

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

Институт экономики и предпринимательства

Кафедра университетского менеджмента и инноваций в образовании

УТВЕРЖДЕНО
решением президиума Ученого совета ННГУ
протокол от
«30» ноября 2022 г. № 13

Рабочая программа дисциплины
ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ
ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ

наименование дисциплины (модуля)

Уровень высшего образования
магистратура

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки / специальность
38.04.03 «Управление персоналом»

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Направленность образовательной программы
Управление персоналом

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Форма обучения

очно-заочная, заочная

(очная / очно-заочная / заочная)

Нижний Новгород

2023 год
начала подготовки

Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Б1.О.05 Организационное поведение и управление организационной культурой. Реализуется на 2 курсе в 4 семестре для очной и в 3 семестре для заочной формы обучения.

№ варианта	Место дисциплины в учебном плане образовательной программы	Стандартный текст для автоматического заполнения в конструкторе РПД
2	Блок 1. Дисциплины (модули) Обязательная часть	Б1.О.05 Организационное поведение и управление организационной культурой относится к обязательной части ООП направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

Целью изучения «Организационное поведение и управление организационной культурой» является формирование у студентов комплексного представления об основных концепциях и приемах формирования, развития и модернизации организационного поведения, а также об основных методах и приемах управленческих решений в сфере формирования организационной культуры.

Одной из основных задач курса является развитие навыков управления организационным поведением, а так же владения методами анализа, прогнозирования и оптимизации организационного поведения в целях реализации миссии организации.

1. 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**	
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	ИУК-5.1. Понимает социальные и культурные основы функционирования общества, организаций и отдельных групп, учитывает их в работе.	<i>Знает</i> основные концепции развития организации, в том числе учитывающие необходимость учета специфики культур в процессе межкультурного взаимодействия	<i>Задания в рамках бально-рейтинговой системы Тест</i>
	ИУК-5.2. Понимает и применяет на практике социальные, этические и культурные нормы, принятые в обществе и профессиональной среде.	<i>Умеет</i> разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала в рамках концепции организации;	<i>Задания в рамках бально-рейтинговой системы Тест</i>
	ИУК-5.3. Осуществляет эффективное социальное взаимодействие, с учетом культурных особенностей представителей различных социальных групп, на основе принципов толерантности и взаимоуважения.	<i>Владеет</i> навыками разработки и внедрения политики адаптации персонала в рамках концепции организации и модернизации организационного поведения.	<i>Задания в рамках бально-рейтинговой системы Тест</i>
ОПК-3. Способен разрабатывать и	ИОПК-3.1. Понимает основы стратегического управления в	<i>Знать</i> концепции организации и организационного	<i>Задания в рамках бально-</i>

<p>обеспечивать реализацию стратегий, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность</p>	<p>современных условиях, соотносит планы управления персоналом с общей стратегией организации.</p>	<p>поведения; <i>Умеет</i> формировать основные направления развития концепции организации и организационного поведения в целях стратегического управления персоналом и модернизации кадровой политики</p>	<p><i>рейтинговой системы</i> <i>Тест</i></p>
	<p>ИОПК-3.2. Производит анализ динамики внутренней и внешней среды организации, учитывает наблюдаемые или предполагаемые изменения при разработке планов управления персоналом.</p>	<p><i>Знает</i> основные проблемы управления персоналом в организации и понимать взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом <i>Умеет</i> выявлять основные проблемы управления персоналом в организации; <i>Владеет</i> навыками выявления проблем управления персоналом в организации с учетом взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом</p>	<p><i>Задания в рамках бально-рейтинговой системы</i> <i>Тест</i></p>
	<p>ИОПК-3.3. Разрабатывает и обеспечивает реализацию корпоративной политики, управленческих планов и технологий, оценивает их социальную и экономическую эффективность</p>	<p><i>Владеет</i> навыками формирования основных направлений развития концепции организации и организационного поведения в целях стратегического управления персоналом и модернизации кадровой политики</p>	<p><i>Задания в рамках бально-рейтинговой системы</i> <i>Тест</i></p>
<p>ОПК-ОС-6. Способен к анализу и управлению организационным поведением персонала.</p>	<p>ИОПК-ОС-6.1. Изучает и анализирует применительно к практике современные теории и концепции организационного поведения персонала.</p>	<p><i>Знает</i> методы выявления актуальных научных проблем управления персоналом, связанных с формированием организационного поведения <i>Умеет</i> выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом, связанные с формированием организационного поведения <i>Владеет</i> навыками выявления и формализации актуальных научных проблем управления персоналом, связанных с формированием организационного поведения</p>	<p><i>Задания в рамках бально-рейтинговой системы</i> <i>Тест</i></p>
	<p>ИОПК-ОС-6.2. Анализирует и оценивает различные формы организационного поведения персонала на основе корпоративных целей и задач, критериев эффективности и нормативных требований.</p>	<p><i>Знает</i> основные аспекты корпоративной культуры, направленные на привлечение, удержание и развитие креативного персонала в организации <i>Умеет</i> решать задачи, связанные с управлением организационной культурой, в контексте привлечения, удержания и развития креативного персонала в организации</p>	<p><i>Задания в рамках бально-рейтинговой системы</i> <i>Тест</i></p>

