

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ,  
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

ГОУ ВПО Кыргызско-Российский Славянский университет им. Б.Н. Ельцина



УТВЕРЖДАЮ

202 г.

## Организационное поведение рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **Менеджмента**

Учебный план **для всех направлений магистратуры КРСУ  
в соответствии с ФГОС 3++**

Квалификация **магистр**

Форма обучения **очная, заочная**

Общая трудоемкость **2 ЗЕТ**

Часов по учебному плану 72  
в том числе:  
аудиторные занятия 24  
самостоятельная работа 47,8

Виды контроля в семестрах:  
зачеты с оценкой 1

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>, <Семестр на курсе>)	1 (1.1)		Итого	
	18			
Неделя	18			
Вид занятий	уп	рп	уп	рп
Лекции	10	10	10	10
Практические	14	14	14	14
Контактная работа в период теоретического обучения	0,2	0,2	0,2	0,2
В том числе инт.	8	8	8	8
Итого ауд.	24	24	24	24
Контактная работа	24,2	24,2	24,2	24,2
Сам. работа	47,8	47,8	47,8	47,8
Итого	72	72	72	72

Программу составил(и):

к.э.н., доцент, *Островская Е.С.*



; к.э.н., доцент, *Рахманалиева А.А.*



Рабочая программа дисциплины

**Организационное поведение**

разработана в соответствии с ФГОС 3++:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по всем направлениям подготовки и специальностям КРСУ

составлена на основании учебного плана:

Всех направлений подготовки

Магистерская программа

утвержденного учёным советом вуза от 26.10.2021 протокол № 3.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

**Менеджмента**

Протокол от 07 октября 2021 г. № 3

Срок действия программы: 2022-2024 уч.г.

Зав. кафедрой к.э.н., доцент Романович О.Г.



**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**

Председатель УМС  
№ 09 2022 г.

*Уава Ю В*

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2022-2023 учебном году на заседании кафедры **Менеджмента**

Протокол от 30 08 2022 г. № 1  
Зав. кафедрой к.э.н., доцент Романович О.Г.

*Романович*

Председатель УМС  
\_\_\_\_\_ 2023 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2023-2024 учебном году на заседании кафедры **Менеджмента**

Протокол от \_\_\_\_\_ 2023 г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой к.э.н., доцент Романович О.Г.

Председатель УМС  
\_\_\_\_\_ 2024 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2024-2025 учебном году на заседании кафедры **Менеджмента**

Протокол от \_\_\_\_\_ 2024 г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой к.э.н., доцент Романович О.Г.

Председатель УМС  
\_\_\_\_\_ 2025 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2025-2026 учебном году на заседании кафедры **Менеджмента**

Протокол от \_\_\_\_\_ 2025 г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой к.э.н., доцент Романович О.Г.

<b>1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
1.1	Целью освоения дисциплины «Организационное поведение» является: формирование практических навыков и компетенций в сфере современных форм и методов воздействия на поведение личности, группы для повышения эффективности работы организации.
1.2	Практические задачи дисциплины заключаются в том, чтобы: – определить методологический фундамент процесса управления организационным поведением, принципы взаимодействия в организации, основные концепции (подходы) их формирования; – изучить современные технологии, конкретные методы и приемы формирования моделей эффективного организационного поведения; – исследовать объективную и субъективную составляющие разнообразия моделей организационного поведения и управления им; – формирование у студентов четкого представления о концепции работы в команде и ее применения на практике; – создание прочного базиса для формирования и практической реализации путей повышения эффективности команд и оценки их деятельности; – приобрести и развить практические навыки формирования и управления поведением в организации на основе применения современных обучающих технологий и методов активной творческой работы магистрантов, таких как анализ конкретных ситуаций, ролевые и деловые игры, проведение занятий-дискуссий.

<b>2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП</b>	
Цикл (раздел) ООП:	Б1.О
<b>2.1</b>	<b>Требования к предварительной подготовке обучающегося:</b>
2.1.1	Проблемы межкультурной коммуникации в современном мире
<b>2.2</b>	<b>Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:</b>
2.2.1	Управление проектами Преддипломная практика

<b>3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)</b>	
<b>УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</b>	
<b>Знать:</b>	
Уровень 1	- методики формирования команд; - методы эффективного руководства коллективами; - основные теории лидерства и стили руководства.
<b>Уметь:</b>	
Уровень 1	- разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций при подготовке и выполнении проекта; - формулировать задачи членам команды для достижения поставленной цели; - разрабатывать командную стратегию; - применять эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели
<b>Владеть:</b>	
Уровень 1	- умением анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в команде для достижения поставленной цели; - методами организации и управления коллективом.

**В результате освоения дисциплины обучающийся должен**

<b>3.1</b>	<b>Знать:</b>
3.1.1	основные технологии и процедуры регулирования организационных отношений, методы и теории мотивации, лидерства и власти, а также принципы групповой динамики; сущность, виды конфликтов и методы управления ими; основы групповой динамики, создания команд и организационные возможности командной работы
<b>3.2</b>	<b>Уметь:</b>
3.2.1	применять основные теории мотивации, лидерства и власти в управлении персоналом организации, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики; анализировать и интерпретировать различные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций; организовать и руководить командной работой, вырабатывая командную стратегию
<b>3.3</b>	<b>Владеть:</b>
3.3.1	навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций; навыками управления работой команды; навыками разработки командной стратегии для достижения поставленных целей

**4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Пр. подг.	Примечание
	<b>Раздел 1. Человек и организа-ция. Динамика группового по-ведения в организации</b>							
1.1	Сущность и содержание органи-зационного поведения. Теории поведения человека в организа-ции. Взаимодействие личности и организации. /Лек/	1	1	УК-3	Л1.5 Л1.3Л2.2 Л2.1Л3.1			
1.2	Адаптация человека и измене-ние его поведения. Понятие и этапы деловой карьеры . Под-ходы к управлению человече-скими ресурсами. Современные и перспективные модели орга-низационного поведения. /Пр/	1	2	УК-3	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1			
1.3	Системное описание поведения человека в организации. Изу-чить факторы впечатления, рас-смотреть стратегии управления впечатлением Подготовить конспект по во-просу: понятие деловой карьеры и ее этапы Подготовиться к дискуссии по проблемам эффективности по-строения карьерограммы. /Ср/	1	4	УК-3	Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1			
1.4	Групповая динамика в организа-ции. Мотивация и результатив-ность организации. /Лек/	1	2	УК-3	Л1.2 Л1.5Л2.2 Л2.3Л3.1	1		лекция-дискуссия
1.5	Рабочие группы. Команды и ко-мандообразование. Концепция организационного развития. Сущность мотивации трудового поведения персонала. /Пр/	1	2	УК-3	Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1	1		решение ситуационных задач
1.6	Практическое задание: провести сравнительный анализ рабочей группы и команды, оформить в виде таблицы Рассмотреть принципы и мето-дики team -building. Принципы формирования команды. Основ-ные сферы деятельности ко-манд. Недостатки команды. Об-щая характеристика команды как малой группы. Типология команд. Ролевая дифференци-ция команды. Пути образования команды. Подготовка конспекта по вопросу: характеристики мо-тивов организационного пове-дения и управление ими. Практическое задание: На ос-нове материала конспекта про-вести сравнительный детальный анализ содержательных и про-цессных теорий мотивации. /Ср/	1	7	УК-3	Л1.2 Л1.1 Л1.3Л2.1Л3.1 Л3.2			

	Конфликты в организации, пути и методы их разрешения. Стрессы в структуре организационного поведения. /Лек/	1	2	УК-3	Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1	1		лекция-дискуссия
1.8	Организационные возможности командной работы. «Командный» стиль управления в больших коллективах. Профилактика распада команды. Методический подход к формированию команд. Виды конфликтов и их характеристика. Способы управления конфликтами. Характеристика симптомов стресса и психических состояний персонала в результате стрессов. Управление персоналом в условиях стресса. /Пр/	1	2	УК-3	Л1.3 Л1.4Л2.3Л3.1	1		решение ситуационных задач
1.9	Определить секреты «эффекта команды» и недостатки команды. Определить разницу между реальной и высокоэффективной командой. Сформулировать собственное определение понятия «конфликт» Провести сравнение межличностных и структурных методов управления конфликтами Продумать оптимальную стратегию поведения в конфликте. Сформулировать условия оптимизации своего поведения в конфликте. Сделать выводы и указать, какие тактики следует применять в различных ситуациях. /Ср/	1	6,8	УК-3	Л1.1 Л1.5Л2.3Л3.1 Л3.2			
	<b>Раздел 2. Процессы в организации</b>							
2.1	Коммуникации в организации. /Лек/	1	1	УК-3	Л1.2 Л1.5Л2.3Л3.1	1		лекция-дискуссия
2.2	подготовиться к аудиторной работе, предполагающей практическое выполнение следующих действий (на основе выбранной ситуации): 1. определение типа коммуникационной сети; 2. четкое описание условий формирования коммуникационного процесса; 3. определение путей и средств достижения цели коммуникаций; 4. составление программы совершенствования собственного коммуникативного поведения; 5. определение эффективности обратной связи. /Ср/	1	6	УК-3	Л1.3 Л1.5Л2.2Л3.1			

2.3	Коммуникационные процессы. Коммуникативные барьеры и способы их преодоления. Деловое общение как основа коммуникативного поведения. Диагностика жизнеспособности и ролевого распределения в команде. /Пр/	1	2	УК-3	Л1.3 Л1.2Л2.2Л3.1	1		решение ситуационных задач
2.4	Лидерство. Власть и влияние в организации. /Лек/	1	1		Л1.5 Л1.4Л2.1Л3.1	1		лекция-дискуссия
2.5	Сущность лидерства и подходы к изучению лидерства. Характеристика основных теорий лидерства. Особенности различных форм власти и влияния и их эффективность. /Пр/	1	2	УК-3	Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1	1		решение ситуационных задач
2.6	Сформулируйте собственное определение понятий «лидерство», «лидер», «стиль лидерства». Выделите определяющие критерии. Сформулировать наиболее значимые качества, которыми должен обладать современный менеджер. Охарактеризовать основные стили лидерства по схеме: преимущества, недостатки, поведенческие проявления, условия применения, эффективность использования. Составить ранжированный перечень основных источников власти менеджера в современной организации Обозначить условия практического применения различных форм власти и влияния в организации Составить ранжированный перечень основных источников власти менеджера в современной организации Обозначить условия практического применения различных форм власти и влияния в организации. /Ср/	1	6	УК-3	Л1.2 Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.2Л3.1			
2.7	Управление поведением организации. /Лек/	1	1	УК-3	Л1.4 Л1.3Л2.2Л3.1			
2.8	Анализ поведения организации. Конструирование структуры организации. Управление поведением организации. /Пр/	1	1	УК-3	Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1			

