

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

Институт экономики и предпринимательства

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

38.03.02 - Менеджмент

Направленность образовательной программы

Менеджмент организации

Форма обучения

очная, очно-заочная

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.03 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-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	<p>УК-5.1: Использует знания о закономерностях развития, межкультурного разнообразия общества для формирования мировоззренческой оценки происходящих процессов.</p> <p>УК-5.2: Использует навыки философского мышления и логики для формулировки аргументированных суждений и умозаключений в профессиональной деятельности.</p> <p>УК-5.3: Работает с различными источниками информации для выявления закономерностей функционирования человека и общества в социально-историческом и этическом контекстах</p>	<p>УК-5.1: Знает этнические, национальные, расовые и конфессиональные особенности народов мира.</p> <p>Умеет адекватно воспринимать и анализировать культурные традиции и обычаи стран и народов; предупреждать и регулировать конфликтные ситуации в межкультурном взаимодействии.</p> <p>Владеет навыками сотрудничества представителей разных культур; навыками толерантного поведения.</p> <p>УК-5.2: Знает основные подходы и теории лидерства и власти</p> <p>Умеет использовать различные формы власти, развивать навыки лидерства для организации командной работы</p> <p>Владеет навыками организации групповой работы при решении стратегических и оперативных управленческих</p>	<p>Доклад</p> <p>Тест</p> <p>Эссе</p>	<p>Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p>

		<p>задач</p> <p>УК-5.3: Знает элементы и классификацию организационной культуры.</p> <p>Умеет разрабатывать и обосновывать предложения по совершенствованию организационной культуры организации, осуществлять диагностику организационной культуры.</p> <p>Владеет: навыками анализа организационной культуры</p>		
<p>ПК-3: Способен к принятию организационно-управленческих решений и оценке их последствий в ходе организации, координации и контроля бизнес-процессов по структурным подразделениям, продуктам, проектам</p>	<p>ПК-3.1: Знает основные модели, методики, принципы разработки и принятия организационно-управленческих решений.</p> <p>ПК-3.2: Разрабатывает организационно-управленческие решения и оценивает их последствия в ходе организации, координации и контроля бизнес-процессов по структурным подразделениям, продуктам, проектам</p> <p>ПК-3.3: Выбирает и применяет методы и средства разработки и принятия коллективных и индивидуальных организационно-управленческих решений.</p>	<p>ПК-3.1: Знает теории мотивации, лидерства и власти.</p> <p>Умеет использовать различные формы власти, развивать навыки лидерства для организации командной работы.</p> <p>Владеет навыками формирования рабочих групп; навыками формирования программ мотивации и их реализации.</p> <p>ПК-3.2: Знает факторы возникновения конфликтов и стрессов в организации, методы их преодоления.</p> <p>Умеет проводить анализ человеческих ресурсов, разрабатывать предложения по развитию персонала по итогам аудита человеческих ресурсов.</p> <p>Владеет инструментами аудита человеческих ресурсов.</p> <p>ПК-3.3: Знает методы и порядок</p>	<p>Доклад</p> <p>Разноуровневые задания</p> <p>Тест</p> <p>Эссе</p>	<p>Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p>

		<p>командообразования в организации.</p> <p>Умеет кооперироваться с коллегами для достижения стратегических и тактических целей.</p> <p>Владеет навыками бесконфликтной работы.</p>		
--	--	---	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	очно-заочная
Общая трудоемкость, з.е.	2	2
Часов по учебному плану	72	72
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):		
- занятия лекционного типа	16	8
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	16	8
- КСР	1	1
самостоятельная работа	39	55
Промежуточная аттестация	0 Зачёт	0 Зачёт

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			
	ОФО	ОЗФО	ОФО	ОЗФО	ОФО	ОЗФО	ОФО	ОЗФО	ОФО	ОЗФО
Тема 1. Сущность теории организационного поведения	6	6	1	0.5	1	0.5	2	1	4	5
Тема 2. Взаимодействие личности и организации	9	8.5	2	1	2	0.5	4	1.5	5	7
Тема 3. Мотивация трудового поведения персонала	8	8	2	1	2	1	4	2	4	6
Тема 4. Групповая динамика и командообразование в организации	8	8	2	1	2	1	4	2	4	6

