



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

«Дальневосточный федеральный университет» (ДВФУ)
ШКОЛА ИСКУССТВ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

«СОГЛАСОВАНО»
Руководитель ОП


(подпись) Левадняя М.О.
(Ф.И.О. рук. ОП)
«18» декабря 2019 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор департамента
психологии и образования

Для документов
Калниболанчук И.С.
(подпись) (Ф.И.О. директора)
«18» декабря 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Теория организации и организационное поведение

Направление подготовки 37.04.01 Психология

магистерская программа «Психология менеджмента»

Форма подготовки очная

курс 2 семестр 3

лекции 18 час.

практические занятия 18 час.

лабораторные работы 00 час.

в том числе с использованием МАО лек. 6/пр. 12/лаб. 0 час.

всего часов аудиторной нагрузки 36 час.

в том числе с использованием МАО 18 час.

самостоятельная работа 72 час.

в том числе на подготовку к экзамену 00 час.

контрольные работы (количество) не предусмотрены

курсовая работа / курсовой проект не предусмотрены

зачет 3 семестр

экзамен не предусмотрен

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями образовательного стандарта, самостоятельно устанавливаемого ДВФУ, утвержденного приказом ректора ДВФУ от 04.04.2016 г. № 12-13-592

Рабочая программа обсуждена на заседании Департамента психологии и образования, протокол № 04 от «18» декабря 2019 г.

Директор департамента психологии и образования: канд. пед. наук, доцент Калниболанчук И.С.
Составитель: канд. психол. наук Глушак Е.В.

Владивосток
2019

Оборотная сторона титульного листа РПД

I. Рабочая программа пересмотрена на заседании Департамента психологии и образования:

Протокол от « ____ » _____ 20__ г. № ____

Директор департамента
Психологии и образования

(подпись) (И.О. Фамилия)

II. Рабочая программа пересмотрена на заседании Департамента психологии и образования:

Протокол от « ____ » _____ 20__ г. № ____

Директор департамента
Психологии и образования

(подпись) (И.О. Фамилия)

III. Рабочая программа пересмотрена на заседании Департамента психологии и образования:

Протокол от « ____ » _____ 20__ г. № ____

Директор департамента
Психологии и образования

(подпись) (И.О. Фамилия)

IV. Рабочая программа пересмотрена на заседании Департамента психологии и образования:

Протокол от « ____ » _____ 20__ г. № ____

Директор департамента
Психологии и образования

(подпись) (И.О. Фамилия)

Цели и задачи освоения дисциплины:

Цель: формирование понимания роли организационных и поведенческих факторов эффективного функционирования организации, содержания и психологических механизмов регуляции взаимодействия личности и организации и развитие практических навыков в области исследования поведенческих проблем управления организацией.

Задачи:

- познакомить с понятиями организационное поведение, организация и познакомить с формами и методами управления поведения личности и группы;
- изучить ключевые концепции и теории, анализирующие поведение личности в организации;
- дать представление о коммуникации в группе и об особенностях принятия группового решения;
- рассмотреть организационную культуру как сложное, многоуровневое и неоднородное образование, ее характеристики

Результаты освоения (формирование компетенций):

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ОПК-2 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимаемая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знает	принципы, функции и способы управления коллективной деятельностью с учетом социальных, этнических, культурных и религиозных различий членов коллектива; значение толерантности в социальных отношениях, в сфере профессиональной деятельности; особенности межкультурной коммуникации; значение культуры в формировании и развитии коллектива.
	Умеет	осуществлять управление профессиональным коллективом; устанавливать межкультурные связи в процессе руководства профессиональным коллективом; определять уровень толерантности в социальных отношениях, в сфере профессиональной деятельности; учитывать в процессе управления коллективом особенности этнокультурного, конфессионального, социального контекста; использовать ресурсы культуры для формирования и развития коллективной работы.

	Владеет	навыками управления профессиональным коллективом, участники которого обладают социокультурными и этноконфессиональными различиями; методами и приемами общения с представителями различных культур, учитывая особенности этнического, конфессионального, социального контекстов; способами организации работы в целях достижения максимально эффективных результатов; навыками оценки и самооценки уровня толерантности в социальных отношениях, в сфере профессиональной деятельности.
ОПК - 3 способность к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения	Знает	основные подходы к поиску научной информации, этапы и методики критического анализа, методики систематизации и обобщения научной информации, этапы постановки целей исследования и выбора оптимальных методов и технологий их достижения
	Умеет	самоорганизовываться для поиска научной информации, осуществлять критический анализ, систематизировать и обобщать научную информацию, ставить цели исследования и выбирать оптимальные методы и технологии их достижения
	Владеет	навыками поиска, критического анализа, систематизации и обобщения научной информации, технологиями постановки целей исследования и выбора оптимальных методов и технологий их достижения
ПК- 3 готовность модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий	Знает	основные понятия психологии и место методов в системе методов психологического исследования.
	Умеет	модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий
	Владеет	критериями выбора и обоснования применения методов и методики под конкретную исследовательскую задачу с использованием современных информационных технологий
ПК- 4 способность анализировать базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе	Знает	суть процессов анализа базовых механизмов психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в филосоцио- и онтогенезе
	Умеет	анализировать базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в филосоцио- и онтогенезе.
	Владеет	способами анализа базовых механизмов

		психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в философии- и онтогенезе
--	--	---

I. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА

Лекционные занятия

(18 часов, с использованием метода активного обучения – 6 часов)

1 раздел: Введение в проблематику организационного поведения

Занятие 1. Введение в организационное поведение (4 часа, с использованием методов активного обучения – 1 час)

Проблемная лекция

Краткое содержание темы. Организационное поведение как научно-практическая дисциплина. Взаимосвязь с научными дисциплинами. Уровни организационного поведения: индивидуальный, групповой, организационный.

Занятие 2. Теория организаций как система научных знаний (4 часа, с использованием методов активного обучения – 1 час)

Проблемная лекция

Краткое содержание темы. Организация в разных понятийных пространствах. Организация в интерпретации традиционных школ управления. Факторы, влияющие на поведение в организации. Иерархическая структура организации. Виды. Требования к организационной структуре организации.

Занятие 3. Организация как система (4 часа, с использованием методов активного обучения – 2 часа)

Лекция - дискуссия

Краткое содержание темы. Организация как управленческий объект. Жизненный цикл организации. Теория жизненного цикла И. Адизеса. Функции управления, методы управления в образовании. Особенности образовательной организации на современном этапе.

Занятие 4. Личность в организации (6 часов, с использованием методов активного обучения – 2 часа)

Краткое содержание темы. Личность и ее место в организации. Теория черт личности. Интеракционизм. Восприятие людей и событий. Стереотипы, «эффект ореола», ошибки атрибуции. Понятие установки. Индивидуальные различия, демографические характеристики. Измерение характеристик личности.

II. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Практические занятия (18 часов, с использованием методов активного обучения – 12 часов)

2 раздел: Организационное поведение: феномены, процессы и характеристики

Занятие 1. Организационная культура (4 часа, с использованием методов активного обучения – 3 часа)

1. Организационная (корпоративная) культура как сложное, многоуровневое и неоднородное образование. Метафоры организационной культуры (М. Элвессон).

2. Содержание организационной культуры (совокупность базовых предположений, ценностей, верований, символов, образцов поведения) и ее структура (Э. Шайн).

3. Характеристики организационной культуры (Ф. Харрис, Р. Моран). Типы организационной культуры. (Л. Константин, Р. Хэнди, Т.Ю. Базаров). Субъективная и объективная составляющие культуры организации. Формирование организационной культуры в ходе решения задач, стоящих перед организацией, – внешней адаптации и внутренней интеграции (по Э. Шайну).

4. Психологический климат организации. Соотношение понятий «организационная культура» и «организационный (социально- психологический) климат». Социально-психологический климат и приемы его оптимизации.

5. Основные подходы к измерению социально-психологического климата коллектива: удовлетворенность трудом и удовлетворенность отношениями (по горизонтали и по вертикали).

6. Организационные изменения. Концепция организационного развития.