2.9	Изложить в систематизированном виде преимущества, недостатки, поведенческие признаки и условия практического применения бюрократических, органических и инновационных структур управления в организации Провести сравнительный анализ структур организации и их влияния на организационное поведение. /Ср/	1	6	УК-3	Л1.2 Л1.3Л2.2 Л2.1Л3.1			
2.10	Поведенческий маркетинг. /Лек/	1	1	УК-3	Л1.4 Л1.3Л2.1Л3.1			
2.11	Маркетинговый подход в организационном поведении. Управление поведением клиентуры организации. Поведенческие ориентации персонала. /Пр/	1	1	УК-3	Л1.2Л2.1 Л2.3Л3.1			
2.12	Просмотреть сайты ведущих компаний и дать оценку размещенной на них информации в контексте маркетинговой ориентации Разработать программу формирования маркетинговой поведенческой культуры для реальной организации. Отрастить в ней мероприятия по основным составляющим данной категории. Разработать итоговую групповую презентацию по реальной	1	6	УК-3	Л1.3 Л1.5Л3.1			
2.13	Управление изменениями и нововведениями в организации. /Лек/	1	1	УК-3	Л1.1Л2.3			
2.14	Деятельность менеджера по управлению организационными изменениями и нововведениями. Сопротивления изменениям и нововведениям в организации и их преодоление. /Пр/	1	2	УК-3	Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2			
2.15	Составить ранжированный перечень причин организационных изменений Подготовиться к дискуссии по вопросу: Позитивное и негативное воздействие психологических факторов на изменения и нововведения в организации. Изучить рекомендации Р.Уотермена по обновлению организации. Продумать возможности ее применения в практике Подготовиться к написанию теста. /Ср/	1	6	УК-3	Л1.5Л2.3 Л2.1Л3.1			
2.16	Прием зачета с оценкой. /КрТО/	1	0,2	УК-3	Л3.1			

## 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### 5.1. Контрольные вопросы и задания

Вопросы промежуточного контроля для проверки уровня обученности «ЗНАТЬ»:

1. Восприятие человеком окружения
2. Критериальная основа поведения, расположения
3. Составляющие приверженности организации
4. Формальный и неформальный статус роли
5. Ценности, верования и принципы в жизни людей
6. Формальные и неформальные группы
7. Конформизм – винтик в групповом механизме
8. Характеристики пространственного расположения индивида
9. Научение поведению и модификация поведения человека в организации
10. Адаптация человека и изменение его поведения. Четыре типа адаптации
11. Ролевое поведение в организации
12. Понятие и этапы деловой карьеры
13. Становление концепции организационного поведения
14. Сущность и виды коммуникаций
15. Коммуникационные процессы
16. Деловое общение как основа коммуникативного поведения
17. Понятие и значение мотивации
18. Основные теории мотивации
19. Рабочие группы
20. Команды и командообразование
21. Концепция организационного развития
22. Понятие, структура и причины конфликтов
23. Виды конфликтов и их характеристика
24. Группы причин конфликтов и предотвращение ролевых конфликтов
25. Сущность и динамика стрессов
26. Управление персоналом в условиях стресса
27. Сущность лидерства и подходы к изучению лидерства
28. Сущность власти и влияния в организационном поведении
29. Маркетинговый подход в организационном поведении
30. Управление поведением клиентуры организации
31. Команда проекта и ее организационная структура.
32. Взаимодополняющие навыки необходимые для членов команды проекта.
33. Структура системы управления командой.
34. Основные характеристики команды.
35. Принципы формирования команды. Требования к менеджерам проекта.
36. Организационные аспекты формирования команды.
37. Понятие эффективной команды и модель ее формирования.
38. Методы формирования команды.
39. Примерный состав команды. Сколько человек должно быть в команде?
40. Типы совместной деятельности: совместно-взаимодействующий тип.
41. Типы совместной деятельности: совместно-последовательный тип.
42. Типы совместной деятельности: совместно-индивидуальный тип.
43. Типы совместной деятельности: совместно-творческий тип.
44. Целевые и поддерживающие процессы организации совместной деятельности.
45. Типы управления командой.
46. Эффективное управление персоналом, как основа управления проектом.
47. Параметры системы управления персоналом проекта.
48. Особенности поведения персонала.
49. Стратегия формирования команды.
50. Кадровое планирование команды.
51. Количественная и качественная оценка потребности проекта в персонале.
52. Основные цели и критерии оценки персонала команды.
53. Методики оценки персонала команды.
54. Обучение и развитие персонала проекта. Оценка потребности в обучении персонала команды.
55. Традиционное обучение внутри предприятия и интегрированное обучение персонала команды.
56. Основные психологические характеристики команды.
57. Лидерство в команде.
58. Стили руководства в команде.
59. Мотивация и стимулирование персонала команды.
60. Конфликты внутри команды. Методы управления конфликтными ситуациями в команде.

Задания промежуточного контроля для проверки уровней обученности «УМЕТЬ» и «ВЛАДЕТЬ» на основе конкретного примера:

1. Постройте модель взаимодействия личности и организации
2. Постройте модель взаимодействия человека и организационного окружения.
3. Структурируйте внутренние и внешние факторы, влияющие на восприятие человеком действительности.
4. Оцените степень удовлетворенности работой и перечислите её устойчивые характеристики.
5. Дайте характеристику индивидуальности человека по трем группам факторов
6. Охарактеризуйте взаимодействие человека и группы
7. Постройте модель адаптации человека к организационному окружению и изменение его поведения.
8. Проведите сравнительную характеристику двух групп факторов порождения конфликтов.
9. Сравните между собой четыре типа поведения человека в организации
10. Сравните четыре типа компенсации, как внешней реакции на поведение человека.
11. Охарактеризуйте сущность, причины и объекты изменений и нововведений
12. Постройте карьерограмму
13. Проведите системное описание поведения человека в организации
14. Выявите коммуникативные барьеры и соответствующие им способы их преодоления
15. Проведите сравнительную характеристику содержательных теорий мотивации
16. Проведите сравнительную характеристику процессных теорий мотивации
17. Проведите сравнительную характеристику рабочих групп и команд
18. Выявите характеристики симптомов стресса и психических состояний персонала в результате стрессов
19. Постройте программу психогигиены стресса
20. Проведите сравнительную характеристику основных теорий лидерства
21. Выявите особенности различных форм власти и влияния и их эффективность
22. Рассмотрите сопротивления изменениям и нововведениям в организации и способы их преодоления
23. Раскройте маркетинговую поведенческая культура организации и ее составляющие
24. Постройте возможные модели поведенческих ориентаций персонала
25. Выявите способы управления конфликтами
26. Проведите сравнительную характеристику формальных и неформальных групп
27. Постройте коммуникационную цепь организации
28. Постройте эволюционную модель развития теорий мотивации
29. Проведите анализ поведения организации
30. Постройте модель формирования эффективной команды
31. Проранжируйте взаимодополняющие навыки необходимые для членов команды проекта по степени важности
32. Объясните необходимость следования принципам формирования команды
33. Сформулируйте основные требования к менеджерам проекта
34. Составьте алгоритм создания команды на основе организационных аспектов формирования команды.
35. Проведите сравнительную характеристику источников привлечения персонала команды
36. Проведите сравнительную характеристику методов формирования команды
37. Проведите сравнительную характеристику совместно-взаимодействующего и совместно-последовательного типов совместной деятельности
38. Проведите сравнительную характеристику совместно-взаимодействующего и совместно-индивидуального типов совместной деятельности
39. Проведите сравнительную характеристику совместно-взаимодействующего и совместно-творческого типов совместной деятельности
40. Проведите сравнительную характеристику совместно-последовательного и совместно-индивидуального типов совместной деятельности
41. Проведите сравнительную характеристику совместно-последовательного и совместно-творческого типов совместной деятельности
42. Проведите сравнительную характеристику совместно-индивидуального и совместно-творческого типов совместной деятельности
43. Охарактеризуйте области компетентности менеджера по персоналу в команде
44. Проранжируйте по степени важности критерии оценки персонала команды для различных сфер деятельности

## 5.2. Темы курсовых работ (проектов)

Учебным планом написание Курсовой работы по данной дисциплине не предусмотрено

## 5.3. Фонд оценочных средств

- Решение ситуационных задач

Банк ситуационных задач представлен в ПРИЛОЖЕНИИ 3.

- Эссе

Тематика Эссе по дисциплине ОП:

1. Конформизм: хорошо или плохо?
2. Эффект толпы и его действие
3. Каким должен быть лидер?
4. Конфликты – это неизбежность?

5. Система мотивации и ее эффективность
6. Эффективно ли выделение рабочих групп или команд?
7. За что в ответе менеджер?
8. Какими должны быть эффективные коммуникации?
9. Какие отношения с клиентами наиболее эффективны?

- Презентация в формате Microsoft PowerPoint по результатам исследовательского задания на тему: "Поведенческие аспекты управления в организации"

В рамках дисциплины предусмотрена командная презентация, в которой производится анализ организационного поведения на примере реально существующей конкретной организации, по критериям указанным в Методических указаниях.

- Итоговый тест по дисциплине

Варианты тестовых заданий представлены в ПРИЛОЖЕНИИ 4.

- Фронтальный опрос по основным темам курса

*Тема 1* Теории поведения человека в организации. Взаимодействие личности и организации.