	ИОПК-6.3. Разрабатывает программы по оптимизации организационного поведения персонала, предупреждению конфликтов и стрессов, профилактики профессиональных деструкций и ненормативного поведения.	Владеет навыками системного подхода к формированию корпоративной культуры, направленной на привлечение, удержание и развитие креативного персонала в организации	Задания в рамках бально-рейтинговой системы Тест
--	---	--	---

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная форма обучения	заочная форма обучения
Общая трудоемкость	2 ЗЕТ	2 ЗЕТ
Часов по учебному плану	72	72
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):		
- занятия лекционного типа	12	4
- занятия семинарского типа	24	8
(практические занятия / лабораторные работы)		
самостоятельная работа	35	55
КСР	1	1
Промежуточная аттестация – зачет	-	4

3.2. Содержание дисциплины

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)		в том числе						Самостоятельная работа обучающегося, часы		
			Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них								
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		Всего				
	Очно-заочная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	
Раздел 1. Организационное поведение											

Тема 1.1 Уровень индивидуального поведения в организации			2	1	4	2	6	3	6	10
Тема 1.2 Уровень группового поведения в организации			2	1	4	2	6	3	6	10
Тема 1.3 Уровень организационного поведения			2	0,5	4	1	6	1,5	6	10
Раздел 2. Управление организационной культурой										
Тема 2.1 Подходы к исследованию организационной культуры. Соотношение организационной и корпоративной культуры			2	0,5	4	1	6	1,5	6	10
Тема 2.2 Структура организационной культуры. Типы организационной культуры			2	0,5	4	1	6	1,5	6	10
Тема 2.3 Становление и способы поддержки организационной культуры. Культура предпринимательского университета			2	0,5	4	1	6	1,5	5	5
КСР							1	1	35	55
Контроль		4								
ИТОГО	72	72	12	4	24	8	37	13	35	55

Практические занятия (семинарские занятия) организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка предусматривает: *решение прикладной задачи кейса*.

На проведение практических занятий (семинарских занятий) в форме практической подготовки отводится 4 часа.

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие универсальных компетенций в области: командной работы и лидерства, коммуникаций, самоорганизации и саморазвития (в том числе здоровьесбережение).

Компетенций:

УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия;

ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность;

ОПК-ОС-6. Способен к анализу и управлению организационным поведением персонала.

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа с использованием балльно-рейтинговой системы оценки.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Курс состоит из лекций, практических занятий (семинаров), самостоятельной работы обучающихся и завершается итоговым зачетом по данной дисциплине. Практические занятия являются аудиторными, проводятся в виде семинаров, дискуссий, кейсов по заранее известным темам. Они предназначены для закрепления и более глубокого изучения определенных процесса разработки и принятия управленческих решений.

Одним из направлений модернизации системы российского образования является совершенствование методов и форм обучения. С целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС ВО при проведении практических занятий по дисциплине используются активные и интерактивные формы обучения. К числу используемых образовательных технологий относятся: технология развития критического мышления, метод проектов.

Методические приемы и техники: мозговой штурм; стратегия решения проблем «Идеал», стратегия «Зигзаг-1»; графические организаторы: кластер, сравнительная таблица, кольца Венна; стратегия «Аргументация и логика», стратегия «Уголки»; метод управления проектами SCRAM. Для отработки умений и навыков, а также активизации мыслительной деятельности и снятия зажимов, используются мини-тренинги.

Значительное место при изучении дисциплины отводится самостоятельной работе обучающихся. Самостоятельная работа является внеаудиторной и предназначена для самостоятельного ознакомления обучающегося с определенными разделами курса и дополнительными материалами по дисциплине, с целью более глубокого изучения разделов дисциплины, приобретения новых знаний, навыков, умений. Самостоятельная работа ведется по рекомендованным педагогом материалам и направлена на совершенствование знаний, умений и навыков обучающегося, получаемых в рамках курса.

В ходе самостоятельной работы обучающиеся анализируют и систематизируют материалы, полученные в ходе занятий, осуществляют поиск дополнительной информации, выполняют индивидуальные и групповые задания, готовят отчет в свободной форме с использованием графических организаторов. Отчет презентуется в аудитории или направляется на проверку и оценивание преподавателем онлайн. Для того чтобы набрать дополнительные баллы для получения зачета обучающийся может выполнить дополнительные задания.

Основным принципом организации самостоятельной работы обучающихся является комплексный подход, направленный на развитие критического мышления обучающихся и стимулирование следующих видов деятельности:

- Репродуктивной (тренировочный) – выполнение заданий по образцу с целью закрепления теоретических знаний, формирования умений и навыков (прочтение, просмотр, конспектирование, прослушивание, запоминание; ответы на вопросы для самопроверки; повторение учебного материала, решение типовых задач);
- Реконструктивной (поисково-аналитической и практической) – выполнение заданий с обязательным преобразованием информации (подготовка к аудиторным занятиям и тематическим дискуссиям; подготовка сообщений, докладов и выступлений на семинарских и практических занятиях; подбор литературы; выполнение контрольных работ; составление планов, конспектов, аннотаций; решение ситуационных, практических задач);
- Творческой (научно-исследовательский) – выполнение анализа информации, получение новой информации с целью развития творческого мышления (написание рефератов, докладов; участие в научно-исследовательской работе, выполнение специальных творческих заданий; подготовка проектов и слайдовых презентаций).