Занятие 2. Коммуникации в организации. (3 часа, с использованием методов активного обучения – 2 часа)

1. Организация как система коммуникаций. Основные цели

коммуникации в организации. Структура процесса коммуникации. Виды и средства коммуникации. Типы коммуникативных сетей. Формальные и неформальные каналы коммуникаций. Восходящая, нисходящая и горизонтальная коммуникация.

2. Помехи (барьеры) коммуникаций в организациях: межличностные и организационные. Условия порождения слухов в организации. Регулирование информационных потоков. Системы обратной связи в управленческом процессе: стендовая печать, радио, информационные бюллетени, внутрифирменная газета и видеопрограммы, системы сбора предложений. Развитие неформального общения в организации.

3. Конфликты в организации. Типологии конфликтов. Структурные методы управления конфликтами: прямое вмешательство в пользу одной из сторон, «разведение» конфликтующих сторон в пространстве или во времени, перераспределения функциональных обязанностей, использование координационных или интеграционных механизмов и др. Конфликт как развитие

отношений: конфронтация, компромисс, коммуникация (Б.Л. Еремин). Стратегии поведения в конфликте (М. Фоллет).

4. Управление отношениями в коллективе. Удовлетворенность сотрудников, вовлеченность и мотивация. Методы диагностики удовлетворенности, вовлеченности сотрудников.

Занятие 3. Лидерство и власть (3 часа, с использованием методов активного обучения – 2 часа)

1. Влияние и власть. Баланс власти в организации. Классификация

источников власти Дж. Френча и Б. Рейвена. Руководитель и лидер — отличие и сходство.

2. Теории лидерства (руководства). Теории черт лидерства.

3. Характеристики личности эффективного руководителя.

4. Поведенческие теории: стиль руководства. Традиционные (нормативные) подходы: теория К. Левина, двумерная теория Университета Огайо, «управленческая решетка» Р. Блейка и Дж. Мутона.

5. Ситуационные подходы к эффективному лидерству: вероятностная модель эффективности руководства Ф. Фидлера, теория жизненного цикла П. Херси и К. Бланшара, нормативная модель В. Врума и Ф. Йеттона.

6. Новые подходы к лидерству: теория атрибутивного лидерства, харизматическое и трансформационное лидерство. Критерии оценки эффективности руководства.

7. Карьера руководителя. Карьера как профессиональное продвижение, рост. Карьера как должностное продвижение, достижение определенного социального статуса.

Занятие 4. Группы в организации. Командообразование (4 часа, с использованием методов активного обучения – 3 часа)

1. Взаимодействие человека и группы. Групповая идентичность. Типология групп. Общие характеристики групп (состав, структура, групповые процессы, групповые нормы и ценности, групповые санкции).

2. Положение индивида в группе (групповой статус, позиция в группе, групповая роль).

3. Динамические процессы в группе. Групповые защитные механизмы. Внутригрупповые отношения. Формальная и неформальная структуры группы. Референтность как особое качество межличностных отношений в группе. Эмоциональные отношения в группе.

4. Формальные и неформальные группы в организациях. Типы формальных групп. Развитие неформальных групп и их характеристики (социальный контроль, сплоченность, неформальное лидерство).

5. Межгрупповая дифференциация и интеграция. Межгрупповое сравнение. Проявления ингруппового фаворитизма и аутгрупповой дискриминации в организации.

6. Принадлежность к группе. Групповые процессы. Психологическая сплоченность как фактор повышения управляемости.

7. Понятие команды. Процесс командообразования. Совместимость и ее влияние на управление.

8. Модель «пять больших личностных черт» (Дигман, МакКрэй) в диагностике сотрудников и командообразовании. Модель соотношения накопленных и различных личностных черт (Дж. Пойман и др.) в командообразовании.

9. Теория самокатегоризации и социальная идентификация: привлекательность группы, деперсонализация, восприятие

включенности в групповые отношения, межгрупповая конкуренция (Дж. Джексон).

10. Поведение, ориентированное на себя и на команду (Э. Шайн, З. Стогдилл, К.Смит).

Занятие 5. Мотивация персонала (4 часа, с использованием методов активного обучения – 2 часа)

1. Психологическая структура мотивации и формы мотивов. Отношение к труду. Мотивационный элемент отношения к труду.

2. Модели трудовой мотивации. Основные направления в изучении мотивации трудовой деятельности за рубежом. Диспозиционные (А. Маслоу, К. Альдерфер, Д. Макклеланд, Ф. Херцберг) и когнитивные теории мотивации (В. Врум, Э. Лоулер и Л. Портер, Э. Лок, С. Адамс). Отечественные исследования мотивации труда. Влияние содержания, формы организации труда и характеристик личности на трудовую мотивацию.

3. Проблемы стимулирования труда. Основные системы методов улучшения мотивации работников и повышения результативности их труда:

4. экономические методы, управление по целям, обогащение труда, метод соучастия или вовлечения работников. Эффективность труда и трудовая мотивация.

III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

План-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине

№ п/п	Дата/сроки выполнения	Вид самостоятельной работы	Примерные нормы времени на выполнение	Форма контроля
1	1-я неделя	чтение и конспектирование рекомендуемой литературы;	10	УО-4 групповая дискуссия;

				ПР-7 - конспект
2	2-я неделя	чтение и конспектирование рекомендуемой литературы;	10	УО-4 групповая дискуссия; ПР-4 - реферат ПР-7 - конспект
3	3-я неделя	чтение и конспектирование рекомендуемой литературы; написание эссе, решение кейс-задач	10	УО-4 групповая дискуссия; ПР-7 – конспект; ПР-3 - Эссе
4	4-я неделя	чтение и конспектирование рекомендуемой литературы;	10	УО-4 групповая дискуссия; ПР-7 – конспект
5	5-я неделя	чтение и конспектирование рекомендуемой литературы;	10	УО-4 групповая дискуссия; ПР-7 – конспект
6	6-я неделя	чтение и конспектирование рекомендуемой литературы;	10	УО-1 собеседование ПР-7 – конспект
7	7-я неделя	чтение и конспектирование рекомендуемой литературы; подготовка реферата.	12	УО-4 групповая дискуссия; ПР-7 – конспект
			72 часа	

Самостоятельная работа студентов предполагает следующие виды работ в размере 2-4 часа в неделю:

- знакомство с рекомендуемой учебной и научной литературой по дисциплине;
- конспектирование научных трудов, в т.ч. профильных журнальных статей по теоретическим, методологическим и практическим аспектам управления организационной культурой.
- написание эссе;
- подготовка рефератов и презентаций..

Самостоятельная работа магистранта по освоению дисциплины начинается со знакомства с периодическими изданиями, в области психологии и управления персоналом («Вестник Московского университета», серия «Психология»; «Журнал практического психолога»;

«Психологический журнал»; «Психолог», «Психологические исследования: электронный научный журнал», «Вопросы психологии», «Управление персоналом», «HR-Journal» и др.)

Для оптимизации работы с тематической периодикой рекомендуется использовать ресурс электронной библиотеки ДВФУ.

Характеристика заданий для самостоятельной работы обучающихся и методические рекомендации по их выполнению

Конспект

Сделать конспект главы 1, стр. 6-16 учебного пособия для раздела 1 «Введение в проблематику организационного поведения» - Занятие 1. «Введение в организационное поведение» и ответить на контрольные вопросы на стр. 16.

Валеева Е.О. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Валеева Е.О.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015.— 176 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/31936.html>.

Методические рекомендации по составлению конспекта. Конспект – сложный способ изложения содержания книги или статьи в логической последовательности. Конспект аккумулирует в себе предыдущие виды записи, позволяет всесторонне охватить содержание книги, статьи. Поэтому умение составлять план, тезисы, делать выписки и другие записи определяет и технологию составления конспекта.

При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Число дополнительных элементов конспекта должно быть логически обоснованным, записи должны распределяться в определенной последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля. Овладение навыками конспектирования требует от студента целеустремленности, повседневной самостоятельной работы.