- 1.1 Адаптация человека и изменение его поведения.
- 1.2 Понятие и этапы деловой карьеры
- 1.3 Подходы к управлению человеческими ресурсами.
- 1.4 Современные и перспективные модели организационного поведения

*Тема 2* Групповая динамика в организации. Мотивация и результативность организации.

- 2.1 Рабочие группы.
- 2.2 Команды и командообразование
- 2.3 Организационные возможности командной работы.
- 2.4 «Командный» стиль управления в больших коллективах.
- 2.5 Профилактика распада команды.
- 2.6 Методический подход к формированию команд.
- 2.7 Концепция организационного развития.
- 2.8 Сущность мотивации трудового поведения персонала.

*Тема 3* Конфликты в организации, пути и методы их разрешения. Стрессы в структуре организационного поведения.

- 3.1 Виды конфликтов и их характеристика
- 3.2 Способы управления конфликтами.
- 3.3 Характеристика симптомов стресса и психических состояний персонала в результате стрессов.
- 3.4 Управление персоналом в условиях стресса.

*Тема 4* Коммуникации в организации

- 4.1 Коммуникационные процессы.
- 4.2 Коммуникативные барьеры и способы их преодоления.
- 4.3 Деловое общение как основа коммуникативного поведения.
- 4.4 Диагностика жизнеспособности и ролевого распределения в команде

*Тема 5* Лидерство. Власть и влияние в организации

- 5.1 Сущность лидерства
- 5.2 Подходы к изучению лидерства.
- 5.3 Характеристика основных теорий лидерства.
- 5.4 Особенности различных форм власти и влияния и их эффективность.

*Тема 6* Поведенческий маркетинг

- 6.1 Маркетинговый подход в организационном поведении.
- 6.2 Управление поведением клиентуры организации.
- 6.3 Поведенческие ориентации персонала

#### **5.4. Перечень видов оценочных средств**

- 1) Решение ситуационных задач
- 2) Эссе
- 3) Презентация в формате Microsoft PowerPoint по результатам исследовательского задания
- 4) Тест
- 5) Опрос

Шкалы оценивания по всем видам оценочных работ в ПРИЛОЖЕНИИ 1

### **6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

#### **6.1. Рекомендуемая литература**

##### **6.1.1. Основная литература**

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Козлов В.В., Одегов Ю.Г., Сидорова В.Н.	Организационное поведение	М.: КНОРУС 2016
Л1.2	Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.	Организационное поведение. Основы управления : учебное пособие для вузов	М.: ЮНИТИ-ДАНА 2015

Л1.3	Красовский Ю.Д.	Организационное поведение : учебник	М.: ЮНИТИ-ДАНА 2017
Л1.4	Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А.	Организационное поведение : учебное пособие	М.: Дашков и К, Южный институт менеджмента 2011
Л1.5	Басенко В.П., Дианова В.А.	Теория организации и организационное поведение. Учебное наглядное пособие для обучающихся по направлению подготовки магистратуры «Менеджмент»	Краснодар, Саратов : Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа 2018
<b>6.1.2. Дополнительная литература</b>			
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Кочеткова А.И.	Введение в организационное поведение и организационное моделирование : учебное пособие	М.: Дело, 2011
Л2.2	Захарова Т.И.	Организационное поведение : учебное пособие	М.: Евразийский открытый институт, 2010
Л2.3	Конталев В.А.	Организационное поведение : учебное пособие	М.: Московская государственная академия водного транспорта, 2011
<b>6.1.3. Методические разработки</b>			
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	Л.В. Хасанова, Н.В. Беликова, А.А. Рахманалиева и др.	Методы организации самостоятельной работы студентов: Учебно-методическое пособие для студентов, обучающихся по основным образовательным программам бакалавриата и магистратуры по направлению "Менеджмент"	Бишкек : Изд-во КРСУ 2014
Л3.2	Рахманалиева А.А.	Методика разработки и проведения программ тимбилдинга по дисциплине «Team-менеджмент»: уч-мет. пособие	Бишкек, КРСУ 2015
<b>6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"</b>			
Э1	Организационное поведение		eLibrary.sgu.ru/uch_lit/1149.pdf
Э2	Организационное поведение		portal.tpu.ru:7777/SHARED/i/IVANKINA/selfwork/tasks/
Э3	Организационное поведение		https://istina.msu.ru/collections/7962352/
<b>6.3. Перечень информационных и образовательных технологий</b>			
<b>6.3.1 Компетентностно-ориентированные образовательные технологии</b>			
6.3.1.1	Традиционные образовательные технологии – лекции, семинары, ориентированные прежде всего на сообщение знаний и способов действий, передаваемых студентам в готовом виде и предназначенных для воспроизводящего усвоения и разбора конкретных ситуаций.		
6.3.1.2	Инновационные образовательные технологии – занятия в интерактивной форме, которые формируют системное мышления и способность генерировать идеи при решении различных творческих задач. К формам интерактивных лекционных занятий, применяемых в рамках дисциплины «Организационное поведение», относятся: лекция-беседа, лекция-дискуссия, лекция с разбором конкретных ситуаций, электронные тексты лекций с презентациями. К формам интерактивных семинаров и практических занятий, применяемых в рамках дисциплины «Организационное поведение», относятся: творческие задания; работа в малых группах; дискуссия; аналитическая работа (АР); подготовка презентации итогов работы в Microsoft Office Power Point.		
6.3.1.3	Информационные образовательные технологии – самостоятельное использование студентом компьютерной техники и интернет-ресурсов для выполнения практических заданий и самостоятельной работы.		
<b>6.3.2 Перечень информационных справочных систем и программного обеспечения</b>			
6.3.2.1	<a href="http://www.apm.org.uk">http://www.apm.org.uk</a>		
6.3.2.2	<a href="http://www.ipma.ch">http://www.ipma.ch</a>		
6.3.2.3	<a href="http://www.iprbookshop.ru">http://www.iprbookshop.ru</a>		
6.3.2.4	<a href="http://www.project-manager.com">http://www.project-manager.com</a>		
6.3.2.5	<a href="http://institutions.com/download/books.html">http://institutions.com/download/books.html</a> ;		
6.3.2.6	<a href="http://studyspace.ru/">http://studyspace.ru/</a>		
6.3.2.7	<a href="http://www.alleng.ru/edu/manag3.htm">http://www.alleng.ru/edu/manag3.htm</a> Образовательные ресурсы интернета-менеджмент		
6.3.2.8	<a href="http://www.aup.ru/management/">http://www.aup.ru/management/</a> Административно-управленческий портал (менеджмент)		
6.3.2.9	<a href="http://window.edu.ru/">http://window.edu.ru/</a> Единое окно доступа к образовательным ресурсам		
6.3.2.10	<a href="http://www.znaniyum.com">http://www.znaniyum.com</a> Электронно-библиотечная система		

## 7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Требуемое материально-техническое обеспечение включает в себя:

– учебная аудитория для проведения учебных занятий (лекционные) – лекционная аудитория 11/112;  
Оборудование: магнитно-маркерная доска, мультимедийный проектор, экран, АРМ преподавателя (ноутбук).

– учебная аудитория для проведения учебных занятий (практические и семинарские) – учебное помещение 11/107;  
Оборудование: магнитно-маркерная доска, АРМ преподавателя (ноутбук).

– помещение для индивидуальной самостоятельной работы студентов, подготовки домашних заданий, презентаций, письменных работ – компьютерный класс (с подключением к Интернет-сети) – учебный компьютерный класс 11/213;  
Оборудование: персональные компьютеры, подключенные к сети «Интернет», с обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду и ЭБС

720000 Кыргызская Республика, г. Бишкек, пр. Шабдан Баатыра, 140/1, корпус № 11

## 8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Технологическая карта дисциплины представлена в ПРИЛОЖЕНИИ 2

Модульный контроль по дисциплине включает:

1. Текущий контроль: усвоение учебного материала на аудиторных занятиях (лекциях, практических, семинарских занятиях, лабораторных работах и т.п., в том числе учитывается посещение и активность) и выполнение обязательных заданий для самостоятельной работы
2. Рубежный контроль: проверка полноты знаний и умений по материалу модуля в целом. Выполнение модульных контрольных заданий проводится в письменном виде и является обязательной компонентой модульного контроля. К выполнению РК студент допускается всегда, независимо от посещаемости и выполнения других видов учебной работы.
3. Промежуточный контроль - завершенная задокументированная часть учебной дисциплины (или вся дисциплина полностью) – совокупность тесно связанных между собой зачетных модулей.

Для выполнения контрольных мероприятий настоятельно рекомендуется использовать: Хасанова Л.В., Беликова Н.В., Рахманалиева А.А. и др. Организация самостоятельной работы студентов: учебно- методическое пособие – Б.: КРСУ, 2014.

### Мероприятия текущего контроля:

**Контрольное мероприятие 1:** Важной контрольной точкой по дисциплине «Организационное поведение» является **решение ситуационных задач.**

Банк ситуационных задач, представленный в ПРИЛОЖЕНИИ 3 может периодически обновляться преподавателем.