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный управляемый курс «Организационное поведение и управление организационной культурой» (<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=10690>), созданный в системе электронного обучения ННГУ - <https://e-learning.unn.ru>.

Для промежуточной аттестации по дисциплине используется рейтинговая оценка. Технологическая карта рейтинговой накопительной системы оценки по дисциплине приведена в соответствующем разделе данной программы.

Контроль знаний обучающихся включает:

- Текущий контроль по работе на практических занятиях, при этом учитывается степень активности работы каждого обучающегося на практических занятиях.
- Презентация докладов по наиболее актуальным вопросам.
- Текущий контроль успеваемости в виде тестирования по итогам изучения отдельных тем и блоков дисциплины.
- Итоговая оценка выставляется с учетом работы обучающегося на практических занятиях, докладов, результатов тестирования.

В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии, способы и методы контроля за формированием компетенций:

Раздел 1. Организационное поведение			
1	Тема 1.1 Уровень индивидуального поведения в организации	УК-3 ОПК-3 ОПК-ОС-6	Задание 1. Профиль личности (Опросник Л. Голдберга) Задание 2. Вектор направленности личности Задание 3. Акцентуации личности Задание 4. Тест Майерс-Бриггс Задание 5. Терминальные ценности
2	Тема 1.2 Уровень группового поведения в организации	УК-3 ОПК-3 ОПК-ОС-6	Задание 6. Совместимость Задание 7. Стратегии поведения в конфликте Задание 8. Скрытые предубеждения Задание 9. Диагностика межличностных отношений Лиги Задание 10. Социальные ценности
3	Тема 1.3 Уровень организационного поведения	УК-3 ОПК-3 ОПК-ОС-6	Задание 11. Ваш лидерский потенциал Задание 12. Управленческий профиль РАЕИ Задание 13. Управленческая сетка Задание 14. Стиль руководства по Фидлеру Задание 15. Сравнение ситуационных теорий Задание 16. Личностный профиль власти Задание 17. Диаграмма Венна по современным концепциям лидерства Задание 18. Эмоциональный интеллект Задание 19. Цветные ценности Задание 20. Фильм-кейс (групповое) - выносится на зачет <u>Тест 1.</u>
Раздел 2. Управление организационной культурой			
4	Тема 2.1 Подходы к исследованию организационной культуры. Соотношение организационной и корпоративной культуры	УК-3 ОПК-3 ОПК-ОС-6	Задание 21. Уровень организационной культуры Задание 22. Диагностика по модели Чарльза Хэнди

	Тема 2.2 Структура организационной культуры. Типы организационной культуры	УК-3 ОПК-3 ОПК-ОС-6	Задание 23. Диагностика организационной культуры (Опросник Камерона и Куинна - ОСАИ) Задание 24. Диагностика типа организационной культуры (Гоффи-Джонс)
	Тема 2.3 Становление и способы поддержки организационной культуры. Культура предпринимательского университета	УК-3 ОПК-3 ОПК-ОС-6	Задание 25. Организационный сторителлинг (групповое) Задание 26. Логотипы со скрытым смыслом (групповое) Задание 27. Цветные культуры - цветные организации (индивидуальное) Задание 28. Способы построения историй (индивидуальное) Задание 29. Кейс по организационной культуре (групповое) Задание 30. Мини-исследование (групповое) – выносится на зачет <u>Тест 2.</u>

Вопросы для самоконтроля:

1. Объект и предмет организационного поведения
2. Взаимосвязи организационного поведения с другими отраслями знания
3. Задачи организационного поведения в современных условиях
4. Роль личности в организационном поведении
5. Описание личности на основе теории черт
6. Типологический подход к описанию личности
7. Виды способностей и их влияние на успешность работы
8. Индивидуальные стили.
9. Влияние эмоций и настроения на трудовое поведение
10. Способы управления эмоциональной сферой человека
11. Понятие стресса и факторы его возникновения на работе
12. Последствия стресса и методы его преодоления
13. Удовлетворенность работой: факторы и методы измерения
14. Теории удовлетворенности и следствия неудовлетворенности работой
15. Типы организационной приверженности
16. Предубеждения: негативное отношение к другим
17. Структура и функции мотива
18. Содержательные теории мотивации
19. Процессуальные теории мотивации
20. Мотивирование посредством проектирования работы
21. Понятие карьеры
22. Типы карьеры
23. Стадии развития карьеры в организации
24. Отличительные признаки и типология групп
25. Структура группы: элементы и влияние на индивидуальное поведение
26. Характеристики современных команд
27. Понятия коммуникации и общения
28. Коммуникативная функция общения
29. Регулятивная функция общения
30. Перцептивная функция общения
31. Система организационной коммуникации
32. Теории лидерских качеств
33. Поведенческий подход к лидерству
34. Теории ситуационного лидерства
35. Взаимоотношения «лидер –последователи»
36. Атрибутивный подход к лидерству
37. Трансформационное лидерство
38. Управление организационной культурой как «мягкий» метод управления человеческими ресурсами.
39. Роль организационной культуры в современных высокотехнологичных компаниях.
40. Понимание организационной культуры как доступной изменениям.