Требования к оформлению конспекта. Конспект включает титульный лист, собственно текст конспекта. Формат А 4. Ориентация – книжная. Поля: верхнее, нижнее, 20 мм, правое 10мм, левое – 30 мм. Номера страниц – арабскими цифрами, внизу страницы, выравнивание по центру, титульный лист не включается в общую нумерацию. Шрифт – Times New Roman. Размер шрифта – 14 через 1,5 интервал; Расстановка переносов автоматически, абзац – 1, 25, выравнивание по ширине, без отступов.

Критерии оценки написания конспекта

«Отлично» - выдержана краткость (конспект не должен превышать 1/8 от авторского текста); ясная и четкая структуризация материала, содержательная точность, наличие образных и символических элементов, оригинальность обработки авторского текста. Конспект составлен в соответствии с требованиями оформления.

«Хорошо» - выдержана краткость (конспект не должен превышать 1/8 от авторского текста); ясная и четкая структуризация материала, содержательная точность, отсутствие образных и символических элементов и оригинальности обработки авторского текста. Конспект составлен в соответствии с требованиями оформления.

«Удовлетворительно» - не выдержана краткость изложения конспекта (объем менее или более 1/8 от авторского текста), нарушена логика изложения материала, есть содержательные неточности. Конспект составлен с нарушениями требований оформления.

«Неудовлетворительно» - не выдержана краткость изложения конспекта (объем менее или более 1/8 от авторского текста), логика изложения материала не соответствует тексту источника, много содержательных неточностей. Конспект составлен с нарушениями требований оформления.

Разноуровневые задачи и задания.

Различают задачи и задания:

а) репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины;

б) реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей;

в) творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения

Тематика заданий (примеры)

1 раздел. Введение в проблематику организационного поведения.

Занятие 2. Теория организаций как система научных знаний

1. Заполните таблицу по основным школам управления. Соотнесите с разными школами понятие организации.

Управленческие теории	Представители:	Период:	Основные положения:
Школа научного управления	Фредерик Тейлор, Лилиан и Френк Гилберты, Генри Гант		
Школа административного управления	Анри Файоль, Макс Вебер		
Школа человеческих отношений и поведенческих наук	Элтон Мэйо, Дуглас Макгрегор, Мэри Паркер Фоллетт, Честер Барнард,		

	Хьюго Мюнстерберг, Фриц Ротлисбергер		
Школа поведенческих наук	Крис Арджирис, Ренсис Лайкерт, Дуглас Макгрегор, Фредерик Херцберг		
Школа науки управления (количественная школа) в менеджменте	Л.В. Канторович (лауреат Нобелевской премии), В.В. Новожилов, Л. Берталанфи, Р. Акофф, А. Гольдбергер		

1 раздел. Введение в проблематику организационного поведения.

Занятие 3. Организация как система

2. Задание «Рецензия»

Прочитайте статью С.А. Липатова «Проблема взаимодействия человека и организации: концепции и направления исследований» и сделайте рецензию на статью.

Липатов С. А. Проблема взаимодействия человека и организации: концепции и направления исследований// Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2012. №1. с. 85-96. Режим доступа: <http://msupsyj.ru/articles/detail.php?article=164>

2 раздел. Организационное поведение: феномены, процессы и характеристики

Занятие 1. Организационная культура.

3. Задание «Организационная культура учебной группы»

Инструкция: заполните прилагаемую форму по вашей учебной группе / организации, в которой учитесь /работаете.

Текст опросника «Организационная культура»:

I. Важные разделяемые верования и предположения

1. _

2. _

3. _

4. _

5. _

II. Разделяемые ценности

1. _

2. _

3. _

4. _

5. _

III. Разделяемые выражения

1. _

2. _

3. _

4. _

5. _

IV. Разделяемые действия

1. _

2. _

3. _

4. _

5. _

V. Разделяемые мысли и чувства

1. _

2. _

3. _

5. _

Требования к оформлению творческих заданий. Оформление включает титульный лист, основную часть – прикладываемые материалы к теме творческого задания, список используемой литературы (при необходимости).

Формат А 4. Ориентация – книжная. Поля: верхнее, нижнее, 20 мм, правое 10мм, левое – 30 мм. Номера страниц – арабскими цифрами, внизу страницы, выравнивание по центру, титульный лист не включается в общую нумерацию. Шрифт – Times New Roman. Размер шрифта – 14 через 1,5 интервал; Расстановка переносов автоматически, абзац – 1, 25, выравнивание по ширине, без отступов.

Рецензия – статья, раскрывающая содержание рецензируемого документа (книги, статьи, научной работы) и дающая мотивированную критическую оценку, как отдельным его положениям, так и рецензируемому документу в целом. Рецензия, в отличие от конспекта и тезисов, представляет связное изложение авторского материала. Основные функции рецензии – **информирующая и оценочная**. Она может иметь вид рукописного или опубликованного (например, в журнале) текста.

Требования к выполнению.

Логика изложения материала рецензии должна соответствовать типовому плану ее написания:

1. Объект анализа;
2. Актуальность темы;
3. Краткое содержание;
4. Формулировка основного тезиса;
5. Общая оценка;
6. Недостатки, недочеты;
7. Выводы.

Объектом анализа могут быть:

- полнота, глубина, всесторонность раскрытия темы;
- новизна и актуальность поставленных проблем;

- позиция, с которой автор рассматривает проблемы;
- характер и достоверность примеров, иллюстративного материала;
- убедительность выводов.

Оценочные выводы должны быть мотивированы и сформулированы либо по ходу рассуждений, либо как завершение анализа.

Для написания рецензий используют следующие речевые стандарты.

Объект анализа – книга, статья в журнале, дипломный проект, диссертация и т.д. – принято называть: работа автора, рецензируемая работа и т.д.

Актуальность темы раскрывают с помощью словосочетаний: «Работа посвящена актуальной теме...», «Актуальность темы обусловлена...» и т.д.

Краткое содержание включает в себя перечисление имеющихся введения, глав, разделов, заключения, всех приложений, источников, упомянутых в библиографии, и т.д. Например:

«В начале работы (статьи, монографии и т. д.) автор указывает, что...»;

«Автор анализирует имеющуюся литературу по этой проблеме...»;

«Рассматривает вопрос о...»;

«...доказывает, что...»;

«...приходит к выводу о том...»;

Основной тезис формулируется с использованием следующих, например, выражений:

«Центральным вопросом работы является вопрос о...»;

«В статье на первый план выдвигается вопрос о...»;

Положительная оценка анализируемого произведения может быть дана с помощью фраз и выражений:

«Безусловным (очевидным) достоинством является актуальность поднятых в ней проблем...»;

«Работа ценна тем, что в ней по-новому осмыслена теория...»;

«...представлены разные точки зрения по вопросу...»;

«...дается глубокий анализ...»;

«Работа отличается высокой информативностью...»;

«... богатым фактическим материалом...»;

«...нестандартным подходом к анализу поднятых проблем...»;

«Автор справедливо отмечает...»;

«.. убедительно показывает...»;

«... аргументировано обосновывает...»;

«... детально анализирует...»;

«Автор прав, утверждая, что...».

Отрицательная оценка:

«Сомнение вызывает целесообразность (продуктивность) такого подхода...»;

«К недостаткам работы следует отнести излишнюю категоричность выводов автора... »;

«Автору не удалось показать...».

Выводы:

«В целом, на наш взгляд, это интересная и полезная работа»;

«Представляется, что в целом работа (статья) имеет важное значение...».

Критерии оценки выполнения творческого задания

«Отлично» - творческая задача успешно решена – содержание раскрыто полно и точно, проявляя при этом творческий подход и оригинальность мышления. Студент демонстрирует понимание задания, выражает своё мнение по сформулированной проблеме, логично аргументирует его, приводит конкретные факты и примеры. Демонстрирует умение защищать свои взгляды. Логично излагает материал. Вся работа выполнена самостоятельно. Форма представления задания является авторской, интересной. Содержится большое число оригинальных ситуаций

и примеров. Творческое задание выполнено в соответствии с требованиями оформления.

«Хорошо» - творческое задание характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения. Содержание соответствует заданию, но не все аспекты раскрыты, допущено не более одной ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. В работе есть элементы творчества, отдельные интересные «находки». Творческое задание выполнено в соответствии с требованиями оформления.

