

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования\_  
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет  
им. Н.И. Лобачевского»**

Факультет социальных наук

---

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

**Рабочая программа дисциплины**

Организационное поведение

---

Уровень высшего образования

Бакалавриат

---

Направление подготовки / специальность

39.03.01 - Социология

---

Направленность образовательной программы

Социальная теория и комплексный анализ данных

---

Форма обучения

очная

---

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

## 1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.01.02 Организационное поведение относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
УК-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	<p>УК-2.1: Определяет круг задач в рамках поставленной цели, определяет связи между ними</p> <p>УК-2.2: Предлагает способы решения поставленных задач и ожидаемые результаты; оценивает предложенные способы с точки зрения соответствия цели проекта</p> <p>УК-2.3: Планирует реализацию задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм</p> <p>УК-2.4: Выполняет задачи в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами и точками контроля, при необходимости корректирует способы решения задач</p> <p>УК-2.5: Представляет результаты проекта, предлагает возможности их использования и/или совершенствования</p>	<p>УК-2.1: Уметь: Определять круг задач в рамках поставленной цели, определять связи между ними.</p> <p>УК-2.2: Уметь: Применять способы решения поставленных задач, устанавливать конструктивные отношения в коллективе, работать в команде для достижения общего результата. Знать: Этические нормы и основные модели организационного поведения.</p> <p>УК-2.3: Знать: Особенности взаимодействия с разными социальными группами населения. Владеть: Технологиями эффективной коммуникации; навыками работы по установлению социальных контактов с учетом национальных и региональных особенностей быта и семейного воспитания.</p> <p>УК-2.4: Знать: Процесс целеполагания и способы достижения целей,</p>	<p>Кейс-задание Исследовательское задание</p>	<p>Зачёт: Задания</p>

		<p>исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.</p> <p>Владеть: навыками планирования реализации задач в зоне своей ответственности</p> <p>УК-2.5: Уметь: Представлять результаты проекта, возможности их использования и/или совершенствования</p>		
<p>УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p>	<p>УК-3.1: Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели</p> <p>УК-3.2: При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников</p> <p>УК-3.3: Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и строит продуктивное взаимодействие с учетом этого</p> <p>УК-3.4: Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели</p> <p>УК-3.5: Соблюдает нормы и установленные правила командной работы; несет личную ответственность за результат</p>	<p>УК-3.1: Знать: Роли в социальном взаимодействии и командной работе, стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели.</p> <p>УК-3.2: Владеть: Способностями выявления и анализа проблем в организационно-управленческой сфере.</p> <p>УК-3.3: Знать: Базовые и профессионально-профилированные основы организационно-управленческих решений; специфику управленческой деятельности.</p> <p>УК-3.4: Уметь. Осуществлять обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивать идеи других членов команды для достижения поставленной цели.</p> <p>УК-3.5: Уметь: Анализировать возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, нести личную</p>	<p>Кейс-задание Дискуссия</p>	<p>Зачёт: Задания</p>

		ответственность за результат. Владеть: Навыками соблюдения норм и установленных правил командной работы,		
--	--	---	--	--

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	<b>очная</b>
<b>Общая трудоемкость, з.е.</b>	<b>2</b>
<b>Часов по учебному плану</b>	<b>72</b>
в том числе	
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>	
- занятия лекционного типа	<b>10</b>
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	<b>10</b>
- КСР	<b>1</b>
<b>самостоятельная работа</b>	<b>51</b>
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>0</b> <b>Зачёт</b>

#### 3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы	Всего	
	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0
Тема 1. Основы теории организационного поведения. Основные концепции и теории бихевиоризма	8	1	1	2	6
Тема 2. Личность в организации. Феномен лидерства.	9	1	1	2	7
Тема 3. Методы исследования поведения персонала в современных организациях на микро- уровне	9	1	2	3	6
Тема 4. Групповое поведение. Факторы эффективности групповой работы. Власть и влияние в организации.	11	2	2	4	7
Тема 5. Управление конфликтами и стрессами в организации	8	1	1	2	6
Тема 6. Организационная культура. Управление организационными изменениями	9	1	1	2	7

Тема 7. Формирование мотивационной структуры работника. Разработка системы стимулирующих мер	9	2	1	3	6
Тема 8. Зарубежный опыт руководства: сравнительный анализ	8	1	1	2	6
Аттестация	0				
КСР	1			1	
Итого	72	10	10	21	51

### Содержание разделов и тем дисциплины

#### Тема 1. Основы теории организационного поведения. Основные концепции и теории бихевиоризма

Основные категории бихевиористского анализа социального взаимодействия.