Тема 5. Конфликты и стрессы в организационном поведении	8	8	2	1	2	1	4	2	4	6
Тема 6. Коммуникации в организации	8	8	2	1	2	1	4	2	4	6
Тема 7. Власть и влияние в организации	9	8	2	1	2	1	4	2	5	6
Тема 8. Изменения и нововведения в организации	6	7.5	1	0.5	1	1	2	1.5	4	6
Тема 9. Корпоративная культура	9	9	2	1	2	1	4	2	5	7
Аттестация	0	0								
КСР	1	1					1	1		
Итого	72	72	16	8	16	8	33	17	39	55

Содержание разделов и тем дисциплины

1. Сущность теории организационного поведения
2. Взаимодействие личности и организации
3. Мотивация трудового поведения персонала
4. Групповая динамика и командообразование в организации
5. Конфликты и стрессы в организационном поведении
6. Коммуникации в организации
7. Власть и влияние в организации
8. Изменения и нововведения в организации
9. Корпоративная культура

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.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс "Организационное поведение" (E-learning).

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 - Доклад) для оценки сформированности компетенции УК-5:

- 1) Становление организационного поведения в теориях детерминизма, бихевиоризма, фрейдизма и др.
- 2) Социализация и адаптация личности в организации
- 3) "Промежуточная" культура новых членов организации
- 4) Приемы укрепления группового единства
- 5) Понятие, структура и причины конфликтов.

- 6) Типы конфликтов и их характеристика.
- 7) Коммуникативные барьеры и способы их преодоления.
- 8) Деловое общение как основа коммуникативного поведения.
- 9) Корпоративная культура и корпоративная этика - международные аспекты
- 10) Корпоративная культура, ее содержание и формирование.
- 11) Социальная ответственность и соблюдение общественной этики в деятельности организации.
- 12) Организационное поведение в международном контексте

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Доклад) для оценки сформированности компетенции ПК-3:

- 1) Социализация и адаптация личности в организации.
- 2) "Промежуточная" культура новых членов организации
-) Ролевое поведение в организации
-) Элементы внутренней структуры личности по Резнику.

Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Текст доклада полностью соответствует заявленной теме, тема раскрыта исчерпывающе, выводы обоснованы, источники идеально соответствуют теме, при подготовке доклада использованы новейшие научные исследования, в частности, публикации в ВАК-журналах и материалы научных конференций, автор умеет обобщать и систематизировать информацию из источников, проявляет творческий подход, имеет чётко сформулированную авторскую позицию по теме. При защите автор развёрнуто и уверенно отвечает на все заданные вопросы
отлично	Текст доклада полностью соответствует заявленной теме, тема раскрыта исчерпывающе, выводы обоснованы, источники идеально соответствуют теме, при подготовке доклада использованы новейшие научные исследования, в частности, публикации в ВАК-журналах и материалы научных конференций, автор умеет обобщать и систематизировать информацию из источников. При защите автор развёрнуто и уверенно отвечает на все заданные вопросы
очень хорошо	Текст доклада полностью соответствует заявленной теме, тема раскрыта исчерпывающе, выводы обоснованы, источники идеально соответствуют теме, автор умеет обобщать и систематизировать информацию из источников. При защите автор уверенно отвечает на все заданные вопросы, но ответы

Оценка	Критерии оценивания
	недостаточно развёрнутые.
хорошо	Текст доклада полностью соответствует заявленной теме, тема раскрыта достаточно подробно, выводы обоснованы, источники идеально соответствуют теме. Допускается неполное раскрытие некоторых маловажных аспектов темы или недостаточно систематизированное и обобщённое использование источников. Автор недостаточно развёрнуто отвечает на заданные ему вопросы или на некоторые вопросы не может ответить
удовлетворительно	Текст доклада полностью соответствует заявленной теме, тема раскрыта недостаточно подробно, выводы слабо обоснованы, не все использованные источники соответствуют теме. ряд важных аспектов темы недостаточно раскрыт, информация из источников излагается без обобщения и систематизации. Автор путается при ответах на вопросы.
неудовлетворительно	Текст доклада недостаточно соответствует теме, тема не раскрыта. На вопросы докладчик не отвечает
плохо	Доклад не представлен.

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции УК-5:

1. Внешний механизм управления поведением группы, индивидуальным уровнем поведения действует через:

а) организационную культуру и систему формальных и неформальных отношений, осуществляемых в данной организации;

б) профессиональное и личностное развитие сотрудников организации;

в) ценности конкретных групп;

г) решение проблемных ситуаций в организации;

д) оценку деятельности сотрудников.

2. К специфическим функциям организационной культуры относятся...