«Удовлетворительно» - творческая задача в основном решена, но содержание раскрыто недостаточно полно. Студент демонстрирует понимание задания, но собранная информация не анализируется и не оценивается. Включены материалы, не имеющие непосредственного отношения к теме. Стандартная работа, не содержит авторской индивидуальности. Творческое задание выполнено не в полном соответствии с требованиями оформления.

«Неудовлетворительно» - творческая задача не решена, содержание не относится в рассматриваемой проблеме. Студент демонстрирует понимание задания, но собранная информация не анализируется и не оценивается. Включены материалы, не имеющие непосредственного отношения к теме. Стандартная работа, не содержит авторской индивидуальности. Творческое задание выполнено не в полном соответствии с требованиями оформления.

Эссе – вид самостоятельной исследовательской работы студентов, с целью углубления и закрепления теоретических знаний и освоения практических навыков. Цель эссе состоит в развитии самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. В зависимости от темы формы эссе могут быть различными. Это может быть анализ имеющихся статистических данных по изучаемой проблеме, анализ материалов из средств массовой информации и подробный разбор проблемной ситуации с развернутыми мнениями, подбором и детальным

анализом примеров, иллюстрирующих проблему и т.п. В процессе выполнения эссе студенту предстоит выполнить следующие виды работ: составить план эссе; отобрать источники, собрать и проанализировать информацию по проблеме; систематизировать и проанализировать собранную информацию по проблеме; представить проведенный анализ с собственными выводами и предложениями.

Примерная структура эссе:

- определение феномена,
- его смысл, специфика проявления в педагогической деятельности,
- оценка данного феномена
- тенденции в развитии данного феномена.

Ошибки, которые следует избегать: длинные вступления, длинные цитаты, изложение чужих мыслей без ссылки на источник.

Работа над эссе предполагает использование публикаций, но с обязательными ссылками на источник. Правильное цитирование говорит о знакомстве студента с литературой по предмету. Эссе не является кратким изложением какой-то публикации (статьи, главы учебника и т.п.). Оно предполагает аргументированное и обоснованное изложение собственного мнения по определенному вопросу.

Тематика эссе (примеры)

1. Storytelling как инструмент корпоративной культуры
2. Проблема мотивации и организационное поведение в России и за рубежом.
3. Девиантное поведение личности в организации (в образовании)
4. Корпоративная мифология и ритуалы (в образовательной организации)
5. Власть и влияние в организации.
6. Факторы формирования команд.

Требования к оформлению эссе. Оформление эссе включает титульный лист, основную часть – собственно текст эссе.

Формат А 4. Ориентация – книжная. Поля: верхнее, нижнее, 20 мм, правое 10мм, левое – 30 мм. Номера страниц – арабскими цифрами, внизу

страницы, выравнивание по центру, титульный лист не включается в общую нумерацию. Шрифт – Times New Roman. Размер шрифта – 14 через 1,5 интервал; Расстановка переносов автоматически, абзац – 1, 25, выравнивание по ширине, без отступов.

Критерии оценки написания эссе

«Отлично» - содержание раскрыто полно и точно, проявляя при этом творческий подход и оригинальность мышления. Студент выражает своё мнение по сформулированной проблеме, логично аргументирует его, приводит конкретные факты и примеры. Проявляет авторское видение проблемы. Форма представления задания является авторской, интересной. Студент владеет навыками грамотной письменной речи. Эссе выполнено в соответствии с требованиями оформления.

«Хорошо» - содержание раскрыто в соответствии с темой, проявляя при этом творческий подход. Студент выражает своё мнение по сформулированной проблеме, аргументирует его, приводит конкретные факты и примеры. Форма представления задания является авторской, интересной. Студент владеет навыками грамотной письменной речи. Эссе выполнено в соответствии с требованиями оформления.

«Удовлетворительно» - содержание в основном раскрыто в соответствии с темой. Студент выражает своё мнение по сформулированной проблеме, но затрудняется привести весомые аргументы, приводит примеры. Форма представления задания является стандартной, без творческого подхода. Студент владеет навыками грамотной письменной речи, но имеются грамматические ошибки и смысловые неточности. Эссе выполнено не в полном соответствии с требованиями оформления.

«Неудовлетворительно» - содержание не раскрыто или не соответствует заявленной теме. Студент описывает проблемную ситуацию, но не выражает своё мнение по сформулированной проблеме, затрудняется привести аргументы, привести примеры. Форма представления задания является стандартной, без творческого подхода. Студент слабо владеет

навыками грамотной письменной речи, имеются грамматические ошибки и смысловые неточности. Эссе выполнено не в полном соответствии с требованиями оформления.

Кейс-задача - проблемное задание, в котором обучающемуся предлагается осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.

Результаты решения кейс-задач:

Учебные	Образовательные
Освоение новой информации	Создание авторского продукта
Освоение методов сбора данных	Образование и достижение личных целей
Освоение методов анализа	Повышение уровня профессиональной компетентности
Умение работать с текстом	
Соотнесение теоретических и практических знаний	Появление опыта принятия решений, действий в новой ситуации, решения проблем

Примеры кейс-задач для самостоятельной работы:

Раздел 2. Организационное поведение: феномены, процессы и характеристики

Занятие 1. Организационная культура.

Кейс 1. «Униформа»

Инструкция: Прочитайте ситуацию и ответьте на вопросы.

Описание ситуации:

Марина открыла свою электронную почту и обрадовалась, увидев письмо от Сони. Приятельница жила в Хельсинки, виделись они редко, поэтому каждое письмо было особенно ценно. «...Наконец-то я нашла работу – взяли меня в Forex bank, в одно из десятков его отделений – такое маленькое, что проще назвать его «обменником». Мы находимся в супермаркете, поэтому основная работа – это как раз обмен валюты, хотя оформляем и денежные переводы, и выплаты по кредитам и т.п. Компания эта шведская, но отделения у нее повсей Скандинавии и Прибалтике, в Финляндии она уже много лет работает и очень известна, даже название

стало нарицательным. Говорят не «зайду в обменник», а «зайду в «Форекс» – это как любой копировальный аппарат Ксероксом называть. Все вроде хорошо пока, все устраивает, зарплата, график. Единственный момент, который смущает – униформа, боюсь, она очень скоро мне надоест. Фирменные цвета компании черный и желтый, поэтому надевать приходится желтую рубашку и юбку или брюки черные в желтую полоску. Вообще, есть еще и платочек черно-желтый, но коллеги сказали, что они его не носят – начальство здесь закрывает на это глаза. В Швеции, во всех отделениях, за этим очень строго следят, потому что ближе к головному офису, к высокому начальству, видимо. А в других странах – какие-то послабления допускаются. Мне рассказали, что в Стокгольме как-то приняли на работу двух девушек

осенью, они спокойно работали до мая, когда надо было переходить на летний вариант униформы (зимой в обязательном порядке рубашки с длинным рукавом, а летом – с коротким), и тут выяснилось, что у них все руки – в татуировках. Шведское руководство скрипнуло зубами, подумало несколько дней и подписало специальный приказ, что эти две сотрудницы летом должны быть в форме с длинным рукавом.

Впрочем, все это еще не так страшно. Раньше форма была желтая в черную полоску. Представляешь, желтая рубашка и желтые брюки! И много лет сотрудники ходили как клоуны, пока одна из них в прошлом году не написала жалобу начальству, дескать, вышла она из своего обменника в супермаркет, а очередь в кассу стала смеяться над ее внешним видом. То ли эта жалоба была не единственной, то ли руководители решили хоть немного подумать о сотрудниках, но основным цветом униформы сделали черный. Спасибо этой шведской девушке! Иначе я бы не стала у них работать. Представляешь, круглый год в желтой юбке или брюках ходить?! Нет, я понимаю, униформа, единый стиль – это в принципе хорошо, но модели должны быть со вкусом придуманы. Потому что если никому из сотрудников

не нравится, клиенты смеются, то зачем такое издевательство? Пользы от этого никакой...»