41. Понимание организационной культуры как корневой метафоры.
42. Соотношение понятий организационной и корпоративной культуры.
43. Формирование «сильной» организационной культуры: проблемы и методы.
44. Артефакты организационной культуры: значение и функции.
45. Организационные ценности и убеждения: источники формирования.
46. Природа основополагающих представлений организационной культуры.
47. Типологический и феноменологический подходы к оценке организационной культуры: сравнительный анализ.
48. Модель организационной культуры К. Камерона и Р. Куина: опыт диагностики российских компаний и университетов.
49. Модель организационной культуры Р. Гоффи и Г. Джонса: перспектива применения.
50. Практика формирования организационной культуры: проблема выбора эффективных способов.
51. Факторы изменения организационной культуры: слияния и поглощения, изменения команды топ-менеджеров, плановые организационные изменения.
52. Зарубежный опыт формирования предпринимательских университетов.
53. Современные трактовки предпринимательства: интрапренерство.
54. Концепция интеллектуального предпринимательства.
55. Столкновение академических и предпринимательских ценностей как фактор сопротивления преподавателей становлению предпринимательского университета.

5. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю),

включающий:

5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	Шкала оценивания сформированности 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, без ошибок.	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.	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 несущественным недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения,. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов

<u>Навыки</u>	Отсутствие владения материалом. 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 оценки при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
	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
зачтено	отлично	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»
	очень хорошо	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»
	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»
	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», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения.

Аттестация по модулю проходит в виде зачета на основании рейтинговой оценки, по совокупности результатов деятельности на занятиях семинарского типа и самостоятельной работы обучающегося по выполнению заданий, составляющих систему рейтингово-накопительной оценки.

Технологическая карта рейтинговой накопительной системы оценки достижений обучающегося по дисциплине «Командное лидерство»

Ф.И.О. _____

группа Направление подготовки: _____

Профиль подготовки: _____

Разделы рабочей программы:

Дисциплина: «Организационное поведение и управление организационной культурой»

Период обучения: _____

Преподаватель: Марико Валерия Валерьевна, к.п.н., доцент

Адрес электронной почты: mvv@iee.unn.ru (Марико В.В.)

	Вид активности	Максимальное количество баллов	Фактические баллы	Сроки выполнения	Коррекция
	Обязательная часть	500			
1.	Тест 1. (три части)	100			
	Тест 2.	200			
2.	Задание 29. Фильм-кейс (групповое)	100			
3.	Задание 30. Мини-исследование (групповое)	100			
	Накопительная часть	150			
3.	Задание 1.	5			
	Задание 2.	5			
	Задание 3.	5			
	Задание 4.	5			
	Задание 5.	5			
	Задание 6.	5			
	Задание 7.	5			
	Задание 8.	5			
	Задание 9.	5			
	Задание 10.	5			
	Задание 11.	5			
	Задание 12.	5			
	Задание 13.	5			
	Задание 14.	5			
	Задание 15.	5			
	Задание 16.	5			
	Задание 17.	5			
	Задание 18.	5			
	Задание 19.	5			
	Задание 20.	5			
	Задание 21.	5			
	Задание 22.	5			
	Задание 23.	5			
	Задание 24.	5			
	Задание 25.	5			
	Задание 25.	5			
	Задание 27.	5			
	Задание 28.	5			
2.	Конструктивная активность на занятиях	7			
3.	Посещение занятий	3			
	ИТОГО	650			

Критерии оценок зачета:

зачтено – рейтинговая оценка выше 320 баллов.

незачтено – рейтинговая оценка ниже 320 баллов.

Процедура оценивания результатов обучения

В ходе обучения используются следующие методы оценки результатов обучения:

- тестовые задания
- практические задания
- задания для самостоятельной работы
- оценка работы на активных лекциях и семинарах.

Тестирование проводится с использованием компьютерных технологий и устройств, либо без такового. В процессе проведения тестирования преподаватель внимательно следит за тем, чтобы обучающиеся выполняли задания самостоятельно и не мешали друг другу.

Задания с выбором одного варианта ответа оцениваются в один балл, задания с

выбором нескольких правильных – за каждый правильный выбор 1 балл, но за каждый неправильный также минус один балл. Задания «найди соответствие» оцениваются так: за каждое правильное соответствие 0,5 балла, но за каждое неправильное также минус 0,5 балла.

Уровень знаний обучающихся определяется следующими оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно».

Критерии оценок:

- «превосходно» - 96-100% правильных ответов;
- «отлично» – 86-95% правильных ответов;
- «очень хорошо» - 81-85% правильных ответов;
- «хорошо» – 66-80% правильных ответов;
- «удовлетворительно» – 56-65% правильных ответов.
- «неудовлетворительно» - 46-55% правильных ответов;
- «плохо» - 45% и меньше правильных ответов.