а) служить барьером для возникновения нежелательных тенденций и отрицательных ценностей, существующих во внешней среде;

б) поддерживать динамическое равновесие между организацией и внешней средой;

в) синтезировать интересы всех уровней организации, создавая ощущение идентичности интересов индивидов и отдельных групп;

г) включать в себя неформальные правила, которые указывают, как люди должны вести себя в процессе работы;

д) обеспечивать успешную адаптацию новых работников в организацию.

3. Внешняя структура личности учитывает

а) потребности, стремления и ценностные ориентации личности;

б) опыт, навыки и умения личности;

в) личные связи индивидуума с другими людьми;

г) принадлежность человека к социально-демографическим и профессионально-квалификационным группам;

д) принадлежность человека к партийным, религиозным и национальным группам.

4. Важным механизмом управления индивидуальным уровнем организационного поведения является:

а) оценка результативности работника;

б) постановка цели или задачи профессиональной деятельности;

в) учет индивидуальных особенностей человека;

г) материальное и нематериальное стимулирование;

5. Как называется первый этап развития теории организационного поведения (20- 30 гг. XX в.):

а) культурологический;

б) классический;

в) менеджмент человеческих отношений;

г) этап социально-групповых норм поведения;

д) поведенческий.

8. Основные составляющие мотивационной сферы человека

а) **потребности, мотивы и цели**

б) характер, способности, мотивы

в) задатки, потребности, цели

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-3:

1. К теориям мотивации относятся:

а основные и вспомогательные теории

б) **содержательные и процессуальные теории**

в) административные и организационные теории

2. Теория потребностей Абрахама Маслоу включает в себя:

а) потребность в удовлетворенности работой (трудовые успехи работника, признание заслуг, расширение самостоятельности, служебный рост, профессиональное совершенство; творческий характер труда)

б) потребности достижения, присоединения (причастности) и власти

в) **физиологические потребности, потребности самосохранения, социальные потребности, потребности в признании человека как личности, потребность в самоуважении**

3. На организационном уровне поведения принятие решений рассматривается как:

а) **основной механизм управления организационным поведением, определяющий и организационный климат и результативность работы организации;**

б) условие развития сотрудников;

в) условие доверия руководителю;

г) возможность учета индивидуальных возможностей сотрудников;

д) возможность творческого подхода к решению проблем.

4. Для того чтобы эффективно управлять группами, менеджер должен

а) грамотно организовать работу в группах

б) знать основные причины объединения людей в группы

в) **понимать природу групп, оценивать эффект их размеров, знать методы формирования групп, пути их развития, ключевые роли в группе и т. д.**

5. О какой модели поведения в организации идет речь, если существует психологический барьер, затрудняющий разумную коммуникацию между двумя сторонами: руководством организации и работником:

а) **модель «выигрыш-проигрыш» с обеих сторон;**

б) модель «выигрыш-выигрыш» с обеих сторон;

в) модель «выигрыш»;

г) модель «проигрыш»;

д) модель «выигрыш-проигрыш».

6. Повышению эффективности принимаемых управленческих решений способствует метод:

а) наблюдения;

б) тестирования;

в) беседы;

г) социометрии;

д) **метод «мозгового штурма» в различных вариациях.**

7. Групповое давление – это процесс...

а) управления группой, осуществляемый руководителем, как посредником между социальной властью (государством) и членами общности на основе правовых полномочий и норм, данных ему

б) формирования такого типа связей и отношений между ее членами, которые позволяют достигать их ценностно-ориентационного единства, наилучших результатов в совместной деятельности, избегать конфликтов и конфронтации

в) влияния установок, норм, ценностей и поведения членов группы на мнения и поведение индивида

8. Степень пресечения потребностей организации и потребностей работников характеризует в большей степени:

а) миссию организации;

б) организационный климат;

в) наличие программ повышения квалификации;

г) уровень конфликтности в организации;

д) характер коммуникаций в организации.

9. Стадии развития группы:

а) формирование – внутригрупповой конфликт – сплоченность членов группы – наивысшая работоспособность - заключительная

б) знакомство – сплочение – распределение ролей - принятие решений - распад

в) действие – конфликт – принятие решений – подведение итогов - заключительная

10. Какое определение наиболее полно отражает основные цели дисциплины «Организационное поведение»:

а) понять, научиться предсказывать поведение людей в организации, а также управлять им;

б) объяснить причины поступков индивидов в определенных условиях;

в) предсказание поведения работников в будущем;

г) овладение навыками управления людьми;

д) обучение и развитие кадров.