Вопросы к кейсу:

1. Как вы считаете, при каких условиях внедрение униформы для сотрудников положительно сказывается на организационной культуре?
2. Приведите примеры удачного и неудачного, на ваш взгляд, использование униформы в российских компаниях, в том числе образовательных организациях.

Требования к оформлению кейс-задач. Оформление кейса включает титульный лист, основную часть – собственно описание ситуации и ее решение.

Формат А 4. Ориентация – книжная. Поля: верхнее, нижнее, 20 мм, правое 10мм, левое – 30 мм. Номера страниц – арабскими цифрами, внизу страницы, выравнивание по центру, титульный лист не включается в общую нумерацию. Шрифт – Times New Roman. Размер шрифта – 14 через 1,5 интервал; Расстановка переносов автоматически, абзац – 1, 25, выравнивание по ширине, без отступов.

Критерии оценки выполнения кейс-задач

«Отлично» - кейс-задача успешно решена – в результате решения кейс-задачи освоена новая информация, метод сбора данных, решена проблема. Ответ (ответы) характеризуются полнотой и точностью изложения, с формулированием конкретных выводов и установлением причинно-следственных связей. Студент демонстрирует умение работать с текстом, понимание задания, выражает своё мнение по сформулированной проблеме, логично аргументирует его, приводит конкретные факты и примеры. Демонстрирует умение защищать свои взгляды. Логично излагает материал. Вся работа выполнена самостоятельно. Форма представления задания соответствует уровню задания.

«Хорошо» - кейс-задача успешно решена – в результате решения кейс-задачи освоена новая информация, метод сбора данных, решена проблема.

Ответ характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения. Содержание соответствует заданию, но не все аспекты раскрыты, допущено не более одной ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Задание выполнено в соответствии с требованиями оформления.

«Удовлетворительно» - кейс- задача в основном решена, но ответ по заданной ситуации недостаточно полный и обоснованный. Студент демонстрирует понимание задания, но собранная информация не анализируется и не оценивается. Включены материалы, не имеющие непосредственного отношения к теме. Стандартная работа, не содержит авторской индивидуальности. Задание выполнено не в полном соответствии с требованиями оформления.

«Неудовлетворительно» - кейс-задача является не решенной, ответ поверхностный, не соответствует рассматриваемой проблеме. Студент демонстрирует понимание задания, но собранная информация не анализируется и не оценивается. Включены материалы, не имеющие непосредственного отношения к теме. Стандартная работа, не содержит авторской индивидуальности. Задание выполнено не в полном соответствии с требованиями оформления.

Подготовка к экзамену. Основное в подготовке к экзамену – повторение всего учебного материала дисциплины. Лучше сразу сориентироваться во всем материале и обязательно расположить весь материал согласно экзаменационным вопросам (или вопросам, обсуждаемым на семинарах), эта работа может занять много времени, но все остальное – это уже технические детали (главное – это ориентировка в материале!). Сама подготовка связана не только с «запоминанием». Подготовка также

предполагает и переосмысление материала, и даже рассмотрение альтернативных идей.

Доклады - презентации

Темы докладов (примерные):

1. Формирование и развитие организационной культуры образовательной организации
2. Критерии и показатели уровня сформированности организационной культуры.
3. Базовые (традиционные) и новые (современные) подходы к лидерству.
4. Управление отношениями в коллективе. Удовлетворенность сотрудников, вовлеченность и мотивация. Методы диагностики удовлетворенности, вовлеченности сотрудников.
5. Помехи (барьеры) коммуникаций в организациях: межличностные и организационные.
6. Положение индивида в группе (групповой статус, позиция в группе, групповая роль). Динамические процессы в группе. Формальная и неформальная структуры группы. Референтность как особое качество межличностных отношений в группе.
7. Процесс командообразования. Модели Дигман, МакКрэй в диагностике сотрудников и командообразовании. Модель Дж. Пойман и др. в командообразовании.
8. Теория самокатегоризации и социальная идентификация: привлекательность группы, деперсонализация, восприятие включенности в групповые отношения, межгрупповая конкуренция (Дж. Джексон).

Доклад со слайд-презентацией

Работа студента над сообщением-презентацией включает отработку умения самостоятельно обобщать материал и делать выводы в заключение, умения ориентироваться в материале и отвечать на дополнительные вопросы

слушателей, отработку навыков ораторства. Докладчики должны знать и уметь: сообщать новую информацию; использовать технические средства; хорошо ориентироваться в теме всего семинарского занятия; дискутировать и быстро отвечать на заданные вопросы; четко выполнять установленный регламент (не более 5-6 минут); иметь представление о композиционной структуре доклада и др.

Структура выступления. Вступление помогает обеспечить успех выступления по любой тематике. Вступление должно содержать: название, сообщение основной идеи, современную оценку предмета изложения, краткое перечисление рассматриваемых вопросов, живую интересную форму изложения, акцентирование внимания на важных моментах, оригинальность подхода. Основная часть, в которой выступающий должен глубоко раскрыть суть затронутой темы, обычно строится по принципу отчета. Задача основной части – представить достаточно данных для того, чтобы слушатели заинтересовались темой и захотели ознакомиться с материалами. При этом логическая структура теоретического блока не должны даваться без наглядных пособий, аудио-визуальных и визуальных материалов. Заключение – ясное, четкое обобщение и краткие выводы, которых всегда ждут слушатели.

Общие требования к презентации:

презентация не должна быть меньше 10 слайдов;

презентация должна визуализировать текст доклада, т.е. в визуальной форме последовательно раскрывать его содержание. Каждым 1-2 абзацам текста должен соответствовать определенный слайд;

первый лист – это титульный лист, на котором обязательно должны быть представлены: название; фамилия, имя автора; номер группы.

Рекомендации по стилю оформлению слайдов:

- желательно соблюдать единый стиль оформления всей презентации;
- следует избегать эффектов, которые будут отвлекать от сообщения или смыслового ядра презентации;

- вспомогательная информация не должна преобладать над основной;
- для фона слайдов лучше выбрать пастельную гамму цветов, не отвлекающую и не раздражающую реципиентов;
- на одном слайде рекомендуется использовать не более трех цветов одновременно;
- заголовки и текст должны четко выделяться на выбранном фоне;
- следует обратить внимание на цвет гиперссылок (до и после их использования);
- возможности анимации позволят сделать представление информации на слайде более интересным, однако не следует перегружать презентацию различными эффектами, чтобы не отвлекать внимание от содержания, кроме того, их тип и скорость рекомендуется выбирать в зависимости от скорости представления информации докладчиком.

Рекомендации по представлению информации:

- краткость и лаконичность (словосочетания или короткие предложения);
- минимальное количество служебных слов (предлогов, наречий, прилагательных);
- заголовки должны быть четки для восприятия аудитории;
- предпочтительно горизонтальное расположение информации;
- наиболее важную информацию следует располагать в центре слайда, или выделять специальными средствами (рамка, шрифт, другой цвет и т.п.);
- надписи лучше располагать под иллюстрациями;
- выбор используемого в презентации шрифта (его типа и размера) зависит от размеров аудитории, в которой предполагается демонстрация презентации, от расстояния аудитории до экрана, от других особенностей аудитории (обычно для заголовков рекомендуется использовать размер шрифта не менее 24, для прочей информации – не менее 18);
- не рекомендуется смешивать разные типы шрифтов в одной презентации;

- для выделения информации можно использовать жирный шрифт, курсив или подчеркивание (последним не следует злоупотреблять, так как часто оно ассоциируется с гиперссылкой);

- при использовании различных изображений, аудио- и видеороликов следует обратить особое внимание на их качество;

- не стоит заполнять один слайд слишком большим объемом информации (как правило, не более трех выводов, определений).