Решение задач по отдельным темам учебного цикла (анализ кейсов) – это процесс решения некоторого числа отдельных задач, поэтому необходимо использование различных видов анализа:

- для осуществления проблемного структурирования используется метод *проблемного анализа*, который основан на понятии «проблема» и предполагает осмысление сущности и специфики проблемы, а также путей ее решения (*Проблемный анализ* означает выделение совокупности проблем в заданной конкретной ситуации, а также определение их типологии, характеристики, взаимосвязей между ними, а также последствий, путей разрешения);
- при определении структуры ситуации, ее характеристик и функций, взаимодействий с внешней и внутренней средой используется *ситуационный анализ* (*Ситуационный анализ* основан на применении приемов и методов осмысления ситуации, ее структуры, определяющих ее факторов, тенденций развития и т.п.);
- для установления причин, приведших к возникновению данной ситуации, и следствий ее развертывания используется *причинно-следственный анализ*, основанный на понятиях «причина» и «следствие», которые описывают связи между явлениями;
- при диагностике содержания деятельности в ситуации, ее моделировании и оптимизации необходим *прагматический (праксеологический) анализ* (*Праксеологический анализ* предусматривает осмысление сущности объекта, явления, процесса для повышения эффективности его использования в обычной практической жизни. Основными понятиями здесь выступают «эффективность», «результативность» и «оценка»);
- чтобы построить системы оценок ситуации, ее составляющих, последствий, условий, действующих лиц применяется *аксиологический анализ*, предполагающий анализ объекта, процесса, явления по отношению к системе ценностей организации и ее руководителя;
- подготовка предположений насчет потенциального, желательного и вероятного будущего требует использования *прогностического анализа* (*Прогностический анализ* предполагает формирование концептуальной (желаемой) схемы развития ситуации в будущем. Отправной точкой ее создания становится определение целей развития ситуации. Прогностический анализ позволит определить: движется ли организация в направлении заданной цели или же есть отклонения от намеченного курса. Если же прогнозируемая ситуация отличается от желаемой, то это приводит к необходимости принятия корректирующих решений);
- выработкой рекомендаций по поведению действующих лиц в ситуации занимается *рекомендательный анализ* (Данный вид анализа ориентирован на составление рекомендаций для поведения участников исследуемого кейса в некоторой ситуации. Он направлен на обеспечение внедрения результатов исследований в жизнь, т.е. не только разрешить проблему теоретически, но и выработать практические рекомендации для «лица, принимающего решения».);

– разработкой программы деятельности в конкретной ситуации можно заняться при помощи *программно-целевого анализа*, сосредоточенного на разработке детальной модели по достижению будущего.

Общая оценка за кейс определяется как простая сумма баллов по следующим пяти критериям:

1. объективность и всесторонность проведенного анализа ситуации;
2. обоснованность выводов и рекомендаций по итогам case-study;
3. оптимальность решений, предложенных по кейсу;
4. качество подготовки и проведения презентации по итогам кейса (можно в формате PowerPoint), если это требуется;
5. правильность ответов на вопросы в ходе дискуссии по кейсу.

Анализ кейса признается удовлетворительным, если:

- правильно сформулированы и проанализированы большинство проблем, описанных в кейсе;
- проведено необходимое количество расчетов;
- были сформулированы собственные выводы на основании имеющейся в кейсе информации, отличающиеся от выводов других студентов;
- было продемонстрировано знание и умение использовать аналитические методы обработки информации;
- представленные вами документы по сопровождению и аргументации кейса соответствуют по смыслу и содержанию заявленным требованиям;
- предъявленные в итоге анализа аргументы согласованы с ранее выявленными проблемами, полученными выводами, оценками и использованными аналитическими методами.

**Контрольное мероприятие 2:** аудиторная работа – в виде **фронтального опроса** для оценки работы на лекциях и практических занятиях.

Фронтальный опрос представляют собой отчет студента о том, насколько он овладел учебным материалом по конкретной теме дисциплины. Опрос, как правило, состоит из небольшого количества средних по трудности вопросов, задач или заданий, требующих поиска обоснованного ответа.

Очень эффективными являются экспресс-сообщения, т.е. мини-доклады, специально подготавливаемые по особо интересным, нестандартным, но узким вопросам и длящиеся максимум до 5 минут. Оценка экспресс-сообщения производится по 3-х балльной шкале.

По дисциплине «Организационное поведение» предусмотрено обязательное использование опроса по темам «Мотивация», «Конфликты», «Коммуникации» и «Лидерство». Максимальная оценка дается за полный, исчерпывающий, точный, хорошо структурированный ответ.

### **Мероприятия рубежного контроля:**

#### **Контрольное мероприятие 1: Написание Эссе.**

Чтобы правильно написать эссе следует учитывать специфические черты, которые отличают его от других жанров.

Основные признаки эссе:

- Наличие определенной узкой темы, которая содержит проблему и побуждает читателя к размышлению.
- Субъективная авторская позиция. Эссе отличает именно наличие авторского взгляда на существующую проблему, его отношение к миру, речь и мышление.
- Разговорный стиль написания. Следует избегать сложных формулировок, слишком длинных предложений. Важно придерживаться непринужденного стиля для установления контакта с читателем. При этом важно не перестараться, превратив эссе в некачественный текст, полный сленга. Правильный эмоциональный окрас тексту придадут короткие, простые и понятные предложения, использование разной интонации в предложениях.
- Подробный анализ проблемы. Собственную точку зрения необходимо аргументировать, опираясь на фактический материал.
- Относительная краткость изложения. Ограничений по количеству страниц не существует, однако эссе отличается небольшим объемом.
- Свободное построение. Эссе носит характер изложения, который не вписывается в какие-то определенные рамки. Построение подчиняется своей логике, которой придерживается автор, стремясь рассмотреть проблему с разных сторон.
- Логика изложения. Несмотря на свободную композицию, эссе должно обладать внутренним единством, согласованностью утверждений автора, выражающих его мнение.

Правильное написание эссе заключается в понимании особенностей жанра. Соблюдение основных принципов и рекомендаций по написанию позволит создать интересное эссе.

При выборе темы написания эссе из предложенного списка, следует выбирать ту, в которой есть определенные знания, соображения или просто сильный интерес.

Часто случается, что человек, обладающий достаточным красноречием и умением выражать свои мысли на бумаге, испытывает трудности с тем, чтобы начать сочинение, в том числе и эссе. Обдумывание начала может растянуться на достаточно длительное время, что сильно омрачает процесс творческой работы. Воспользуйтесь советами о том, как начать эссе.

Совет 1. Прежде чем начать писать эссе необходимо сформулировать идею, определить цель и найти источники информации для работы.

Совет 2. Используйте технику фрирайтинга (свободное письмо). Суть ее заключается в том, чтобы записывать все приходящие в голову мысли, не редактируя его и не следя за грамматикой, пунктуацией, стилем и пр. Отличный способ, помогающий справиться с творческим кризисом и найти неординарную идею.

Совет 3. Важно не заикливаться на вступительной части. Вступление можно написать и после того, как будет написана основная часть. В этом случае уже ясно, о чем эссе, поэтому и введение написать проще.

Совет 4. Одним из достаточно распространенных вариантов является написать эссе, начав с вопроса, ответ на который дается в последствии.

Не следует стремиться к тому, чтобы составить сразу идеальный план эссе. В процессе работы он может редактироваться. Составлять план при написании эссе вообще не обязательно, как и придерживаться уже написанному плану. Отсутствие ограничений и жестких рамок является преимуществом этого жанра. Если автору проще придерживаться строгого плана, тогда стоит уделить время на его составление.

Все основные мысли следует отразить в виде пунктов плана. Затем как можно более подробно детализировать его, разбив каждый пункт на подпункты.

Затем следует перечитать план, убедиться в том, что каждый пункт находится на своем месте и достаточно детализирован.

Структура эссе: Порядок написания эссе обычно сводится к трем шагам.

Вступительная часть - Как и любая письменная работа, эссе содержит вступительную часть или введение. Хорошо написанное введение заставит читателя заинтересоваться и прочитать эссе до конца. Вступительная часть может содержать формулировку проблемы и ее суть, риторический вопрос, цитату и т.д. важно создать особый эмоциональный настрой и подвести читателя к рассматриваемой проблеме.

Основная часть - В основной части можно привести разные точки зрения по рассматриваемой проблеме, затронуть историю вопроса.

Обычно основная часть состоит из нескольких подпунктов, каждый из которых состоит из трех разделов: тезис (доказываемое суждение), обоснование (аргументы, используемые для доказательства тезиса), подвывод (частичный ответ на главный вопрос).

Аргументами являются суждения, высказываемые с целью убеждения читателя в истинности определенной точки зрения.

Это могут быть различные ситуации из жизни, мнения ученых, доказательства и т.д.

Аргументация может быть построена в следующей последовательности: Утверждение – Пояснение – Пример – Итоговое суждение.

Заключение - В заключении объединяются все выводы, сделанные по каждому тезису, представленному в основной части.

Читатель должен прийти к логическому выводу на основании приведенных аргументов. В заключение заново приводится проблема и делается заключительный вывод.

Если цель вступительной части – заинтересовать читателя, то цель последних предложений – добавить целостность общей картине, оставить произведение в памяти читателя и натолкнуть на размышления.

В отличие от сочинения, в котором анализируется художественное произведение, эссе содержит авторскую точку зрения и его позицию относительно рассматриваемой проблемы.

Также одной из отличающих эссе от сочинения черт является его парадоксальность, то есть цель – удивить читателя, произвести на него впечатление, используя яркие образы, афоризмы, парадоксальные утверждения.

Все правила составления эссе носят рекомендательный характер. Но!

- При написании эссе следует чередовать короткие фразы с длинными. В таком случае текст будет достаточно динамичным, чтобы легко читаться.

- Не стоит использовать сложные и непонятные слова, особенно, если значение слова малознакомо.

- Следует использовать как можно меньше общих фраз. Эссе должно быть уникальным, индивидуализированным, отражающим личность автора.

- Юмор нужно использовать крайне аккуратно. Сарказм и дерзость может раздражать читателя.

- Отражение личного опыта, воспоминаний и впечатлений – отличный способ подтверждения своей точки зрения и убеждения читателя.

- Необходимо придерживаться темы и основной идеи, не отклоняясь от нее и не описывая ненужные детали.

- Закончив эссе, следует перечитать его, убеждаясь в сохранении логики изложения на протяжении всего повествования.

- Использование в эссе фактов, результатов исследований – отличный вариант для придания убедительности.

Распространенные ошибки при написании эссе:

Ошибка 1. Страх оказаться непонятым или не произвести нужного впечатления способствует тому, что автор убирает из эссе все лишнее, выдающееся. За счет этого эссе может потерять свою индивидуальность и неповторимость.

Ошибка 2. Недостаточная проработанность деталей. Часто встречающаяся ошибка – наличие утверждения, которое не подкреплено достаточным количеством аргументов в виде примеров и доказательств.

Ошибка 3. Непонимание сути проблемы, заявленной в эссе или неправильная трактовка темы.

Ошибка 4. Перечисление чужих мнений, без указания их авторства и отсутствие собственной точки зрения.