11. Последствия конфликтных ситуаций, которые приводят к ухудшению ситуации

а) функциональные

б) нейтральные

в) дисфункциональные

г) авторитарные

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	100 % правильных ответов на все вопросы
отлично	Правильные ответы составляют от 80 до 99 % от общего числа вопросов в тестовом задании
очень хорошо	Правильные ответы составляют от 65 до 79 % от общего числа вопросов в тестовом задании

Оценка	Критерии оценивания
хорошо	Правильные ответы составляют от 40 до 64 % от общего числа вопросов в тестовом задании
удовлетворительно	Правильные ответы составляют от 25 до 39 % от общего числа вопросов в тестовом задании
неудовлетворительно	Правильные ответы составляют менее 25 % от общего числа вопросов в тестовом задании
плохо	Правильных ответов нет или тестовая работа не сдана

5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Эссе) для оценки сформированности компетенции УК-5:

- 1) История становления и направления развития организационного поведения как научной дисциплины. Детерминистские, бихевиористские и фрейдистские модели организационного поведения
- 2) Особенности работы в социально, этнически, конфессионально и культурно разнообразном коллективе. Влияние культурных различий на организационное поведение индивидуумов, групп и коллектива в целом.
- 3) Влияние организационного и внеорганизационного окружения на поведение сотрудников.
- 4) Я - менеджер. Как я буду проводить социализацию и адаптацию новых работников в коллективе?
- 5) Группы внутри коллектива. Формальные и неформальные группы, влияние их наличия на эффективность управления коллективом.
- 6) Организационная культура конкретной организации (на выбор). Влияние национально-культурных особенностей и традиций на формирование организационной культуры данной организации.
- 7) Коммуникативные барьеры и способы их преодоления.
- 8) Деловое общение как основа коммуникативного поведения
- 9) Неформальные группы в рамках моей студенческой группы

5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Эссе) для оценки сформированности компетенции ПК-3:

- 1) Эволюция подходов к мотивации персонала. Содержательные и процессные теории мотивации, их особенности.
- 2) Причины и классификация конфликтов в организационном поведении. Методы управления конфликтами
- 3) Приемы укрепления группового единства в организации

4) Стрессы и стрессогенные факторы в современной организации. Особенности управления человеком и коллективом в условиях стресса. Положительное влияние стресса на мотивацию персонала и эффективность управления.

5) Процесс управления изменениями и нововведениями. Сопротивление нововведе

Критерии оценивания (оценочное средство - Эссе)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Тема эссе раскрыта исчерпывающе, объём работы достаточен, автором проявлен творческий подход, привлечено большое количество литературных источников, включая новейшие публикации в научных журналах
отлично	Тема эссе раскрыта исчерпывающе, объём работы достаточен, привлечено большое количество литературных источников, включая публикации в научных журналах
очень хорошо	Тема эссе раскрыта исчерпывающе, объём работы достаточен, из литературных источников автором привлечены только учебники и учебные пособия
хорошо	Тема эссе раскрыта достаточно, но объём работы слишком ограничен, из литературных источников автором привлечены только учебники и учебные пособия, или объём работы достаточен, но автор использовал только конспекты лекций
удовлетворительно	Тема эссе раскрыта не полностью, объём работы недостаточен, качество и достоверность использованных литературных источников вызывает нарекания
неудовлетворительно	Тема эссе раскрыта плохо или содержание не до конца соответствует теме, объём работы мал.
плохо	Тема не раскрыта или работа не представлена

5.1.7 Типовые задания (оценочное средство - Разноуровневые задания) для оценки сформированности компетенции ПК-3:

Задание 1

Вероника Матвеевна - старший мастер, 31 год. Это 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 в свою очередь 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, не так уж трудно исправить..."; "В этом никто не виноват..."; "Это не так уж и трудно исправить". Здесь интересен следующий аспект. 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 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 возвратить стол. Требование было удовлетворено, и Лев Викторович успокоился. Сослуживцы считают, что очень увлечен работой, так как забывает об обеде и не ходит в столовую. Привязан к своей семье. Хороший отец. Главный бухгалтер уважает его за аккуратность и добросовестность в работе, но говорит, что Лев Викторович необычайно упрям, и заставить его выполнить работу, которую он не хочет делать, невозможно.