Критерии оценки презентации доклада:

Оценка	50-60 баллов (неудовлетворительно)	61-75 баллов (удовлетворительно)	76-85 баллов (хорошо)	86-100 баллов (отлично)
Критерии	Содержание критериев			
Раскрытие проблемы	Проблема не раскрыта. Отсутствуют выводы	Проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны и/или выводы не обоснованы	Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы. Не все выводы сделаны и/или обоснованы	Проблема раскрыта полностью. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы
Представление	Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины	Представляемая информация не систематизирована и/или не последовательна. использовано 1-2 профессиональных термина	Представляемая информация не систематизирована и последовательна. Использовано более 2 профессиональных терминов	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Использовано более 5 профессиональных терминов
Оформление	Не использованы технологии Power Point. Больше 4 ошибок в представляемой информации	Использованы технологии Power Point частично. 3-4 ошибки в представляемой информации	Использованы технологии Power Point. Не более 2 ошибок в представляемой информации	Широко использованы технологии (Power Point и др.). Отсутствуют ошибки в представляемой информации

Ответы на вопросы	Нет ответов на вопросы	Только ответы на элементарные вопросы	Ответы на вопросы полные и/или частично полные	Ответы на вопросы полные, с приведением примеров и/или пояснений
-------------------	------------------------	---------------------------------------	--	--

IV. КОНТРОЛЬ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ КУРСА

№ п/п	Контролируемые модули/разделы/темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций		Оценочные средства		
				текущий контроль	промежуточная аттестация	
1	Раздел 1. Введение в проблематику организационного поведения (18 часов)	ОПК-2 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимаемая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	знает	конспект (ПР-7)	1-8	
			умеет	доклад, сообщения (УО-3)		
			владеет	доклад, сообщения (УО-3)		
		ОПК - 3 способность к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения	знает	конспект (ПР-7)		9-16
			умеет	доклад, сообщения (УО-3)		
			владеет	Разноуровневые задачи, задания; кейс-задачи (ПР-11) Творческое задание (ПР-13)		

		ПК- 3 готовность модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий	знает	конспект (ПР-7)	17-20
			умеет	доклад, сообщения (УО-3)	
			владеет	доклад, сообщения (УО-3)	
		ПК- 4 способность анализировать базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе	знает	конспект (ПР-7)	21-23
			умеет	доклад, сообщения (УО-3)	
			владеет	Разноуровневые задачи, задания; кейс-задачи (ПР-11) Творческое задание (ПР-13)	
2	Раздел 2. Организационное поведение: феномены, процессы и характеристики (18 часов)	ОПК-2 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимаемая социальные, этнические, конфессиональные и	знает	конспект (ПР-7)	1-8
умеет	доклад, сообщения (УО-3)				
владеет	Творческое задание (ПР-13)				

	культурные различия			
	ОПК - 3 способность к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения	знает	конспект (ПР-7)	9-16
умеет		Разноуровневые задачи, задания; кейс-задачи (ПР-1) Творческое задание (ПР-13)		
владеет		Творческое задание (ПР-13)		
	ПК- 3 готовность модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий	знает	конспект (ПР-7)	17-20
умеет		доклад, сообщения (УО-3)		
владеет		доклад, сообщения (УО-3)		
	ПК- 4 способность анализировать базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе	знает	конспект (ПР-7)	21-23
умеет		доклад, сообщения (УО-3)		
владеет		Разноуровневые задачи, задания; кейс-задачи (ПР-11) Творческое задание (ПР-13)		

V. СПИСОК УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература

1. Валеева Е.О. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Валеева Е.О.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015.— 176 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/31936.html>
2. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 460 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52063.html>.
3. Райская М.В. Управление организацией (предприятием) [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Райская М.В.— Электрон. текстовые данные.— Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2016.— 168 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/79578.html>

Дополнительная литература

1. Адизес И. К. Развитие лидеров [Электронный ресурс]: как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей/ Ицхак Калдерон Адизес— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 259 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/48453.html>
2. Адизес И. К. Стили менеджмента - эффективные и неэффективные [Электронный ресурс]/ Ицхак Калдерон Адизес— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 198 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/41425.html>
3. Адизес И. К. Идеальный руководитель [Электронный ресурс]: почему им нельзя стать и что из этого следует/ Ицхак Калдерон Адизес— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 264 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/42101.html>

4. Джеффри Лайкер Корпоративная культура Toyota [Электронный ресурс]: уроки для других компаний/ Джеффри Лайкер, Майкл Хосеус— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 354 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/43665.html>

5. Жизненный путь и цикл развития организации: Практическое пособие/М.М.Панов - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 98 с.: 60x90 1/16. - (Просто, кратко, быстро) (Обложка) ISBN 978-5-16-010903-9 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/505044>

6. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / Минева О К., Арутюнян С.А.и др. - М.: Альфа-М:НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 272 с.: ил.; 60x90 1/16 + (Доп. мат. znanium.com). - (Высшая школа. Бакалавриат). (п) ISBN 978-5-98281-419-7 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/491505>

7. Организационная культура: формирование, развитие и оценка: Учебное пособие / О.Г. Тихомирова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 151 с.: 60x88 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (обложка) ISBN 978-5-16-004534-4 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/463431>

8. Психология менеджмента: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Менеджмент организации" , "Управление персоналом" и "Психология" / Столяренко А.М., Амаглобели Н.Д., - 2-е изд., испр. и доп. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 455 с.: 60x90 1/16 ISBN 978-5-238-02136-2 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/882340>

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

В учебном процессе по дисциплине используются следующие информационно-справочные и поисковые системы, а также программное обеспечение и электронные библиотечные системы:

– Поисковые системы: Google, Mail.ru, Yandex;

Программное обеспечение:

- Операционная система Windows;
- Пакет прикладных программ Microsoft Office: Microsoft Word, Microsoft Excel, Microsoft Power Point.

Электронные библиотечные системы:

- Научная библиотека ДВФУ – режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/search/query?theme=FEFU>
- Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU – режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>
- Электронно-библиотечная система Znaniun.com – режим доступа: <http://www.znaniun.com>
- ЭБС Издательства «Лань» – режим доступа: <http://e.lanbook.com>
- ЭБС IPRbooks– режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/>

VI. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Материалы, представленные в РПД, позволяют получить целостное представление о дисциплине «Теория организации и организационное поведение» и установить логическую последовательность ее изучения, имеющую прикладную составляющую в форме занятий практического характера и заканчивая возможностью проверки полученных знаний с использованием различных форм контроля.

Большую значимость для профессиональной подготовки магистрантов представляет самостоятельная работа. Самостоятельная работа - это учебная деятельность, осуществляемая без непосредственного руководства преподавателя, она призвана обеспечить творческое усвоение материала дисциплины. В ходе этой работы отбирается и анализируется необходимый материал по изучаемым вопросам. Кроме этого самостоятельная работа формирует и закрепляет навыки работы с учебной и научной литературой.

Все виды самостоятельных работ (конспектирование, подготовка реферата) выполняются точно в сроки, предусмотренные программой обучения.

Каждое занятие (в т.ч. лекции, с использованием активных форм обучения), тема которого включает вопросы для обсуждения и непосредственные практические задания, позволяющие продемонстрировать освоенный материал и проявить себя творчески в рамках самостоятельной работы. Тексты доступны для восприятия и понимания, поскольку сгруппированы по темам, где выделяются основные понятия и дается их развернутая характеристика, что в свою очередь облегчает подготовку к занятиям и помогает избежать трудностей, связанных с подбором и анализом научных источников. Получить дополнительную информацию по изучаемым вопросам магистрантам также помогут учебно-методические материалы, указанные в списке литературы.

Значительное место при изучении курса занимает самостоятельная работа студентов, включающая в себя конспектирование литературы по темам, выполнение разноуровневых заданий, решение кейсов, подготовке рефератов.

Последовательность учебной деятельности студента магистратуры при освоении дисциплины:

1. Изучить содержание учебного материала по темам дисциплины по рекомендуемым обязательным и дополнительным литературным источникам.
2. Провести конспектирование ключевых тем по рекомендуемым преподавателем первоисточникам.
3. Согласование темы реферата осуществляется на консультации преподавателя по утвержденному на семестр графику.

В конце занятия дается оценка общей подготовки группы к занятию; оценивается работа каждого магистранта, обращается внимание на эффективность участия в дискуссии.

Текущий контроль освоения теоретического материала студентами производится в форме зачета в конце 4 семестра. Вопросы к зачету составлены в соответствии с содержанием курса и отражают все дидактические единицы дисциплины.