**Контрольное мероприятие 2: Презентация в формате Microsoft PowerPoint по результатам исследовательского задания** направлена не только на проверку знаний по соответствующей теме дисциплины «Организационное поведение», но и на развитие навыков работы с программой для создания и проведения презентаций.

методологическая точность и выдержанность, отсутствие когнитивных и орфографических ошибок, так и форма презентации – удачное использование шаблонов, элементы собственного дизайна и т.п.

Презентация, представляет собой учебно-научную форму как самостоятельной работы студента, так и контроля приобретенных им в ходе СРС знаний. Проверая презентацию, преподаватель оценивает не только полученные студентом знания по предмету, но и самостоятельность его мышления, владение логическим аппаратом, навыки работы с источниками, умение правильно оформлять научный текст.

В рамках задания предусмотрена командная презентация на тему «Поведенческие аспекты управления в организации», в которой производится анализ организационного поведения на примере реально существующей организации, по следующим критериям:

- краткое описание организации;
- анализ основных экономических показателей работы организации;
- система мотивации в организации;

- групповая динамика;
- распределение власти и влияния;
- лидерство;
- коммуникационные сети в организации;
- управление конфликтами и стрессами;
- управление изменениями и нововведениями;
- team-building;
- поведенческий маркетинг;
- рекомендации по улучшению социально-психологического климата в коллективе.

При оценивании РР-презентации принимается во внимание как содержательная часть презентации – ее информативность, Немаловажное значение для оценки РР-презентации имеет ее устное представление на «круглом столе», на котором проводится конкурс на лучшую презентацию (оценивает группа). Время на изложение не более 15 минут. Студенты – члены команд финалистов (по одной команде в каждой учебной группе) получают бонус, равный 1 баллу.

**Контрольное мероприятие 3:** В рамках дисциплины «Организационное поведение» предполагается написание **итогового теста** по всем пройденным темам, для закрепления материала и подготовки к сдаче экзамена. Вопросы в тесте могут быть открытые и закрытые. Каждый вариант теста состоит из 20 вопросов.

Шкалы оценивания по дисциплине «Организационное поведение»

• Оценочные средства текущего и рубежного контроля

1. Case-study (решение ситуационных задач)

Критерий	Вес критерия	Минимальный ответ - 0-59%	Изложенный частично раскрытый ответ - 60-69 %	Законченный полный ответ - 70-84 %	Образцовый, примерный, достойный подражания ответ - 85-100 %	Отметка (в %)
объективность и всесторонность проведенного анализа ситуации	20	Нет понимания самой ситуации	Анализ ситуации проведен частично	Подготовлен достаточно объективный анализ ситуации, но некоторые моменты раскрыты не в полной мере	Проведен полный и объективный анализ предложенной ситуации	
обоснованность выводов и рекомендаций по итогам case-study	20	Задание по case-study выполнено не последовательно и не обоснованно	Неполная обоснованность выводов, нет рекомендаций по итогам case-study	Представленный анализ в case-study достаточно систематизирован и последователен	Все выводы в представленном анализе case-study обоснованы. Даны конкретные рекомендации по улучшению ситуации	
оптимальность решений, предложенных по кейсу	20	Решений по рассматриваему кейсу нет	Решения предложены частично	Предлагаемые решения выполнены, но без четкой аргументации	Творческое представление участниками case-study оптимальных способов решения	
качество подготовки и проведения презентации в формате PowerPoint по итогам кейса (если это требуется в задании)	20	Информационные технологии PowerPoint не использованы	Представленная презентация по итогам кейса не систематизирована и не последовательна. Информационные технологии (PowerPoint) использованы частично	использованы информационные технологии (PowerPoint). Представленная презентация по итогам кейса выполнена определенной неточностью	Представленная презентация по итогам кейса выполнена с широким использованием информационных технологий (PowerPoint). Материал представлен логически последовательно и аргументировано	
правильность ответов на вопросы в ходе дискуссии по кейсу	20	Нет ответов на вопросы	В ходе дискуссии по кейсу ответы только на элементарные вопросы	Ответы на вопросы в ходе дискуссии по кейсу полные или частично полные.	Ответы полные с приведением конкретных вариантов решений по поставленному вопросу в кейсе	
<b>Итоговая оценка (в %)</b>						

2. Эссе, выполняется согласно методическим указаниям (Раздел 8 РПД)

Критерий	Вес критерия	Минимальный ответ - 0-59%	Изложенный частично раскрытый ответ - 60-69 %	Законченный полный ответ - 70-84 %	Образцовый, примерный, достойный подражания ответ - 85-100 %	Отметка (в %)
Соответствие ответа выбранной теме (поставленному вопросу)	20	несоответствие текста выбранной темы (поставленному вопросу)	содержание ответа не раскрывает в полном объеме поставленный вопрос, отсутствует аргументированность в изложении ответа поставленному вопросу	в ответе достигнуто смысловое единство текста, аргументов, практических примеров и иллюстраций, цитат	дан исчерпывающий ответ на поставленный в теме эссе вопрос; в ответе достигнуто смысловое единство текста, аргументов, практических примеров и иллюстраций, цитат	
Полнота раскрытия темы	30	содержание текста эссе не раскрывает тему	тема не раскрыта в полном объеме	раскрытие темы остается не обоснованным выводами, суждениями	тема раскрыта полностью, профессионально, грамотно. Все термины и понятия, заявленные в теме, определены полно и точно, в органической связи с содержанием вопроса	
Правильность фактического материала, уместность приводимых в тексте высказываний, корректность оформления цитат	20	отсутствие фактического материала, цитат и высказываний автора	изложение текста эссе на основе фактического материала	правильность фактического материала, уместность приводимых в тексте высказываний	в эссе четко формулируется и аргументированно отстаивается авторская позиция на основе корректности цитат и высказываний автора.	
Структурированность эссе («вступление – основная часть – заключение») и логичность изложения	20	отсутствие структуры эссе и логичности изложения	в раскрытии темы акцент на вступление, отсутствие основной части и выводов в изложении текста	структура ответа выдержана в полном объеме; эссе завершается обоснованным обобщением и выводом	структура ответа выдержана в полном объеме; эссе завершается обоснованным обобщением и выводом в полном объеме эссе	
Оформление эссе	10	не соблюдены правила оформления эссе	частично выдержаны требования по оформлению эссе	выдержаны требования по шрифту, интервалам, абзацному отступу, расстановке переносов	соблюдены все правила оформления эссе. эссе написано грамотно (не содержит орфографических ошибок), без произвольных сокращений и не содержит информации, не относящейся к предмету ответа	
<b>Итоговая оценка (в %)</b>						

### 3. PowerPoint презентация

Критерий	Вес критерия	Минимальный ответ - 0-59%	Изложенный частично раскрытый ответ - 60-69 %	Законченный полный ответ - 70-84 %	Образцовый, примерный, достойный подражания ответ - 85-100 %	Отметка (в %)
Соответствие презентации теме «Поведенческие аспекты управления в организации» на примере конкретной организации	40	Презентация не соответствует теме	Презентация не в полной мере соответствует теме или содержит только теоретический материал	Презентация соответствует теме и основана на данных конкретной организации	Презентация соответствует теме и содержит элементы анализа, сделанного лично студентом по данным конкретной организации	
<p>Полнота раскрытия задания на презентацию:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• краткое описание организации;</li> <li>• анализ основных экономических показателей работы организации;</li> <li>• система мотивации в организации;</li> <li>• распределение власти и влияния;</li> <li>• групповая динамика;</li> <li>• лидерство;</li> <li>• коммуникационные сети в организации;</li> <li>• управление конфликтами и стрессами;</li> <li>• управление изменениями и нововведениями;</li> <li>• team-building;</li> <li>• поведенческий маркетинг;</li> <li>• рекомендации по улучшению социально-психологического климата в коллективе.</li> </ul>	20	Задание не выполнено. Отсутствуют анализ и выводы по критериям, составляющим задание	Задание выполнено не полностью. Отсутствует анализ по части критериев. Выводы не сделаны или выводы не обоснованы	Задание выполнено. Проведен анализ критериев, но без привлечения дополнительной литературы. Не все выводы сделаны или обоснованы.	Задание выполнено полностью. Проведен анализ всех критериев задания с привлечением дополнительной литературы. Выводы сделаны.	
Структурированность слайдов и логичность изложения	20	Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины.	Представляемая информация не систематизирована и не последовательна. Использовано 1-2 профессиональных термина	Представляемая информация систематизирована и последовательна. Использовано более 2-х профессиональных терминов.	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Использовано более 5 профессиональных терминов.	
<p>Грамотность и наглядность оформления слайдов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• оптимальный размер шрифта для заголовка слайда 30-36 пт, для обычного текста 22-24 пт;</li> <li>• используйте белый (светлый) фон слайда, черный цвет шрифта (контрастный текст лучше воспринимается);</li> <li>• тип шрифта для основного текста – без засечек (Arial, Tahoma, Verdana, Constantia и т. п.);</li> <li>• не рекомендуется использовать в стилистическом оформлении презентации более трех цветов и более трех типов шрифта;</li> <li>• «конкретный copy-paste» текста;</li> <li>• курсив, полужирное начертание следует</li> </ul>	10	Не использованы информационные технологии (PowerPoint). Больше 4 ошибок в представляемой информации	Использованы информационные технологии (PowerPoint) частично. Не соблюдены правила оформления слайдов. 3-4 ошибки в представляемой информации	Использованы информационные технологии (PowerPoint). В презентации мелкий текст. Графики и таблицы не видны. Не более 2-х ошибок в представляемой информации	Широко использованы информационные технологии (PowerPoint). Соблюдены все правила оформления презентации. Отсутствуют ошибки в представленной информации	

использовать только для смыслового выделения наиболее важных фрагментов текста; не рекомендуется использовать подчеркивание и прописные буквы (за исключением аббревиатур).						
Соответствие выступления (защиты презентации) принятым правилам	10	Нет ответов на вопросы	Только ответы на элементарные вопросы	Ответы на вопросы полные или частично полные.	Ответы на вопросы полные с приведением примеров и пояснений	
<b>Итоговая оценка (в %)</b>						

