.1. В ходе промежуточной аттестации студент готовит индивидуальное зачетное задание (индивидуальное зачетное задание размещено в структурном элементе ФОС IV.2). Критерии оценки студента на зачете представлены в структурном элементе ФОС IV.3. Критерии оценки текущей аттестации – контрольная проверка знаний (практическая работа 1, групповое задание) представлены в структурном элементе ФОС V.

**Критерии выставления оценки студенту на зачете по дисциплине
«Организационное поведение»**

Баллы (рейтинговой оценки)	Оценка экзамена (стандартная)	Требования к сформированным компетенциям
61-100	«зачтено»	Оценка «зачтено» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.
60-0	«не зачтено»	Оценка «не зачтено» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.