Итогом курса является зачет, который выставляется на основе рейтинг-контроля. Рейтинговая система учитывает отдельные виды деятельности студента по освоению учебной дисциплины (посещение и работа на лекционных занятиях, выполнение творческих заданий, контрольных работ и тестов, составление конспектов). Каждый вид деятельности оценивается в баллах. На основании общей суммы баллов выводится итоговый результат. Набрав необходимую сумму баллов в течение семестра, студент получает зачет. В случае если студент не набирает данной суммы баллов, он сдает зачет, отвечая на один из вопросов итогового контроля.

Ознакомление с основами организационно-управленческих знаний в рамках указанной дисциплины позволяет стать основой для дальнейшего развития в профессии и дальнейшего профессионального становления.

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у студентов свое отношение к конкретной проблеме. Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем по каждой теме семинарского или практического занятия, что позволяет студентам проявить свою индивидуальность в рамках выступления на данных занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

При подготовке к итоговой аттестации в форме зачета студент использует весь семестровый материал учебного процесса: конспекты, рекомендованную учебную литературу, методические пособия, и планомерно

отвечает на вопросы из списка вопросов, выносимых на зачет. Сложные вопросы, неподдающиеся для понимания вопросы следует разобрать с сокурсниками и с преподавателем во время консультаций.

VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Освоение дисциплины предполагает использование следующего материально-технического обеспечения: мультимедийная аудитория вместимостью до 30 человек. Мультимедийная аудитория состоит из интегрированных инженерных систем с единой системой управления, оснащенная современными средствами воспроизведения и визуализации любой видео и аудио информации, получения и передачи электронных документов. Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из: мультимедийного проектора, автоматизированного проекционного экрана, акустической системы, а также интерактивной трибуны преподавателя, включающей тач-скрин монитор с диагональю не менее 22 дюймов, персональный компьютер (с техническими характеристиками не ниже Intel Core i3-2100, DDR3 4096Mb, 500Gb), конференц-микрофон, беспроводной микрофон, блок управления оборудованием, интерфейсы подключения: USB, audio, HDMI.

Интерактивная трибуна преподавателя является ключевым элементом управления, объединяющим все устройства в единую систему, и служит полноценным рабочим местом преподавателя. Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, не отходя от трибуны, что позволяет проводить лекции, практические занятия, презентации. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть интернет. Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов выбор мест освоения дисциплины согласуется с требованием их доступности

для данных обучающихся и занятия проводятся с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

VIII. ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Паспорт ФОС

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ОПК-2 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимаемая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знает	принципы, функции и способы управления коллективной деятельностью с учетом социальных, этнических, культурных и религиозных различий членов коллектива; значение толерантности в социальных отношениях, в сфере профессиональной деятельности; особенности межкультурной коммуникации; значение культуры в формировании и развитии коллектива.
	Умеет	осуществлять управление профессиональным коллективом; устанавливать межкультурные связи в процессе руководства профессиональным коллективом; определять уровень толерантности в социальных отношениях, в сфере профессиональной деятельности; учитывать в процессе управления коллективом особенности этнокультурного, конфессионального, социального контекста; использовать ресурсы культуры для формирования и развития коллективной работы.
	Владеет	навыками управления профессиональным коллективом, участники которого обладают социокультурными и этноконфессиональными различиями; методами и приемами общения с представителями различных культур, учитывая особенности этнического, конфессионального, социального контекстов; способами организации работы в целях достижения максимально эффективных результатов; навыками оценки и самооценки уровня толерантности в социальных отношениях, в сфере профессиональной деятельности.
ОПК - 3 способность к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения	Знает	основные подходы к поиску научной информации, этапы и методики критического анализа, методики систематизации и обобщения научной информации, этапы постановки целей исследования и выбора оптимальных методов и технологий их достижения
	Умеет	самоорганизовываться для поиска научной информации, осуществлять критический анализ, систематизировать и обобщать научную информацию, ставить цели исследования и выбирать оптимальные методы и технологии их

		достижения
	Владеет	навыками поиска, критического анализа, систематизации и обобщения научной информации, технологиями постановки целей исследования и выбора оптимальных методов и технологий их достижения
ПК- 3 готовность модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий	Знает	основные понятия психологии и место методов в системе методов психологического исследования.
	Умеет	модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий
	Владеет	критериями выбора и обоснования применения методов и методики под конкретную исследовательскую задачу с использованием современных информационных технологий
ПК- 4 способность анализировать базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе	Знает	суть процессов анализа базовых механизмов психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в философии- и онтогенезе
	Умеет	анализировать базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в философии- и онтогенезе.
	Владеет	способами анализа базовых механизмов психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в философии- и онтогенезе

Контроль достижений целей курса

№ п/п	Контролируемые модули/разделы / темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций		Оценочные средства	
				текущий контроль	промежуточная аттестация
1	Раздел 1. Введение в проблематику организации	ОПК-2 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной	знает	конспект (ПР-7)	1-8
			умеет	доклад, сообщения (УО-3)	

	нного поведения (18 часов)	деятельности, толерантно воспринимаемая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	владеет	доклад, сообщения (УО-3)	
		ОПК - 3 способность к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения	знает	конспект (ПР-7)	9-16
			умеет	доклад, сообщения (УО-3)	
	владеет	Разноуровневые задачи, задания; кейс-задачи (ПР-11) Творческое задание (ПР-13)			
	ПК- 3 готовность модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий	знает	конспект (ПР-7)	17-20	
		умеет	доклад, сообщения (УО-3)		
владеет		доклад, сообщения (УО-3)			

		ПК- 4 способность анализировать базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе	знает	конспект (ПР-7)	21-23
			умеет	доклад, сообщения (УО-3)	
			владеет	Разноуровневые задачи, задания; кейс-задачи (ПР-11) Творческое задание (ПР-13)	
2	Раздел 2. Организационное поведение: феномены, процессы и характеристики (18 часов)	ОПК-2 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимаемая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	знает	конспект (ПР-7)	1-8
			умеет	доклад, сообщения (УО-3)	
			владеет	Творческое задание (ПР-13)	
		ОПК - 3 способность к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения	знает	конспект (ПР-7)	9-16
			умеет	Разноуровневые задачи, задания; кейс-задачи (ПР-1) Творческое задание (ПР-13)	
			владеет	Творческое задание (ПР-13)	
		ПК- 3 готовность модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы и методики научно-исследовательской и	знает	конспект (ПР-7)	17-20
			умеет	доклад, сообщения (УО-3)	
			владеет	доклад, сообщения	

		практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий		(УО-3)	
		ПК- 4 способность анализировать базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе	знает	конспект (ПР-7)	21-23
умеет			доклад, сообщения (УО-3)		
владеет			Разноуровневые задачи, задания; кейс-задачи (ПР-11) Творческое задание (ПР-13)		

Шкала оценивания уровня сформированности компетенций

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции		критерии	показатели
ОПК-2 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимаемая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	знает (пороговый уровень)	принципы, функции и способы управления коллективной деятельностью с учетом социальных, этнических, культурных и религиозных различий членов коллектива; значение толерантности в социальных отношениях, в сфере профессиональной деятельности; особенности	знание принципов, функций и способов управления коллективной деятельностью с учетом социальных, этнических, культурных и религиозных различий членов коллектива; значения толерантности в социальных отношениях, в сфере профессиональн	понимает и способен перечислить основные принципы профессиональной коммуникации; коллективной деятельности; Способен объяснить понятие толерантности и теорию межкультурной коммуникации; Способен перечислить основные социальные,