Практические задания (Кейс)

Решение практических заданий включает: изучение условий задачи (описанной ситуации) и ответы на поставленные в задании вопросы.

При выполнении данного задания обучающемуся необходимо использовать теоретический материал изучаемой дисциплины и обосновывать с его помощью свой ответ. Перед ответом на поставленные в задании вопросы, обучающемуся необходимо внимательно ознакомиться с условиями задачи, выявив значимые для нахождения решения обстоятельства. Ответы на поставленные в задаче вопросы должны быть мотивированными, обоснованными и развернутыми. Ответы: «да», «нет» не допускаются.

Критерии оценки:

Оценка	Уровень подготовленности, характеризуемый оценкой
Превосходно	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, обучающийся отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание основного и дополнительного материала
Отлично	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, обучающийся отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание основного материала
Очень хорошо	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, обучающийся отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание материала, допущено не более 2 неточностей не принципиального характера
Хорошо	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, допущены неточности не принципиального характера, но обучающийся показывает систему знаний по теме своими ответами на поставленные вопросы
Удовлетворительно	Задание выполнено не в полном объеме (решено более 50% поставленных задач), но обучающийся допускает ошибки, нарушена последовательность ответа, но в целом раскрывает содержание основного материала

Неудовлетворительно	Задание выполнено не в полном объеме (решено менее 50% поставленных задач), обучающийся дает неверную информацию при ответе на поставленные задачи, допускает грубые ошибки при толковании материала, демонстрирует незнание основных терминов и понятий.
Плохо	Задание не выполнено, обучающийся демонстрирует полное незнание материала

Самостоятельная работа

Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу.

Преподавателем формируется комплект общих заданий или по вариантам.

Критерии оценки

Оценка	Уровень подготовленности, характеризуемый оценкой
Превосходно	Задание выполнено в полном объеме (все задания решены), ответ логичен и обоснован, видно изучение дополнительного материала
Отлично	Задание выполнено в полном объеме (все задания решены), есть незначительные погрешности
Очень хорошо	Задание выполнено в полном объеме (все задания решены), ответ логичен и обоснован, допущено не более 2 неточностей не принципиального характера
Хорошо	Задание выполнено в полном объеме (все задания решены), ответ логичен и обоснован, допущены неточности не принципиального характера, но обучающийся показывает систему знаний по теме своими ответами на поставленные вопросы
Удовлетворительно	Задание выполнено не в полном объеме (решено более 50% заданий), но обучающийся допускает ошибки, нарушена последовательность ответа, но в целом раскрывает содержание основного материала
Неудовлетворительно	Задание выполнено не в полном объеме (решено менее 50% заданий), обучающийся дает неверную информацию при ответе на поставленные задачи, допускает грубые ошибки при толковании материала, демонстрирует незнание основных терминов и понятий.
Плохо	Задание не выполнено, обучающийся демонстрирует полное незнание материала

Критерии оценки «Конструктивная активность на занятиях»

Описание уровня	баллы	оценка
+ берет на себя ответственность за продвижение группы в целом, стремиться помочь коллегам в их затруднениях, консультирует и разъясняет, помогает преодолеть разногласия	10	отлично
+ проявляет деловую активность на групповом уровне: прежде чем задавать вопросы, консультируется с группой, высказывая свое мнение, учитывает мнение других участников, терпим к индивидуальному стилю и темпу продвижения коллег	8	очень хорошо

+ проявляет деловую активность на индивидуальном уровне: внимательно слушает, задает уточняющие вопросы, затрагивающие в основном его лично	6	хорошо
+ формально-логическая активность: что конкретно делаем и зачем конкретно делаем именно это, не важно	4	удовлетворительно
активен, но зачастую не по делу, уводит разговор в сторону, действуя в личных интересах	2	неудовлетворительно

Критерии оценки «Посещение занятий»

Описание уровня	баллы	оценка
посещал все очные занятия	5	отлично
посещал не менее 90% всех очных занятий	4	очень хорошо
посещал более 75% всех очных занятий	3	хорошо
посещал не менее 50% всех очных занятий	2	удовлетворительно
посещал менее 25% всех очных занятий	1	неудовлетворительно

Критерии оценки «Тест»

Описание уровня	баллы	оценка
86-95% правильных ответов	10	отлично
81-85% правильных ответов	8	очень хорошо
66-80% правильных ответов	6	хорошо
56-65% правильных ответов	4	удовлетворительно
До 55% правильных ответов	2	неудовлетворительно

5.2.1 Контрольные вопросы к зачету

вопросы	Код формируемых компетенций
1. Организационное поведение как отрасль научного знания	УК-5
2. Индивидуальные различия людей в работе: личность и способности	ОПК-3,
3. Эмоции и стресс на работе	ОПК-3,
4. Отношение к работе, организации и сотрудникам	ОПК-3,
5. Мотивация в организации	ОПК-3, ОПК-ОС-6
6. Карьерное развитие	ОПК-3, ОПК-ОС-6
7. Рабочие группы и групповые процессы	ОПК-3, ОПК-ОС-6
8. Общение (коммуникация) в организации	ОПК-3, ОПК-ОС-6
9. Лидерство в организации	ОПК-ОС-6
10. Организационная культура	ОПК-ОС-6

5.2.2. Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенции

1. Какое определение наиболее полно отражает основные цели дисциплины

«Организационное поведение и управление организационной культурой»: (ОПК-3)

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.