Классический бихевиоризм Дж.Б. Уотсона.

Идеи модификации поведения Б. Скиннера.

Теория обмена. Дж. Хоманс, П.Блау.

Практическое применение теорий бихевиоризма в управленческой деятельности.

#### Тема 2. Личность в организации. Феномен лидерства.

Понятие личности. Структура личности.

Основные современные теории личности и их отличительные особенности.

Этапы формирования человеческой личности.

Формирование поведения человека: анализ субъективных и объективных факторов.

Характеристики психических процессов их влияние на поведение личности.

Типологии личностей, их назначение.

Лидерское поведение: факторы формирования и внешние проявления.

Теоретические подходы к изучению феномена лидерства.

#### Тема 3. Методы исследования поведения персонала в современных организациях на микро- уровне

Разработка системы критериев оценки персонала. Проблемы применения качественных показателей деятельности.

Характеристика методов диагностики мотивации персонала в организациях.

Анализ влияния факторов организационного окружения на изменение мотивации и поведения персонала.

Слагаемые удовлетворённости работой персонала современных организаций.

#### Тема 4. Групповое поведение. Факторы эффективности групповой работы. Власть и влияние в организации.

Условия эффективности групповой работы.

Конформизм и групповое давление в группе.

Социальные и психологические причины возникновения малой группы.

Понятие "групповой динамики".

Факторы трудового поведения: комплексный анализ.

Понятие, основы и источники власти в социальных организациях.

#### Тема 5. Управление конфликтами и стрессами в организации

Основные составляющие социального конфликта

Характеристики этапов развития конфликта.

Причины и последствия конфликтных ситуаций в современной организации.

Управление конфликтной ситуацией: формы и способы разрешения.

Функции социального конфликта.

Применение социологических методов для анализа причин трудовых конфликтов.

Тема 6. Организационная культура. Управление организационными изменениями

Влияние корпоративной культуры на формирование положительной мотивации к трудовой деятельности.

Сравнительный анализ российской и зарубежной корпоративной культуры.

Исследования Г.Ховштеда, Н.Адлера,

Факторы организационных изменений.

Технологии организационных изменений.

Тема 7. Формирование мотивационной структуры работника. Разработка системы стимулирующих мер

Схема мотивационного процесса.

Стимулирование инициативы и творческой активности работников.

Содержательные и процессуальные концепции мотивации, возможность их применения на практике.

Методы исследования мотивации персонала в современных организациях.

Тема 8. Зарубежный опыт руководства: сравнительный анализ

Особенности управления персоналом в зарубежных компаниях.

Методы формирования системы стимулирования персонала: зарубежный опыт

Изменение критериев оценки действий под влиянием зарубежных образцов поведения.

#### **4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

-

#### **5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)**

**5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:**

**5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции УК-2:**

Кейс "Какие они разные!"

**Задача:** Прочитайте описание ситуации. Выделите главные характеристики представленных персонажей. На основе знаний типологий личности, ответьте на предложенные вопросы.

**Описание:**

*Вероника Матвеевна* — старший мастер, 31 год. Это очень подвижная женщина, которая постоянно куда-то торопится, бежит, появляется то там, то здесь. Когда она беседует с кем-то, постоянно меняет позу, вертит что-то в руках, отвлекается, разговаривает сразу с несколькими людьми. Ее легко заинтересовать всем новым, но она сравнительно быстро остывает.

Преобладающее настроение — веселое, бодрое. На вопрос: «Как дела?» — отвечает с улыбкой: «Очень хорошо», хотя иногда оказывается, что дела и на работе, и в личной жизни не так уж хороши.