Константин Анатольевич - инженер, 37 лет. Важно заметить, что он очень впечатлителен. Малейшая неприятность выводит его из равновесия, он грустит и переживает по каждому пустяку. Стоит сказать, что расстраивается, в случае если кто-то проявляет к нему невнимательность. 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. В случае в случае если его никто не задает, не обижает, не проявляет пристального внимания к его работе, то он хорошо работает, выполняет 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? Как они удовлетворяют свои потребности?
3. Часто ли кто-нибудь из них испытывает состояние фрустрации и как он выходит из него?
4. Какие из предложенных типов личностей наиболее склонны к стрессам?
5. В каких производственных ситуациях данные люди будут наиболее эффективны? Как можно использовать потенциал каждого?

6. Кто из этих сотрудников склонен к командной работе? Поясните свой ответ.
7. Опишите ваш метод управления организационным поведением каждого из них.

Задание 2.

Ю. Малевин работает в ООО «Три кита» с 1999 г. в должности техника-технолога холодильного оборудования. За время работы его три раза отмечали за высокое качество работы и регулярно выплачивали премии по итогам года.

Однако за последний год отношения Ю. Малевина с коллегами стали натянутыми. Он вообще никогда не был особенно разговорчивым, но сейчас потребовал от коллег держаться подальше от его рабочего места. Ю. Малевин дал понять, что у него пропадают инструменты, и он хочет обезопасить свое рабочее место. Ухудшилось и качество его работы. Примерно год назад производимые им аппараты оценивались как полностью бездефектная продукция. В настоящее время при выборочном контроле оказалось, что его изделия требуют переделки в трех случаях из ста. Таким образом, уровень брака в его работе вырос с нулевого до 3 %. У его коллег брак не превышает 1,5 %.

Поведение Ю. Малевина вызвало беспокойство у руководителей подразделения. Хороший работник превратился в середняка. Что могло стать причиной изменения поведения Ю. Малевина?

Используя табл. 1, выберите из списка возможные причины изменения поведения, оцените их по 7-балльной шкале и прокомментируйте свои оценки.

Таблица 1. Оценка причин поведения

Причины поведения	1	2	3	4	5	6	7
	маловероятно очень вероятно						
1. Низкая мотивация	1	2	3	4	5	6	7
2. Недостаточная самостоятельность	1	2	3	4	5	6	7
3. Проблемы со здоровьем	1	2	3	4	5	6	7
4. Семейные проблемы	1	2	3	4	5	6	7
5. Плохое руководство	1	2	3	4	5	6	7
6. Отсутствие перспектив роста	1	2	3	4	5	6	7
7. Другие причины	1	2	3	4	5	6	7

Прокомментируйте каждую из своих оценок. Что можно предпринять менеджеру? Заполните табл. 2.

Таблица 2. Способы воздействия для изменения поведения

Варианты действий	Да	Нет	Почему?
1. Перевести Малевина на другую работу			
2. Уволить Малевина			
3. Поговорить с Малевиним			
4. Отстранить Малевина от работы, сообщив ему о своей озабоченности			
5. Спросить коллег Малевина, как они объясняют причины ухудшения его работы			
6. Оставить все как есть еще на 6 месяцев			
7. Проанализировать свое поведение как менеджера			
8. Повысить Малевина, т. к. он работает в нынешней должности уже 6 лет			
9. Другие варианты			

Задание 3.

Оценить способность работать в коллективе.

В отдел информационного обеспечения и технической поддержки крупной компании, состоящей из 12 человек, приняли на работу первоклассного специалиста. Через несколько дней сотрудники заявили начальнику отдела, что они не могут работать с новичком, так как он замкнут и недружелюбен по отношению к ним. Руководитель решил не придавать этой проблеме большого значения, полагая, что вскоре отношения наладятся в общей работе сами по себе.

Вопросы:

1. Каковы могут быть последствия данной ситуации для специалиста и для отдела, компании?
2. Какими должны быть действия руководителя?

Критерии оценивания (оценочное средство - Разноуровневые задания)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Задание выполнено исчерпывающе и безошибочно, высказанные студентом суждения подробно и убедительно аргументированы, проявлен творческий подход
отлично	Задание выполнено исчерпывающе и безошибочно, высказанные студентом суждения подробно и убедительно аргументированы

Оценка	Критерии оценивания
очень хорошо	Задание выполнено с незначительными недочётами или имеются незначительные отклонения от выданного задания. Аргументация недостаточно убедительна или имеет незначительные логические погрешности.
хорошо	Задание выполнено с ошибками, но этих ошибок немного, или аргументация высказанных студентам суждений недостаточна
удовлетворительно	Задание выполнено с серьёзными ошибками или с большим количеством незначительных ошибок
неудовлетворительно	Допущенные автором ошибки приводят к неправильному результату или аргументация высказанных суждений отсутствует.
плохо	Задание не выполнено.