2. Суть теории равенства и справедливости: (УК-5)

- а) создание благоприятных условий труда для всех сотрудников;
- б) справедливая оценка усилий человека по сравнению с усилиями других сотрудников;**
- в) удовлетворение потребностей работников различного уровня;
- г) учет индивидуальных возможностей работника;
- д) материальное поощрение всех сотрудников.

5. На организационном уровне поведения принятие решений рассматривается как: (ОПК-3)

- 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.

6. Выделите наиболее полную и правильную характеристику научной дисциплины «Организационное поведение и управление организационной культурой»: (ОПК-ОС-6)

- а) разрабатывает практические и прикладные подходы к анализу причин поведения людей и групп;
- б) в большей степени разрабатывает и предоставляет прикладные подходы к управлению поведением людей и групп в организации;
- в) интересуется явлениями управления поведением людей и групп на микроуровне;
- г) реализует теоретические подходы и концепции управления поведением людей и групп на уровне макроявлений;
- д) в большей степени разрабатывает и предоставляет теоретические подходы и концепции управления поведением людей и групп на макроуровне.**

8. Степень пресечения потребностей организации и потребностей работников характеризует в большей степени: (ОПК-3)

- а) миссию организации;
- б) организационный климат;**
- в) наличие программ повышения квалификации;
- г) уровень конфликтности в организации;
- д) характер коммуникаций в организации.

9. О какой модели поведения в организации идет речь, если потребности организации и потребности людей в значительной степени пересекаются: (ОПК-ОС-6)

- а) модель «выигрыш»;
- б) модель «выигрыш-проигрыш»;
- в) модель «выигрыш-выигрыш» с обеих сторон;**
- г) модель «выигрыш-проигрыш» с обеих сторон;
- д) модель «проигрыш»;

10. Интерес к организационной культуре наиболее выражен в: (ОПК-3)

- 1. промышленных компаниях;
- 2. «органических» компаниях, работающих в сфере интеллектуальных услуг;**
- 3. автомобильных компаниях;
- 4. компаниях розничной торговли.

11. Понимание культуры как доступной изменениям опирается на: (ОПК-ОС-6)

- 1. герменевтический подход;
- 2. феноменологический подход;
- 3. объективистский подход;**
- 4. подход, связанный с использованием метафор.

12. Понимание культуры как метафоры означает, что культура (УК-5)

1. пронизывает все подсистемы организации;
2. пронизывает отдельные подсистемы организации;
3. пронизывает одну ключевую подсистему организации;
4. сама является одной из подсистем.

13. Верная последовательность стадий обучения, знакомящего с культурным многообразием в организации (УК-5):

- 1) Защита – Признание – Адаптация – Минимизация различий – Интеграция;
- 2) Признание – Адаптация - Защита – Минимизация различий – Интеграция;
- 3) **Защита – Минимизация различий – Признание – Адаптация – Интеграция;**
- 4) Адаптация – Минимизация различий – Защита – Признание – Интеграция.
- 5) Интеграция – Минимизация различий – Адаптация – Защита – Признание.

14. Доктор философии Ицхак Адизес предложил свою систему менеджмента, в которой выделил стили управления, как комбинацию четырех функций, в каком из предложенных сочетаний процесс лидерства НЕвозможен (ОПК-3):

- 1) paEI;
- 2) pAEI;
- 3) PaEI;
- 4) PAeI
- 5) **PAEi**
- 6) Pael
- 7) PAEI

15. Методы, предполагающие передачу сотрудникам сведений, которые позволяют им самостоятельно организовывать свое поведение и свою деятельность – это (ОПК-ОС-6):

- 1) различные методы стимулирования;
- 2) **методы информирования;**
- 3) методы убеждения;
- 4) методы административного принуждения;
- 5) экономические методы.

16. К чертам эффективного лидерства вы бы НЕ отнесли (УК-5):

- 1) коммуникации;
- 2) видение;
- 3) доверие;
- 4) **власть;**
- 5) гибкость.