Про свои достижения радостно объявляет всем: «Вот, начальник цеха опять похвалил». Огорчений не скрывает, рассказывает о них, но всегда бодро добавляет: «Это как-то случайно получилось...»; «В этом никто не виноват...»; «Это не так уж и трудно исправить».

Иногда огорчается, даже плачет, но недолго. Быстро успокаивается и снова смеется. Мимика живая. Несмотря на живость и непоседливость, ее легко дисциплинировать, она охотно прислушивается к советам, старается их выполнить. В делах, особенно в трудных, проявляет большую энергию и заинтересованность, крайне работоспособна.

Легко сходится с новыми людьми. Ее охотно слушают в коллективе, считают хорошим человеком. Быстро привыкает к новым требованиям.

*Лев Викторович* — бухгалтер, 38 лет. Спокоен, малоразговорчив. Окружающие говорят, что он туповат, но работает Лев Викторович хорошо: никогда не делает ошибок в расчетах.

Обычно не ссорится. Единственная ссора была связана с тем, что однажды, когда он был в отпуске, его стол был вынесен из кабинета и заменен новым. После возвращения из отпуска он в резкой форме потребовал вернуть стол. Требование было удовлетворено, и Лев Викторович успокоился.

Служивцы считают, что он очень увлечен работой, так как забывает об обеде и не ходит в столовую.

Очень привязан к своей семье. Хороший отец.

Главный бухгалтер уважает его за аккуратность и добросовестность в работе, но говорит, что Лев Викторович необыкновенно упрям и заставить его выполнить работу, которую он не хочет делать, невозможно.

*Константин Анатольевич* — инженер, 37 лет. Он очень впечатлителен. Малейшая неприятность выводит его из равновесия, он грустит и переживает по каждому пустяку. Очень расстраивается, если кто-то проявит к нему невниманье.

Однажды Константин Анатольевич сильно огорчился, когда не смог сразу найти на столе нужный документ, и потом жаловался на головную боль, хотя документ скоро был найден.

Очень обидчив. Болезненно переживает всякую обиду. Мечтателен. Часто во время работы задумчиво смотрит в окно или на противоположную стену. Не принимает участия в шумных спорах товарищей. Покорно подчиняется всем правилам внутреннего распорядка, никогда их не нарушает.

Пассивен в коллективе. Проявляет неверие в свои силы. Его можно легко убедить в том, что он ошибся или выбрал неправильный путь. При встрече с трудностями опускает руки и отступает, стараясь больше с ними не сталкиваться.

Если его никто не задает, не обижает, не проявляет пристального внимания к его работе, то он хорошо работает, выполняя все задания аккуратно и в срок.

*Татьяна Алексеевна* — менеджер, 40 лет. Это безгранично увлекающаяся натура. Часто берет работу не по силам, до крайности подвижна. Она в любую минуту готова сорваться с места и «лететь» в любом направлении. Ее руки не находят покоя; она быстро и часто поворачивает голову в разные стороны.

Татьяна Алексеевна вспыльчива. Задание понимает сразу, но в работе делает много ошибок из-за торопливости и невнимательности. Она резко переходит от смеха к гневу, и наоборот.

Татьяна Алексеевна очень инициативна. Всех «засыпает» вопросами. Злопамятна. С огромным энтузиазмом берется за все новое, но не может довести дело до конца, так как оно теряет для нее интерес. Очень любит, когда ее хвалят и ставят в пример, на критику сердится и может сорваться, а на тех, кто критикует, затаивает злобу.

*Вопросы:*

1. Определите тип личности каждого персонажа по нескольким типологиям. Опишите их психологический портрет.
2. Каковы основные потребности этих людей?
3. Как они удовлетворяют свои потребности? Часто ли кто-нибудь из них испытывает состояние фрустрации и как он выходит из него?
4. Опишите ваш метод управления каждым из них.