#### 4. Тест (оценка уровня обученности «знать»)

правильные ответы в тесте, %	Количество правильных ответов	оценка за тест
85 – 100	17-20	отлично
70– 84	14-16	хорошо
60 – 69	11-13	удовлетворительно
0 – 59	0-10	неудовлетворительно

#### 5. Устный опрос на практических (семинарских) занятиях по отдельным темам

Критерий	Вес критерия <sup>1</sup>	Минимальный ответ - 0-59%	Изложенный частично раскрытый ответ - 60-69 %	Законченный полный ответ - 70-84 %	Образцовый, примерный, достойный подражания ответ - 85-100 %	Отметка (в %)
Знание основных процессов изучаемой темы: ее предметной области, глубина и полнота раскрытия вопроса.	40	Неполные ответы. Отсутствие знаний по изучаемой предметной области.	Обоснованный ответ на примерах собственных наблюдений.	Общее представление о понятиях изучаемой темы.	Точное формулирование ответа по заданному вопросу предметной области.	
Владение терминологическим аппаратом по изучаемой теме и использование его при ответе.	20	Отсутствие владения в полной мере терминологии предметной области	Недосточное использование терминологии в содержании ответа	Применение терминологии в неполной мере	Четко сформулированный ответ с качественно подобранным набором терминов	
Умение объяснить сущность явлений, событий, процессов по изучаемой теме, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы.	20	Понимание не в достаточной мере сущности явлений и процессов. Необоснованные краткие выводы	Раскрытие сущности явлений на основе суждений и обоснованных выводов	Умение объяснить сущность явлений на основе собственных выводов.	Проявление навыков понимания и умения логичности происходящих явлений, исходя из правильно аргументированных выводов	
Владение монологической речью, логичность и последовательность ответа, умение отвечать на поставленные вопросы, выражать свое мнение по обсуждаемой проблеме.	20	Отсутствие навыков выражать свое мнение и в полной мере отвечать на поставленные вопросы	Умение раскрыть ответ без применения логики и последовательности и выражать свое мнение по обсуждаемой проблеме	Владение не в полной мере монологической речью в логически изложенных и обоснованных ответах на поставленные вопросы	Четкое владение монологической речью, логичность и последовательность ответа, умение отвечать на поставленные вопросы, выражать свое мнение по обсуждаемой проблеме	
<b>Итоговая оценка (в %)</b>						

<sup>1</sup> По 100-балльной шкале

• **Промежуточная аттестация (зачет с оценкой)**

Уровень освоения компетенции	Вес, %	Баллы <sup>2</sup>
оценка уровня обученности «знать»	50	15
оценка уровня обученности «уметь» и «владеть»	50	15
<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>30</b>

В рамках промежуточной аттестации магистрант отвечает на два вопроса на проверку уровня обученности ЗНАТЬ и выполняет одно практическое задание на проверку уровня обученности УМЕТЬ и ВЛАДЕТЬ.

При оценке **устных ответов** на проверку уровня обученности **ЗНАТЬ** учитываются следующие критерии:

1. Знание основных процессов изучаемой предметной области, глубина и полнота раскрытия вопроса.
2. Владение терминологическим аппаратом и использование его при ответе.
3. Умение объяснить сущность явлений, событий, процессов, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы.
4. Владение монологической речью, логичность и последовательность ответа, умение отвечать на поставленные вопросы, выразить свое мнение по обсуждаемой проблеме.

Отметкой 13-15 баллов оцениваются два устных ответа, которые показывают прочные знания магистранта по основным технологиям и процедурам регулирования организационных отношений, методам и теориям мотивации, лидерства и власти, а также принципам групповой динамики; сущности, видам конфликтов и методам управления ими; основам групповой динамики, создания команд и организационным возможностям командной работы.

Отметкой 10,5-12,9 баллов оцениваются два устных ответа, которые показывают хорошие знания магистранта по основным понятиям методам и теориям мотивации, лидерства и власти, а также принципам групповой динамики; сущности, видам конфликтов и методам управления ими, но магистрант не проявляет понимание технологий и процедур регулирования организационных отношений и организационных возможностей командной работы.

Отметкой 9,0-10,4 баллов оцениваются два устных ответа, при которых магистрант проявляет недостаточные знания по основным понятиям методам и теориям мотивации, лидерства и власти, а также принципам групповой динамики; разбирается в общих аспектах сущности, видов конфликтов и методов управления ими, магистрант слабо осведомлен о технологиях и процедурах регулирования организационных отношений и не знает организационных возможностей командной работы.

Отметкой 0-8,9 баллов оцениваются ответы, при которых магистрант проявляет очень слабые знания по основным технологиям и процедурам регулирования организационных отношений, методам и теориям мотивации, лидерства и власти, а также принципам групповой динамики; не знает сущности, видов конфликтов и методов управления ими; основ групповой динамики, создания команд и организационных возможностей командной работы.

При оценке **практического задания** на проверку уровня обученности **УМЕТЬ** и **ВЛАДЕТЬ** учитываются следующие критерии (ситуационные задачи и задания):

Отметкой 13-15 баллов оценивается ответ, при котором магистрант умеет самостоятельно и полностью применять основные теории мотивации, лидерства и власти в управлении персоналом организации, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики; анализировать и интерпретировать различные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций; организовать и руководить командной работой, вырабатывая командную стратегию и владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций; навыками управления работой команды; навыками разработки командной стратегии для достижения поставленных целей

*Демонстрирует полное понимание проблемы. Все задачи и задания выполнены.*

Отметкой 10,5-12,9 баллов оценивается ответ, при котором магистрант умеет применять почти все: основные теории мотивации, лидерства и власти в управлении персоналом организации, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики; анализировать и интерпретировать различные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций; организовать и руководить командной работой, вырабатывая командную стратегию и владеет почти всеми: навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций; навыками управления работой команды; навыками разработки командной стратегии для достижения поставленных целей

*Демонстрирует значительное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых к заданию выполнены.*

<sup>2</sup> количество баллов рассчитано по процентным уровням, принятым по балльно-рейтинговой шкале оценки знаний в КРСУ, при условии, что оценка за экзамен (зачет) в рейтинге по дисциплине равна 30 баллам

Отметкой 1-10,4 балла оценивается ответ, при котором магистрант не умеет применять все: основные теории мотивации, лидерства и власти в управлении персоналом организации, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики; анализировать и интерпретировать различные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций; организовать и руководить командной работой, вырабатывая командную стратегию и не владеет всеми: навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций; навыками управления работой команды; навыками разработки командной стратегии для достижения поставленных целей

*Демонстрирует совсем небольшое понимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.*

Отметкой 0 баллов оценивается ответ, при котором магистрант *демонстрирует непонимание проблемы, неспособность выполнить практическое задание.*

Технологическая карта дисциплины (1 семестр)

Дисциплина:	Организационное поведение
Направление/профиль:	Для всех направлений магистратуры КРСУ
Группа:	
Курс/семестр:	1/1
Количество кредитов (ЗЕ):	2
Отчетность:	<b>Зачетно-экзаменационная ведомость (зачет с оценкой)</b>
Преподаватель:	Рахманалиева Айжан Алмазовна

Название модулей дисциплины согласно РПД	Контроль	Форма контроля	зачетный минимум	зачетный максимум	график контроля
Модуль 1					
Модуль 1 Человек и Организация. Динамика группового поведения в организации	Текущий контроль	Опрос Решение ситуационных задач	5	10	4
	Рубежный контроль	Эссе	5	10	
Модуль 2					
Модуль 2 Процессы в организации	Текущий контроль	Опрос Решение ситуационных задач	5	10	11
	Рубежный контроль	Презентация с участием в «круглом столе»: «Поведенческие аспекты управления в организации» Тест	20	40	
Всего за семестр			40	70	
Промежуточный контроль (зачет с оценкой)			20	30	
Семестровый рейтинг по дисциплине			60	100	

Ситуационные задачи

*Ситуация 1*

Вы - заместитель начальника отдела, все сотрудники которого – женщины. В силу своего характера или по каким-то другим причинам вы не нравитесь никому в этом отделе. Руководитель предлагает вам занять отдельный кабинет, но это будет затруднять вашу работу, так как вам необходима информация, поступающая от остальных сотрудников отдела. Как вы поступите?

*Ситуация 2*

Директор кафе прочитал книгу жалоб и предложений и выяснил следующее:

- посетителей устраивает ассортимент;
- посетители довольны качеством приготовленной пищи;
- им нравится качество обслуживания и вежливость персонала;
- тем не менее посетители не хотели бы прийти в это кафе еще раз в связи с тем, что персонал кафе плохо относится друг к другу, работники грубо разговаривают между собой, и у посетителей создается впечатление, что персонал кафе не любит свою работу, свою организацию.

Какие действия должен предпринять директор заведения для сплочения коллектива, становления благоприятной психологической атмосферы?

*Ситуация 3*

Коллега, с которым вам приходится тесно сотрудничать, в последнее время находится «не в форме», делая множество ошибок. Некоторое время вы исправляете ошибки сами. Наконец, вашему терпению наступает предел.

Вы говорите: \_\_\_\_\_

*Ситуация 4*

На сборочном конвейере освободившееся место заняла молодая работница. Она прилагает много сил, чтобы успеть за ритмом работы ее новых подруг, но пока не может трудиться так, как остальные члены бригады, задерживая передачу деталей. Работницы стали нервничать, в бригаде начались ссоры.

Что должен предпринять мастер?

*Ситуация 5*

*Работа с группой*

1. Может ли одна и та же группа в одно и то же время относиться к разным типам групп? Аргументируйте свой ответ.
2. Могут ли формировать группу два человека, которые не поддерживают между собой личных контактов, но обмениваются письмами, меморандумами и т.п.?
3. К каким группам вы принадлежите? Что это за группы, к каким типам они принадлежат? Почему вы входите в эти группы? Можете ли вы выйти из них?
4. Можете ли вы назвать шесть групп, в которых вам довелось участвовать, и которые прошли в своем развитии определенные этапы? Можете ли вы назвать группу, которая не прошла эти этапы?
5. Всегда ли плохи амбициозность, конфликтность и повышенная эмоциональность? Почему?
6. Определите наиболее явные характеристики группы, членом которой вы являетесь.
7. Предположим, вас назначили руководителем рабочей группы, отличающейся слабой сплоченностью. Что вы станете делать в этой ситуации?
8. По каким признакам вы можете распознать неформального лидера рабочей группы? Сколько таких признаков?