17. К традиционным концепциям лидерства относятся (УК-5):

- 1) концепция харизматического лидерства;
- 2) **концепции ситуационного лидерства;**
- 3) концепция трансформационного лидерства;
- 4) **концепции лидерского поведения;**
- 5) концепция постгероического или делегирующего лидерства;
- 6) концепция атрибутивного лидерства;
- 7) **концепция лидерских качеств**
- 8) концепция транзакционного лидерства
- 9) **концепция индивидуализированного лидерства**

18. Чтобы достичь высокой командной сплоченности лидеру следует учитывать следующие факторы (ОПК-3):

- 1) моральный дух;
- 2) **взаимодействие;**
- 3) сохранение постоянного состава;
- 4) **общие цели;**
- 5) усиление лояльности;
- 6) **привлекательность команды;**
- 7) продуктивность работы;
- 8) **соперничество с другими;**
- 9) **успех и положительная внешняя оценка**

19. Укажите основные (обязательные) элементы аргументированной речи, необходимые при аргументации лидером своей позиции (УК-5):

- 1) мотив;
- 2) **довод;**
- 3) посылка;
- 4) уловка;
- 5) **факт;**
- 6) основание;
- 7) **контраргумент;**
- 8) логика;
- 9) **тезис;**
- 10) эмоции;
- 11) **заключение.**

20. Составляющие эмоционального интеллекта лидера (ОПК-3)

Составляющие	Ключевые компоненты
I. Самосознание	1. Влияние на окружающих
	2. Эмпатия
	3. Точная самооценка
II. Менеджмент взаимоотношений	4. Сознательность
	5. Развитие других людей
III. Владение собой	6. Корпоративное сознание
	7. Уверенность в себе
	8. Эмоциональное самосознание
IV. Социальное сознание	9. Эмоциональный самоконтроль
	10. Воодушевление окружающих
	11. Ориентация на оказание услуги
	12. Действия, заслуживающие доверия

I – 3,7,8; II – 1,5,10; III – 4,9,12; IV – 2,6,11.

5.2.3. Типовой кейс для оценки сформированности компетенции УК-5, ОПК-3, ОПК-ОС-6

Прочитай текст. Ответьте на поставленные вопросы:

Вопросы:

13. Какими способами можно оценить потребность в изменениях в корпоративной жизни компании? (УК-5)
14. Какие меры необходимо предпринять, чтобы проводимые изменения были приняты сотрудниками с наименьшим сопротивлением? (УК-5, ОПК-ОС-6)
15. Что бы Вы могли предложить для формирования в организации системы менеджмента знаний? (ОПК-ОС-6)
16. Какими способами можно оценивать эффективность внедрения новых стандартов корпоративной жизни компании? (УК-5, ОПК-3)

Торговая организация «Аврора» с нового года приняла на работу нового директора по персоналу Максима Романовича. Молодой человек с приятными манерами и опытом работы в одной из крупных западных компаний понравился руководству организации. Последние три года «Аврора» стремительно развивалась. Штат сотрудников достиг более тысячи человек. Руководство организации пришло к выводу, что на должность директора по персоналу нужен человек с активной жизненной позицией и обладающий современными профессиональными знаниями, а также имеющий опыт внедрения западных технологий в области управления персоналом.

Одним из первых шагов Максима, с согласия руководства организации, стала разработка и введение кодекса корпоративного поведения. Руководство организации приветствовало нововведения: «Наконец-то нашелся человек, способный навести порядок!». Помимо целого свода «как вести себя на работе и с клиентами» все сотрудники узнали, что с 1 марта вводится строгий дресс-код, а к большинству сайтов в Интернете будет ограничен доступ. Также был введен электронный учет рабочего времени, а в качестве нового места для курения выделили небольшую комнату в самой отдаленной части офисного здания, куда войти можно было только по электронному пропуску. Высказано предложение по созданию базы накопленных знаний (требовалось разработать новые положения для введения и быстрой адаптации новых сотрудников), а также создание корпоративного волонтерского движения.

Инновации были восприняты сотрудниками в штыки. В отдел персонала зачастили «разведчики», чтобы получить ответы на вопросы: «Как долго это будет длиться?», «Когда успокоится ваш начальник?» и др. При этом менеджерам по персоналу приходилось «отлавливать» одетых не по уставу. В случае, когда внешний вид сотрудника не соответствовал корпоративным нормам, его не допускали к работе до тех пор, пока сотрудник не приведет свой облик к приемлемому варианту. Например, его отправляли домой с целью переодеться. К тому же время, потраченное на дорогу, не считалось рабочим и не оплачивалось.

Напряжение внутри организации нарастало. Специалистам отдела персонала приходилось проводить профилактические беседы с каждым сотрудником, проявляющим недовольство новыми корпоративными стандартами. Некоторые уволились. Небольшая часть сотрудников, особенно новички, восприняли введение дресс-кода и корпоративного кодекса спокойно, считая, что «такие меры давно уже повсеместно вводятся», «друзья работают в подобных условиях и ничего, привыкли». Но часть старой гвардии упорно сопротивлялась изменениям, считая кодекс и дресс-код нарушением их права на свободу выбора. Сотрудники, которые работали в компании дольше всех, приводили следующие аргументы, защищая свое поведение и сопротивляясь вводимым изменениям: успехи организации были обусловлены эффективной командной работой всех вне зависимости от их внешнего вида и пользования социальными сетями. Они полагали, что данные нововведения разрушают тот командный дух, который вывел «Аврору» на новые рубежи.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Адизес, И.К. Развитие лидеров: Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей [Электронный ресурс] / Ицхак Калдерон Адизес; Пер. с англ. – 6-е изд. – М.: Альпина Паблишер, 2015. – 259 с. – URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=917586>
2. Гоулман, Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта [Электронный ресурс] / Дэниел Гоулман, Ричард Бояцис, Энни Макки; Пер. с англ. – 6-изд. – М.: Альпина Паблишер, 2014. – URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=926931>
3. Евтихов, О.В. Развитие лидерского потенциала руководителя [Электронный ресурс] : Монография / О.В. Евтихов. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 198 с. – URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=458345>
4. Кови, С. Лидерство, основанное на принципах [Электронный ресурс] / Стивен Кови; Пер. с англ. - 7-е изд. - М.: Альпина Паблишер, 2015. - 302 с. – URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=914153>
5. Менеджмент [Электронный ресурс] : Учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. - 6-е изд., перераб. и доп. - М.: Магистр: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 656 с. – URL: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=472344>
6. Организационная культура: учебное пособие/Балашов А.П. - М.: Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 247 с. (режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=526897>)
7. Организационная культура: формирование, развитие и оценка: Учебное пособие / О.Г. Тихомирова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 151 с. (режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=463431>)
8. Организационное поведение: Учебник / Резник С. Д., 4-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 460 с.:– Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=467203>