		<p>межкультурной коммуникации; значение культуры в формировании и развитии коллектива.</p>	<p>ой деятельности; особенностей межкультурной коммуникации; значение культуры в формировании и развитии коллектива</p>	<p>этнические, конфессиональные и культурные различия</p>
	<p>умеет (продвинутый)</p>	<p>осуществлять управление профессиональным коллективом; устанавливать межкультурные связи в процессе руководства профессиональным коллективом; определять уровень толерантности в социальных отношениях, в сфере профессиональной деятельности; учитывать в процессе управления коллективом особенности этнокультурного, конфессионального, социального контекста; использовать ресурсы культуры для формирования и развития коллективной работы.</p>	<p>умение осуществлять управление профессиональным коллективом; устанавливать межкультурные связи в процессе руководства профессиональным коллективом; определять уровень толерантности в социальных отношениях, в сфере профессиональной деятельности; учитывать в процессе управления коллективом особенности этнокультурного, конфессионального, социального контекста; использовать ресурсы культуры для формирования и развития коллективной работы.</p>	<p>способен эффективно использовать различные формы и средства коммуникации (в том числе – интернета) при решении профессиональных задач; - руководить коллективом, учитывая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; - использовать ресурсы культуры для формирования и развития коллективной работы.</p>

	<p>владеет (высокий)</p>	<p>навыками управления профессиональным коллективом, участники которого обладают социокультурными и этноконфессиональными различиями; методами и приемами общения с представителями различных культур, учитывая особенности этнического, конфессионального, социального контекстов; способами организации работы в целях достижения максимально эффективных результатов; навыками оценки и самооценки уровня толерантности в социальных отношениях, в сфере профессиональной деятельности.</p>	<p>владение навыками управления профессиональным коллективом, участники которого обладают социокультурными и этноконфессиональными различиями; методами и приемами общения с представителями различных культур, учитывая особенности этнического, конфессионального, социального контекстов; способами организации работы в целях достижения максимально эффективных результатов; навыками оценки и самооценки уровня толерантности в социальных отношениях, в сфере профессиональной деятельности.</p>	<p>Способность продемонстрировать навыки управления коллективом в профессиональной сфере, с учетом социальных различий его членов; навыки успешного социального общения; навыки организации работы в целях достижения максимально эффективных результатов; навыки оценки и самооценки в сфере профессиональной деятельности в социальной работе.</p>
--	--------------------------	--	---	--

<p>ОПК - 3 способность к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения</p>	<p>знает (пороговый уровень)</p>	<p>основные подходы к поиску научной информации, этапы и методики критического анализа, методики систематизации и обобщения научной информации, этапы постановки целей исследования и выбора оптимальных методов и технологий их достижения</p>	<p>ориентируется в основных подходах по поиску научной информации, этапах и методиках критического анализа, методиках систематизации и обобщения научной информации, этапы постановки целей исследования и выбора оптимальных методов и технологий их достижения</p>	<p>Способен перечислить основные подходы по поиску научной информации, этапы и методики критического анализа, методики систематизации и обобщения научной информации, этапы постановки целей исследования и выбора оптимальных методов и технологий их достижения</p>
	<p>умеет (продвинутый)</p>	<p>самоорганизовывается для поиска научной информации, осуществлять критический анализ, систематизировать и обобщать научную информацию, ставить цели исследования и выбирать оптимальные методы и технологии их достижения</p>	<p>обосновывает алгоритмы поиска научной информации, осуществляет критический анализ, систематизирует обобщает научную информацию, ставит цели исследования и выбирает оптимальные методы и технологии их достижения</p>	<p>Способен воспроизвести алгоритм для поиска научной информации, систематизировать и обобщать научную информацию, ставить цели исследования и выбирать оптимальные методы и технологии их достижения</p>

	владеет (высокий)	навыками поиска, критического анализа, систематизации и обобщения научной информации, технологиями постановки целей исследования и выбора оптимальных методов и технологий их достижения	демонстрирует готовность к поиску, систематизации и обобщения научной информации, постановки целей исследования и выбора оптимальных методов и технологий их достижения	демонстрирует способность постановки целей исследования и выбора оптимальных методов и технологий их достижения
ПК- 3 готовность модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий	Знает (пороговый уровень)	основные понятия психологии и место методов в системе методов психологического исследования, с использованием информационных технологий	знание новых методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий	способность перечислить новые методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий
	Умеет (продвинутый)	модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий	способен изложить алгоритм создания новых методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий	Способность модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий

	Владеет (высокий)	критериями выбора и обоснования применения методов и методики под конкретную исследовательскую задачу с использованием современных информационных технологий	способен выявить критериями выбора и обоснования применения методов и методики под конкретную исследовательскую задачу с использованием современных информационных технологий	способность использовать критерии выбора и обоснования применения методов и методики под конкретную исследовательскую задачу с использованием современных информационных технологий
ПК- 4 способность анализировать базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе	знает (пороговый уровень)	суть процессов анализа базовых механизмов психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в философо- и онтогенезе	ориентируется в сути процессов анализа базовых механизмов психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в философо- и онтогенезе	Способен перечислить основные базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в философо- и онтогенезе
	умеет (продвинутый)	анализировать базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в философо- и онтогенезе.	обосновывает алгоритмы анализа базовых механизмов психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в философо- и онтогенезе.	Способен воспроизвести алгоритм анализа базовых механизмов психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в философо- и онтогенезе.

			онтогенезе.	онтогенезе.
	владеет (высокий)	способами анализа базовых механизмов психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в философо- и онтогенезе	демонстрирует готовность к анализу базовых механизмов психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в философо- и онтогенезе	демонстрирует способность к анализу базовых механизмов психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в философо- и онтогенезе

**Методические рекомендации, определяющие процедуры
оценивания результатов освоения дисциплины**

Промежуточная аттестация студентов

Вопросы к зачету

1. Понятие «организационного поведения», его структура и теоретические предпосылки изучения.
2. Методы изучения организационного поведения.
3. Взаимосвязь стереотипов «человека работающего» и сегментов организационного поведения.
4. Факторы организационного поведения: люди, организационная структура, технология, внешняя среда.
5. Научающиеся организации: определение, сущность, типы. Специфика организационного поведения в научающихся организациях.

6. Модели организационного поведения.
7. Ценности и установки личности.
8. Группа: причины возникновения, признаки, этапы формирования, типы. Роль, статус в группе. Сплоченность группы.
9. Традиционные и современные подходы к трудовой мотивации сотрудников.
10. Мотивация и стимулирование. Мотивационные типы. Формирование стимулирующей политики.
11. Современные и традиционные подходы к мотивации персонала
12. Внутриличностный конфликт. Межличностный конфликт: источники, стратегии разрешения, возможности анализа. Межгрупповой конфликт.
13. Стресс на рабочем месте: определение, причины, последствия, способы преодоления.
14. Базовые и новые теории лидерства.
15. Принятие управленческого решения: стадии, модели, стили.
16. Принятие управленческого решения: способы реализации управленческих решений, контроль и оценка выполнения управленческого решения.
17. Коммуникативные помехи и барьеры. Методы их преодоления. Типы, преимущества и недостатки «виноградной лозы».
18. Организационная культура: сущность, структура, функции. Сильные и слабые культуры.
19. Методы поддержания организационной культуры. Позитивная модель развития отношения работника к организации и ее культуре.
20. Типы организационных культур: подход К. Камерона и Р. Куинна.
21. Организационные изменения: стадии и этапы.
22. Влияние национальной культуры на особенности организационного поведения.

23. Подходы и методы организационного развития.

Критерии выставления оценки студенту на зачете по дисциплине

Баллы (рейтингов ой оценки)	Оценка зачета/ экзамена (стандартная)	Требования к сформированным компетенциям
18-20	<i>Зачтено (отлично)</i>	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.
15-17	<i>Зачтено (хорошо)</i>	выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.
11 – 14	<i>Зачтено (удовлетвори тельно)</i>	выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.
0-10	<i>Не зачтено (неудовлетво рительно)</i>	выставляется студенту, который не знает значительной части программного «не материала, допускает существенные ошибки, зачтено»/ неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Текущая аттестация студентов. Текущая аттестация по дисциплине проводится в форме контрольных мероприятий (предъявления конспектов, реферата, эссе, участия в групповых дискуссиях) 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;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
- результаты самостоятельной работы.

Для текущей аттестации студентов используются следующие оценочные средства:

ПР-7 Конспект;

ПР-11 Разноуровневые задачи, задания; кейс-задачи.

ПР-13 Творческое задание;

УО-3 Доклад, сообщение;