*Ситуация 6*

В вашей команде появился неформальный лидер, несогласный с проводимой вами политикой и вашими действиями. Из-за этого коллектив начал распадаться на две группировки. Чтобы предотвратить негативные последствия такой ситуации, вы приглашаете неформального лидера на встречу.

Вы говорите: \_\_\_\_\_

*Ситуация 7*

На предприятие пришел молодой директор (35 лет), который хорошо ориентируется в современной рыночной ситуации. Он достаточно быстро вникает в суть дела. Его заместитель – человек, проработавший всю жизнь на этом предприятии (ему 50 лет), снискавший уважение работников. Довольно часто он саботирует действия директора, срывая выполняемые договоры и принося тем самым убытки предприятию. Но делает это так, чтобы нельзя было указать на него как на виновного. Директор случайно узнает об этом. Как ему поступить?

*Ситуация 8*

У вас дружная команда в организации, но вы принимаете двух работников, которые необходимы фирме на данном этапе развития и которые оказываются непримиримыми друг к другу, начиная «делить власть». Коллектив распадается на ваших глазах.

Вы вызываете обоих и говорите: \_\_\_\_\_

*Ситуация 9*

Рабочий – активный общественник. Общественные дела часто отвлекают его от работы. Товарищи по бригаде откровенно выражают недовольство. Им приходится часто выполнять большой объем работы, а при распределении премии делить ее на равные доли.

Как вы оцениваете ситуацию? Какие меры или действия предполагаете осуществить?

*Ситуация 10*

Вы лидер в своей команде на протяжении многих лет, но появляется молодой перспективный сотрудник, который разрабатывает интересные проекты. Ему требуется ваша поддержка. Вы видите, что этот человек явно стремится занять ваше место.

В очередной раз, когда он обратился за помощью, вы говорите: \_\_\_\_\_

*Ситуация 11*

Вы начальник СМУ. К вам на прием пришел бригадир бригады №3 с жалобой на неоднократные срывы дисциплины. Причина кроется в том, что неформальным лидером является абсолютно недисциплинированный работник, который «вносит смуту в умы» остальных членов бригады, и те то не являются на работу вообще, то самовольно уходят, то в рабочее время распивают спиртные напитки и т.д.

Вы говорите: \_\_\_\_\_

*Ситуация 12*

Вы — начальник торговой компании. Бухгалтер компании пользуется авторитетом в коллективе (т.е. является неформальным лидером). Ваши сотрудники предпочитают высказывать свои идеи сначала главному бухгалтеру, а потом уже вам. Вам это не нравится.

Вы вызываете главного бухгалтера и говорите: \_\_\_\_\_

*Ситуация 13*

Ваш подчиненный одновременно является другом вашей семьи и ценным работником фирмы, но на работе допускает фамильярное отношение к вам, что снижает ваш авторитет как руководителя. Срочно нужно объясниться.

Вы говорите: \_\_\_\_\_

*Ситуация 14*

1. Смоделируйте ситуацию, при которой человек обладает чем-то одним: либо властью, либо влиянием, либо авторитетом, либо лидирует, но не имеет ни одного из трех оставшихся качеств из тех, которые были названы. Какая из смоделированных ситуаций наиболее типична?

2. Может ли руководитель, обладающий властью, но не являющийся лидером, успешно справляться со своими обязанностями. Почему? Приведите примеры исходя из собственного опыта. Что можно сделать, чтобы исправить ситуацию?

3. Какие из современных лидеров вам больше всего нравятся. Проанализируйте их поведение. Есть ли общее между вашим поведением и поведением этих лидеров? В чем различия? Какие черты вы бы хотели перенять у этих лидеров? Поможет ли это вам в формировании поведения современного менеджера? Почему?

4. Каким должно быть поведение современного лидера? Зависит ли это от призвания, миссии или целей организации? Почему? Зависит ли поведение лидера коммерческой фирмы от характера, специализации этой фирмы? В случае положительного ответа определите черты, свойственные лидеру финансовой компании.

Приведите примеры.

5. Может ли менеджер быть одновременно ориентирован на задание и на работника?

6. Какие формы поведения лидера из числа описанных в литературе вы можете назвать? Какие формы, которые нигде не были названы, вы можете привести дополнительно?

7. Приведите примеры ситуаций, при которых поведение подчиненных заставляет лидера кардинально менять свое поведение. Можно ли считать его хорошим лидером?

8. Часто шеф отсутствует, а его заместитель на месте. Значит ли это, что шеф вовсе не нужен?

*Ситуация 15*

Вы – руководитель организации. Ваша организация приобрела новую грузовую машину. В отсутствие директора главный механик поручил работу на ней молодому перспективному специалисту. Но эта машина ранее была обещана пожилому, опытному водителю, которого такое решение возмутило. Пожилой водитель поставил директора перед выбором: или ему отдадут машину, или он уходит из организации. Ваши действия?

*Ситуация 16*

Один из ваших сотрудников говорит вам: «Что же касается снижения моих результатов работы, о котором вы мне сейчас говорили, вы всегда чем-то в отношении меня недовольны. К чему же мне тогда стараться?»

Вы говорите: \_\_\_\_\_

*Ситуация 17*

Два руководителя разговорились о том, как они дают указания подчиненным.

Первый: «Главное – что сказано, а не как сказано. У меня нет времени, чтобы подбирать для каждого форму выражения».

Второй: «Может быть, у тебя народ такой необидчивый. А мне постоянно приходится продумывать, как с кем лучше поговорить».

Позиции какого руководителя вы отдадите предпочтение и почему?

*Ситуация 18*

Руководитель направляет двух работников в командировку, но один наотрез от этого отказывается, мотивируя плохими межличностными отношениями между ними.

Вы говорите: \_\_\_\_\_

*Ситуация 19*

Ваш сотрудник подал заявление об увольнении по собственному желанию. Когда через два дня вы спрашиваете его о причинах, он говорит: «Как раз с вами я бы не хотел обсуждать этот вопрос».

Вы говорите: \_\_\_\_\_

*Ситуация 20*

В возглавляемый вами отдел принят новый сотрудник. Он добросовестно работает и со вкусом одевается.

Сравнив мысленно себя с ним, вы приходите к выводу, что ваш внешний вид оставляет желать лучшего. А тут еще распространилась среди подчиненных шутка насчет ваших брюк и покроя пиджака.

Как вести себя в этой ситуации?

### *Ситуация 21*

Вы выступаете перед подчиненными, объясняя свою программу изменений, которые вы хотите провести на предприятии. Из зала слышится саркастический возглас: «Да кому это надо?»

Вы говорите: \_\_\_\_\_

### *Ситуация 22*

Один из ваших подчиненных постоянно предлагает невероятные проекты, которые явно невозможно осуществить в данных условиях. Ваши коллеги — руководители других отделов относятся к нему с сарказмом. Вы же решили поддержать этого подчиненного, объединив его фантазии и свои деловые качества. Вы считаете, что этот проект принесет большую прибыль.

На очередном собрании вы говорите: \_\_\_\_\_

### *Ситуация 23*

В связи с тяжелым положением организации в ней появляется внешний управляющий по банкротству, довольно молодой человек, но уже имеющий достаточный опыт управления в современных условиях. Его цель — помочь предприятию преодолеть сложный период. Директор же этого предприятия всячески препятствует действиям этого человека, полагая, что его направили для разорения организации.

Каким образом объяснить директору положительные стороны внешнего управления и приобрести в его лице союзника?

### *Ситуация 24*

Фирма осваивает выпуск нового продукта и, чтобы опередить конкурентов при выходе на рынок, вынуждена наладить работу в две смены. Как руководитель вы должны получить поддержку коллектива в этом.

На общем собрании вы говорите: \_\_\_\_\_

### *Ситуация 25*

В трудовой коллектив, где имеется конфликт между двумя группировками по поводу внедрения новшеств, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны.

Каким образом, по вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе?

- а. Прежде всего, установить деловой контакт со сторонниками новшеств, не принимая всерьез доводы сторонников старого порядка, вести работу по внедрению новшеств, воздействуя на противников силой своего примера и примера других.
- б. Прежде всего, попытаться разубедить и привлечь на свою сторону сторонников прежнего стиля работы, противников перестройки, воздействовать на них убеждением в процессе дискуссии.
- в. Прежде всего, выбрать актив, поручить ему разобраться в обстановке и предложить меры по нормализации обстановки в коллективе, опираться на поддержку администрации и общественных организаций.
- г. Изучить перспективы развития коллектива и улучшения качества выпускаемой продукции, поставить перед коллективом новые перспективные задачи совместной трудовой деятельности, опираться на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.

### *Ситуация 26*

Компания по производству безалкогольных напитков «Свежесть» испытывала большие сложности с подбором и закреплением в организации торговых представителей. Для организаций, производящих быстро оборачивающиеся товары народного потребления, роль отдела продаж, в частности торговых представителей, исключительно высока. Однако именно с этой группой работников возникали большие сложности. Наряду с теми, кто работал очень эффективно, были те, кто не справлялся с поставленными задачами. Не могли решить проблему и комиссионные выплаты, процент которых напрямую зависел от объема продаж (в среднем комиссионные составляли около 70% заработка этих категорий работников).

Проанализировав ситуацию, начальник отдела продаж пришел к выводу, что ошибки возникают нередко в результате непродуманной системы набора и отбора торговых представителей для работы в организации. Он попросил своего заместителя определить набор квалификационных требований к торговым представителям и продумать эффективную систему их привлечения в организацию.

### *Вопросы.*

1. Какими способностями, знаниями и навыками должен обладать эффективный торговый представитель?
2. Каковы наиболее важные личностные качества, необходимые для успешной работы торговых представителей?
3. Какие формы отбора торговых представителей можно рекомендовать данной организации (предварительный отбор, интервью, тестирование и др.)?