#### **5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции УК-3:**

*Кейс «Что за люди? Откуда такая агрессия?»*

Александр Новицкий, исполнительный директор ОАО «Мотор», не мог сдерживать эмоций. Несколько минут назад он закончил трехчасовой семинар с руководителями отделов и зашел к директору по персоналу поделиться своими впечатлениями. Оба менеджера работали в компании всего три недели и часто обсуждали совершаемые каждым из них «открытия». Сегодня Александр, руководящий всей операционной деятельностью «Мотора», встретил открытое сопротивление своих подчиненных, когда пытался объяснить им систему управления посредством установки целей (МВО). В течение всего семинара, к которому молодой руководитель (Новицкому было 35 лет, и он пришел в «Мотор» с должности директора по операциям филиала многонациональной компании) тщательно готовился, аудитория, состоявшая из 17 руководителей, подчиняющихся непосредственно исполнительному директору или его заместителям, не скрывала своей враждебности ни к тому, о чем рассказывал Александр, ни к самому организатору семинара.

В самом начале занятия, когда речь шла о необходимости формализованной оценки сотрудников для эффективного управления организацией, руководители «Мотора», который вырос из конструкторского бюро, занимавшегося военными разработками, активно выступили против этого положения, приводя в качестве



основного аргумента следующий довод: «Мы в течение пяти лет жили без всяких оценок и прекрасно развивались. Проживем и еще. Не нужно нам новой бюрократизации». Ответные слова Александра о разнице между предпринимательской организацией и зрелой компанией вызвали лишь скептические ухмылки.

Когда Новицкий объяснял, как работает система МВО, руководитель финансово-аналитического отдела, в прошлом математик, попросил слова и произнес длинную речь о невозможности сведения к нескольким целям и показателям такого сложного процесса, как работа руководителя. Опираясь на понятия теории вероятности и теории больших систем, он предложил разработать более совершенную систему оценки для сотрудников компании. Александр ответил, что не возражает, особенно если это будет сделано в свободное от работы время, а пока будет действовать система МВО. На что ему было заявлено, что он не первый, кто пытался внедрить западные методы управления в компании, но пока никому этого не удалось, а те, кто пытался - давно в организации не работают. Раздраженный Новицкий ответил кратко: «При мне не будут работать те, кто не желает пользоваться современными методами». В аудитории воцарилось гробовое молчание.

Во время упражнения по постановке целей добрая половина участников откровенно «сачковала», переложив выполнение группового задания на плечи более молодых и менее титулованных. В завершении семинара Александр объявил, что ждет проекты целей своих подчиненных на следующий год через две недели и просит их организовать подготовку их подчиненными в течение трех недель. На просьбу ознакомить руководителей с его индивидуальными целями, Новицкий довольно резко ответил, что сделает это тогда, когда сочтет нужным. Покидая аудиторию, Александр слышал некоторые комментарии участников:

- Ну, что, Петрович, будешь теперь вместо работы цели сочинять...
- Да в гробу я видел эти цели. Пусть он сам их сочиняет...
- А как же премия? Ты же слышал, теперь премию будут платить только тем, кто выполнил цели.
- Это мы еще посмотрим...

Новицкий не счел нужным вмешаться и направился в кабинет директора по персоналу, чтобы обсудить ситуацию.

#### *Контрольные вопросы:*

1. Охарактеризуйте Александра как личность и как руководителя (обоснуйте свой ответ примерами из текста)?
2. Какого стиля управления придерживается Александр и какие методы влияния характеризуют его поведение при достижении целей?

3. В чем причина враждебности руководителей?
4. Какие ошибки, по вашему мнению, в общении допустил Александр, используя данную ему власть?
5. Что бы вы посоветовали Александру, чтобы разрешить существующий конфликт.

**Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задание)**

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки. Продемонстрированы все основные умения,. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач
отлично	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественным недочетами, выполнены все задания в полном объеме. Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.
очень хорошо	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи . Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.
хорошо	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами
удовлетворительно	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибки. Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания но не в полном объеме. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами
неудовлетворительно	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.
плохо	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа Отсутствие минимальных умений . Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от

Оценка	Критерии оценивания
	ответа

### 5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Исследовательское задание) для оценки сформированности компетенции УК-2:

На основе знаний современных методов социологических исследований разработайте инструментарий для изучения темы «Организационная культура как фактор эффективности деятельности предприятия». При формулировке вопросов учитывайте разнообразные проявления организационной культуры, её основные свойства и функции. Оцените возможные последствия ее влияния на результаты деятельности и поведение членов трудового коллектива (социальные, экономические, морально-нравственные, правовые и пр.).

#### Критерии оценивания (оценочное средство - Исследовательское задание)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки. Продемонстрированы все основные умения,. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач
отлично	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественным недочетами, выполнены все задания в полном объеме. Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.
очень хорошо	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи . Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.
хорошо	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами
удовлетворительно	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибки. Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания но не в полном объеме. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами

Оценка	Критерии оценивания
неудовлетворительно	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.
плохо	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа Отсутствие минимальных умений . Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа

#### 5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Дискуссия) для оценки сформированности компетенции УК-3:

Подготовка и проведение дискуссии на тему: «Социальный конфликт: плюсы и минусы для организации. Способы управления».

В группах по три человека рассмотрите последовательно каждую составляющую конфликтной ситуации. Определите степень влияния различных факторов организационного окружения на решение конкретной проблемы, оцените возможные последствия. Выработайте способы управления конфликтом. Результаты своей работы вынесите на дискуссию на практическом занятии.

#### Критерии оценивания (оценочное средство - Дискуссия)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.

#### 5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

##### Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено			зачтено			

<b>(индикатор достижения)</b>							
<u><b>Знания</b></u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u><b>Умения</b></u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u><b>Навыки</b></u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

### Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
<b>зачтено</b>	<b>превосходно</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	<b>отлично</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	<b>очень хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»

	<b>хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	<b>удовлетворительно</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
<b>не зачтено</b>	<b>неудовлетворительно</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	<b>плохо</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

### 5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

#### 5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции УК-2

Формируются 4 группы студентов, 3 из которых – автократы, демократы, либералы, и 1 – сомневающиеся. Задача для первых 3-х групп: на основе знаний характеристик стилей руководства и анализа ситуации, представить всесторонне обоснованное решение относительно нужного стиля поведения с учетом описанных в кейсе обстоятельств. Группа сомневающихся, выслушав аргументированную позицию каждого «руководителя», принимает решение о переходе к группе того или иного руководителя.

Вспомогательные характеристики стилей: методы влияния на подчиненных, способы коммуникации и принятия решений, восприятие себя и подчиненных, методы контроля, отношение к инновациям, личностные особенности руководителя.

Кейс: В 2008 году начался кризис в строительной отрасли. Вы являетесь руководителем производственно-технического отдела строительно-монтажной организации. У вашего предприятия появились трудности с кредитованием ваших объектов и, следовательно, с выполнением планов. Вам предстоит, как и всем руководителям подразделений принимать решения по выходу из сложившейся ситуации. Решения могут быть различными: от сокращения части работников до изменения технологического процесса.

Соответственно перед вами стоит проблема: как вести себя в этих условиях, чтобы не наделать ошибок?

### 5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции УК-3

Моделирование персонального управленческого решения в конфликтной ситуации.

*Описание ситуации:*

В трудовой коллектив, где существует конфликт между двумя группами сотрудников по поводу внедрения изобретения, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны. Вам нужно выбрать вариант решения:

- а) Выбрать актив, группу, поручить разобраться и предложить меры по нормализации обстановки в коллективе, опираться на актив, поддержку руководства.
- б) Попытаться разубедить и привлечь на свою сторону сторонников прежнего стиля работы, противников нового, воздействовать на них убеждением в процессе дискуссии.
- в) Изучить перспективы улучшения качества выпускаемой продукции, поставить перед коллективом новые перспективные задачи, опираться на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.
- г) Установить деловой контакт со сторонниками нового, не принимая всерьез доводы сторонников старого подхода к технологии производства, проводить работу по реализации новшеств, воздействуя на противников силой своего примера и примера других прогрессивных руководителей.