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

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено			зачтено			
<u>Знания</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>Умения</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	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельным и несущест	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов

			не в полном объеме	в полном объеме, но некоторые с недочетами	некоторые с недочетами	енными недочетам и, выполнены все задания в полном объеме	
<u>Навыки</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 некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	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
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	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	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	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 - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции УК-5

1. История становления и направления развития организационного поведения
2. Понятие и структура личности
3. Типы личности и их профессиональная направленность

4. Модели поведения человека в организации
5. Социализация личности в организации
6. Современные теории мотивации
7. Классификация групп и мотивы объединения людей
8. Процесс взаимодействия людей в группе
9. Современные оценки феномена лидерства
10. Процесс коммуникации в организации
11. Межличностные коммуникации и их барьеры
12. Корпоративная культура и поведение организации
13. Понятие управленческой этики
14. Адаптация организаций в международной среде

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-3

- История становления и направления развития организационного поведения
- Понятие и структура личности
- Типы личности и их профессиональная направленность
- Модели поведения человека в организации
- Социализация личности в организации
- Современные теории мотивации
- Классификация групп и мотивы объединения людей
- Процесс взаимодействия людей в группе
- Современные оценки феномена лидерства

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Допустимый уровень знаний. Допущены негрубые ошибки. Продемонстрированы все основные умения. Имеется необходимый набор навыков для решения стандартных задач
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. Основные умения и базовые навыки не продемонстрированы

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

Основная литература:

1. Згонник Людмила Владимировна. Организационное поведение : Учебник / Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. - 3-е изд. - Москва : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2020. - 230 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-394-03762-7., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=632503&idb=0>.
2. Карташова Лариса Васильевна. Организационное поведение : Учебное пособие / Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 157 с. - ДПО - повышение квалификации. - ISBN 978-5-16-002154-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=740489&idb=0>.

3. Минева Оксана Карловна. Организационное поведение : Учебник / Астраханский государственный университет. - Москва : Издательский дом "Альфа-М", 2020. - 256 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-98281-399-2. - ISBN 978-5-16-009829-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=631668&idb=0>.
4. Петросян Давид Семенович. Организационное поведение. Новые направления теории : Учебное пособие / Институт региональных экономических исследований; Московская Школа Экономики; Институт региональных экономических исследований. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2018. - 272 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-004663-1. - ISBN 978-5-16-500242-7., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=742075&idb=0>.
5. Резник Семен Давыдович. Организационное поведение (практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации) : Учебное пособие / Пензенский государственный университет архитектуры и строительства; Пензенский государственный университет архитектуры и строительства. - 3. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 320 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-005000-3. - ISBN 978-5-16-100662-7., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=832749&idb=0>.
6. Лапыгин Юрий Николаевич. Теория организации и организационное поведение : Учебное пособие / Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Владимирский ф-л. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2017. - 329 с. - ВО - Магистратура. - ISBN 978-5-16-004495-8. - ISBN 978-5-16-105180-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=614194&idb=0>.
7. Ершова Наталья Анатольевна. Теория организации и организационное поведение : Учебное пособие / Российский государственный университет правосудия. - Москва : Российский государственный университет правосудия, 2020. - 72 с. - ВО - Магистратура. - ISBN 978-5-93916-821-2., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=739628&idb=0>.
8. Резник Семен Давыдович. Организационное поведение : Учебник / Пензенский государственный университет архитектуры и строительства. - 6. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 433 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-016252-2. - ISBN 978-5-16-108564-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=835154&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Резник Семен Давыдович. Организационное поведение : Учебник / Пензенский государственный университет архитектуры и строительства. - 4-е изд. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2015. - 460 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-010032-6. - ISBN 978-5-16-101724-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=598447&idb=0>.
2. Хохлова Татьяна Петровна. Организационное поведение (Теория менеджмента: Организационное поведение). Практикум : Учебное пособие / Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Краснодарский ф-л. - Москва : Издательство "Магистр", 2019. - 256 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-9776-0367-6. - ISBN 978-5-16-103059-2. - ISBN 978-5-16-011010-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=631157&idb=0>.

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

1. EBSCO Publishing (Elton B. Stephens Co.);
2. Elsevier (Freedom Collection);
3. Znanium.com

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

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

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 38.03.02 - Менеджмент.

Автор(ы): Маркитанов Михаил Юрьевич, кандидат экономических наук.

Заведующий кафедрой: Яшин Сергей Николаевич, доктор экономических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.12.2023, протокол № 6.