Вариант 1

1. Кто первым использовал термин «Организационное поведение»?
  - а) Ф.Ротлибсберг
  - б) Г.Эмерсон
  - в) А.Файоль
  - г) Ф.Тейлор
2. В каком из сегментов наблюдается формирование необходимых предпосылок для психологической настроенности на работу?
  - а) ригористический
  - б) автономный
  - в) мобилизационный
  - г) прессинговый
3. Охарактеризуйте действие внешнего фактора – движение (+ пример)
4. Охарактеризуйте тип поведения при котором работник формирует поведение в соответствии с интересами организации и выполняет свою роль согласно принятым нормам поведения
  - а) преданный и дисциплинированный работник
  - б) приспособленец
  - в) оригинал
  - г) бунтарь
5. Социальные роли различаются по содержанию на
  - а) активные и латентные
  - б) конвенциальные и межличностные
  - в) доминирующие и второстепенные
  - г) стандартизированные и свободно интерпретируемые
6. Что является индивидуальным пониманием работником своей роли, а также ожиданием в отношении исполнения другими работниками своих ролей?
  - а) ролевая неопределенность
  - б) ролевой подход
  - в) ролевое представление
  - г) ролевой конфликт
7. Разновидностью мотивации по направленности на достижение целей является
  - а) принудительная мотивация
  - б) трудовая мотивация
  - в) внешняя мотивация
  - г) положительная мотивация
8. Выделите факторы внутреннего вознаграждения
  - а) самоуважение
  - б) продвижение по служебной лестнице
  - в) премия
  - г) гордость
9. Какие из мотивов относятся к мотивам поведения персонала?
  - а) рост
  - б) уважения
  - в) приобретения
  - г) самовыражение
10. Управление какими мотивами поведения зависит от качественного состава персонала, форм и системы оплаты труда?
  - а) подчинения
  - б) безопасности
  - в) приобретения
  - г) удовлетворения
11. Какие из типов рабочих групп различаются по социальному статусу?
  - а) формальные
  - б) реальные
  - в) большие
  - г) активные
12. Какая из видов групп основана на правах и обязанностях?
  - а) формальная
  - б) неформальная
13. Охарактеризуйте одним предложением традиционный подход к оценке конфликтов.
14. Сколько этапов выделяется в процессе конфликтов?
  - а) соперничество
  - б) напористость
  - в) партнерство
  - г) компромисс
15. В зависимости от каких составляющих определяется стратегия поведения индивида в конфликте?
  - а) соперничество
  - б) напористость
  - в) партнерство
  - г) компромисс
16. На какие виды делятся стрессы по содержанию?
  - а) психологические
  - б) личностные
  - в) внешние
  - г) специфические
17. В каком из состояний наблюдается расстройство внутренней системы саморегуляции?
  - а) дезадаптация
  - б) мобилизация
  - в) дезорганизация
  - г) фрустрация
18. Какой из барьеров, является барьером в межличностных коммуникациях?
  - а) информационные перегрузки
  - б) структурные искажения
  - в) кадровые ограничения
  - г) семантические барьеры
19. Какие из видов лиц являются аутсайдерами?
  - а) нейтралы
  - б) энтузиасты
  - в) скептики
  - г) ретрограды
20. Какой из типов поведения персонала одновременно привлекает и настораживает клиентов?
  - а) клиентурный
  - б) антиклиентурный
  - в) псевдоклиентурный
  - г) селективный

**ГОУ ВПО Кыргызско-Российский Славянский университет имени  
первого Президента Российской Федерации Б.Н. Ельцина**

**Рецензия**

**на рабочую программу дисциплины**

**\_\_\_\_\_ Организационное поведение \_\_\_\_\_**

**формирующую УК-3**

**Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели**

**для всех направлений магистратуры КРСУ**

**Составители:** к.э.н., доцент, доцент кафедры менеджмента Рахманалиева А.А., к.э.н., доцент, доцент кафедры менеджмента Островская Е.С.

Рабочая программа дисциплины, формирующая УК, является частью основной профессиональной образовательной программы высшего профессионального образования по всем направлениям магистратуры КРСУ.

На данную дисциплину учебным планом отведено 2 з.е., всего 72 часа, в том числе 10 часов лекционных, 14 часов практических занятий и 48 часов самостоятельной работы.

Рабочая программа дисциплины Организационное поведение, имеет четкую структуру и включает все необходимые элементы:

- наименование дисциплины;
- цели освоения дисциплины;
- указание места дисциплины в структуре ОПОП;
- компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины с планируемыми результатами обучения по уровням;
- перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП;
- структура и содержание дисциплины, структурированное по разделам и темам с указанием отведенного на них количества академических часов по видам учебных занятий;
- фонд оценочных средств, включающий в себя контрольные вопросы и задания промежуточного контроля (для проверки уровней обученности знать уметь и владеть); перечень видов оценочных средств с полным банком теоретических и практических заданий для проверки текущей успеваемости (в том числе самостоятельной работы);
- перечень основной и дополнительной учебной литературы, а также методических разработок;
- перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины;

- перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем;
- описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине;
- методические указания для обучающегося по освоению дисциплины (модуля);
- технологические карты дисциплины.

Рабочая программа дисциплины Организационное поведение, составлена логично, структура соответствует принципу единства теоретического и практического обучения, разделы выделены дидактически целесообразно. Последовательность тем, предлагаемых к изучению, направлена на качественное усвоение учебного материала. Виды самостоятельных работ позволяют обобщить и углубить изучаемый материал и направлены на закрепление умения поиска, накопления и обработки информации.

Тематика и содержание видов занятий, формирующих практические навыки, соответствует требованиям к практическому опыту и умениям, обеспечивают освоение универсальной компетенции УК-3. Объем времени достаточен для усвоения указанного содержания учебного материала.

Анализ раздела рабочей программы «Материально-техническая база», позволяет сделать вывод, что образовательное учреждение располагает материально-технической базой, отвечающей современным требованиям подготовки специалистов, обеспечивает проведение практических занятий, предусмотренных программой. Перечень рекомендуемой основной и дополнительной литературы включает общедоступные источники, изданные в последнее время. Перечисленные Интернет-ресурсы актуальны и достоверны.

Авторами грамотно определены формы и методы контроля, используемые в процессе текущего и промежуточного контроля.

При этом к рабочей программе имеются некоторые замечания, так можно расширить список дополнительной литературы для написания эссе и подготовки сообщений.

Представленная рабочая программа дисциплины Организационное поведение, содержательна, имеет как теоретическую, так практическую направленность, включает достаточное количество разнообразных элементов, направленных на развитие умственных, творческих способностей магистрантов.

В целом, указанная выше рабочая программа дисциплины, обеспечивает освоение обучающимися знаний, умений и навыков, необходимых в будущей профессиональной деятельности.

**Рецензент:**

Внутренний

к.э.н., доцент, доцент кафедры ЭУП



Мечукаева К.М.

**ГОУ ВПО Кыргызско-Российский Славянский университет имени  
первого Президента Российской Федерации Б.Н. Ельцина**

**Рецензия**

**на рабочую программу дисциплины**

**\_\_\_\_\_ Организационное поведение \_\_\_\_\_**

**формирующую УК-3**

Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

**для всех направлений магистратуры КРСУ**

**Составители:** к.э.н., доцент, доцент кафедры менеджмента Рахманалиева А.А., к.э.н., доцент, доцент кафедры менеджмента Островская Е.С.

(Ф.И.О. педагогических работников, участвовавших в разработке рабочих программ с указанием должности.)

Рабочая программа дисциплины, формирующая УК, является частью основной профессиональной образовательной программы высшего профессионального образования по всем направлениям магистратуры КРСУ.

На данную дисциплину учебным планом отведено 2 з.е., всего 72 часа, в том числе 10 часов лекционных, 14 часов практических занятий и 48 часов самостоятельной работы.

Рабочая программа дисциплины Организационное поведение, имеет четкую структуру и включает все необходимые элементы:

- наименование дисциплины;
- цели освоения дисциплины;
- указание места дисциплины в структуре ОПОП;
- компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины с планируемыми результатами обучения по уровням;
- перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП;
- структура и содержание дисциплины, структурированное по разделам и темам с указанием отведенного на них количества академических часов по видам учебных занятий;
- фонд оценочных средств, включающий в себя контрольные вопросы и задания промежуточного контроля (для проверки уровней обученности знать уметь и владеть); перечень видов оценочных средств с полным банком теоретических и практических заданий для проверки текущей успеваемости (в том числе самостоятельной работы);
- перечень основной и дополнительной учебной литературы, а также методических разработок;

- перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины;
- перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем;
- описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине;
- методические указания для обучающегося по освоению дисциплины (модуля);
- технологические карты дисциплины;
- шкалы оценивания.

Структура Рабочей программы дисциплины Организационное поведение, составлена логично и соответствует принципу единства теоретического и практического обучения. Предлагаемые к изучению темы представлены последовательно и направлены на качественное освоение учебного материала.

Содержание УК-3, на наш взгляд в полной мере отражает один из актуальных и необходимых навыков на сегодняшний день, умение работать в команде и координировать командную деятельность.

Тематика и содержание видов занятий, формирующих практические навыки, соответствует требованиям к практическому опыту и умениям, обеспечивают освоение универсальной компетенции УК-3. Объем времени достаточен для усвоения указанного содержания учебного материала.

Анализ раздела рабочей программы «Материально-техническая база», позволяет сделать вывод, что образовательное учреждение располагает материально-технической базой, отвечающей современным требованиям подготовки специалистов, обеспечивает проведение практических занятий, предусмотренных программой. Перечень рекомендуемой основной и дополнительной литературы включает общедоступные источники, изданные в последнее время.

Составителями грамотно определены формы и методы контроля, используемые в процессе текущего и промежуточного контроля. На наш взгляд, в качестве рекомендации, можно расширить тематику эссе.

В целом, указанная выше рабочая программа дисциплины, обеспечивает освоение обучающимися знаний, умений и навыков, необходимых в будущей профессиональной деятельности.

**Рецензент:**

Внешний

Директор ОсОО «ЭЛТО»



Минакова Н.В.