*Вопросы и задачи:* Каким образом ему лучше действовать, чтобы нормализовать создавшуюся обстановку в коллективе?

#### Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно» Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично» Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо» Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо» Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо» Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

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

Основная литература:

1. Резник Семен Дывыдович. Организационное поведение : учеб. для студентов вузов, обучающихся по направлениям "Менеджмент" и "Упр. персоналом". - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2012. - 460 с. - (Высшее образование : сер. осн. в 1996 г.). - ISBN 978-5-16-004802-4 :

329.89., 30 экз.

2. Карташова Лариса Васильевна. Организационное поведение: Учебник : Учебник / Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2000. - 220 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 5-16-000186-7., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=609965&idb=0>.
3. Добренков Владимир Иванович. Методы социологического исследования : Учебник / Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, социологический факультет; Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021. - 768 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-014888-5. - ISBN 978-5-16-107384-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=739011&idb=0>.
4. Бакирова Гузэль Хафазовна. Психология развития и мотивации персонала : Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Психология", "Менеджмент организации", "Управление персоналом"; Учебное пособие / Санкт-Петербургский государственный институт психологии и социальной работы. - Москва : Издательство "ЮНИТИ-ДАНА", 2017. - 439 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-238-01605-4., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=593176&idb=0>.
5. Захарова Людмила Николаевна. Психология управления : учеб. пособие по специальности "Упр. персоналом". - М. : Логос, 2012. - 376 с. - (Новая университетская библиотека : сер. осн. в 2003 г.). - ISBN 978-5-98704-499-5 : 187.00., 11 экз.
6. Шапиро С.А.; Епишкин И.А. Управление персоналом : Учебное пособие / Шапиро С.А. - Москва : КноРус, 2020. - 243 с. - ISBN 978-5-406-00934-5. - Текст : электронный // ЭБС "BOOK.RU", <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=562204&idb=0>.

#### Дополнительная литература:

1. Егоршин Александр Петрович. Мотивация трудовой деятельности : Учебное пособие / Нижегородский институт менеджмента и бизнеса. - 3-е изд. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2011. - 378 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-004576-4., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=596822&idb=0>.
2. Емельянов Станислав Михайлович. Управление конфликтами в организации : Учебник и практикум для вузов / Емельянов С. М. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2021. - 219 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-07226-6. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт", <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=761651&idb=0>.
3. Забродин В. Ю. Социология и психология управления / Забродин В. Ю. - Москва : Юрайт, 2022. - 147 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/492286> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-534-09952-2 : 369.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт", <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=786870&idb=0>.
4. Виханский Олег Самуилович. Менеджмент : учеб. для студентов вузов. - 3-е изд. - М. : Экономистъ : Гардарики, 2004. - 528 с. : ил., табл. - (Disciplinae). - ISBN 5-98118-037-4 : 137.15., 66 экз.
5. Здравомыслов Андрей Григорьевич. Человек и его работа в СССР и после : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 020300 Социология. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : Аспект Пресс, 2003. - 485 с. - ISBN 5-7567-0286-5 : 176.00., 2 экз.
6. Социология труда / под общ. ред. Карапетяна Р.В. - Москва : Юрайт, 2022. - 325 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/489162> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-9916-



5598-9 : 1019.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=788151&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

правовая система «Консультант плюс»: <http://www.consultant.ru/>;

научная электронная библиотека <http://elibrary.ru/>;

<http://www.isras.ru/socis.html>;

<http://jour.isras.ru/index.php/socjour>;

<http://socioline.ru/taxonomy/vocabulary/6>

<http://soc.lib.ru/su/>

<http://www.vestnykeps.ru/>

<http://www.mevriz.ru/>

<http://sovman.ru/>

<http://www.top-personal.ru/>

## **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 39.03.01 - Социология.

Автор(ы): Рушева Анна Витальевна, кандидат социологических наук, доцент.

Рецензент(ы): Ярыгина Наталья Юрьевна, кандидат психологических наук.

Заведующий кафедрой: Судьин Сергей Александрович, доктор социологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 15.12.2023, протокол № 7.