б) дополнительная литература:

1. Адизес, И.К. Идеальный руководитель: Почему им нельзя стать и что из этого следует [Электронный ресурс] / Адизес И.К., - 7-е изд. - М.: Альпина Пабл., 2016. - 264 с. – URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=912757>
2. Болмэн, Ли. Рефрейминг организации: Компания как фабрика, семья, джунгли и храм [Электронный ресурс] / Ли Болмэн, Терренс Дил; Пер. с англ. — М.: Альпина Паблишер, 2014. — 632 с. - URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=923517>
3. Герстнер, Л. Кто сказал, что слоны не могут танцевать? Жесткие реформы для выживания компании [Электронный ресурс] / Луис Герстнер; Пер. с англ. - 2-е изд. - М.: Альпина Паблишер, 2014. - 320 с. - URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=914105>
4. Евтихов, О.В. Стратегии и приемы лидерства: теория и практика [Электронный ресурс] / О.В. Евтихов. - СПб: Речь, 2007. - 238 с. – URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=529467>
5. Евтихов, О.В. Тренинг лидерства [Электронный ресурс] / О.В. Евтихов. - СПб: Речь, 2007. - 256 с. – URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=529469>
6. Евтихов, О.В. Эффективное лидерство [Электронный ресурс] / О.В. Евтихов. - Краснояр: СибГАУ, 2012. - 132 с. – URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=536762>
7. Иванова, С.В. Развитие потенциала сотрудников. Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации [Электронный ресурс] / Светлана Иванова, Дмитрий Болдогоев, Эмма Борчанинова, Анна Глотова, Оксана Жигилий. – 4-е изд. – М.:

Альпина Паблишер, 2012. – 357 с. – URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=917619>

8. Кетс де Врис, М. Мистика лидерства: Развитие эмоционального интеллекта [Электронный ресурс] / Манфред Кетс де Врис; Пер. с англ. - 4-е изд. - М.: Альпина Паблишер, 2014. - 276 с. - URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=914449>
9. Организационная культура компании: Учебное пособие / Т.О. Соломанидина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 624 с. (режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=473927>)
10. Организационная культура российского студенчества в условиях изменений социально-экономической среды: Монография / С.Д. Резник, М.В. Черниковская. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015 (режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=498191>)
11. Организационное поведение / Згонник Л.В. - М.: Дашков и К, 2017. - 232 с.- Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=513285>

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

1. <http://adizes.ru/> - официальный сайт Института Адизеса в России.
2. <http://hr-portal.ru/> - HR portal: Сообщество. Публикации
3. <http://www.iqlib.ru> – электронная библиотека образовательных и просветительных изданий
4. <http://znanium.com/> - электронно-библиотечная система
5. <https://e.gd.ru/> - Генеральный директор: Персональный журнал руководителя. – URL:
6. <https://e.hr-director.ru/> - Директор по персоналу: практический журнал по управлению человеческими ресурсами
7. <https://spiral dynamics.ru/> - Спиральная динамика
8. www.elibrary.ru/defaultx.asp - научная электронная библиотека
9. www.humanities.edu.ru - сайт «Гуманитарное образование»
10. Официальные сайты предприятий и организаций
11. Программный пакет MS Office.

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебники, электронные образовательные ресурсы, мультимедийные универсальные энциклопедии, аудиовизуальные средства (слайды, презентации на цифровых носителях), ПК, проекторы.

Минимально необходимый для чтения курса перечень материально-технического обеспечения включает оборудованные мультимедийными средствами обучения, а также возможностью выхода в Интернет, т.к. занятия проводятся с использованием мультимедийного оборудования.

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Специальные по помещения должны быть укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие примерным программам дисциплин (модулей), рабочим учебным

программам дисциплин (модулей).

Помещения для самостоятельной работы обучающихся должны быть оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ Управление персоналом.

Автор (ы) _____ Марико В.В.

Рецензент: _____

Заведующий кафедрой _____ Грудзинский А.О.

Программа одобрена на заседании методической комиссии Института экономики и предпринимательства от «14» ноября 2022 года, протокол № 6.