МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ,
МИНИСТЕРСТВО НАУКИ, ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ И ИННОВАЦИЙ
КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
МОО ВО Кыргызско-Российский Славянский университет
имени первого Президента Российской Федерации Б.Н. Ельцина



Организационное поведение

рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за **Международной бизнес-школой**

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 18
самостоятельная работа 53,9

Виды контроля в семестрах:
зачеты с оценкой 1

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	**1 (1.1)**		Итого	
Недель	16			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	8	8	8	8
Практические	10	10	10	10
Контактная работа в период теоретического обучения	0,1	0,1	0,1	0,1
В том числе инт.	8	8	8	8
Итого ауд.	18	18	18	18
Контактная работа	18,1	18,1	18,1	18,1
Сам. работа	53,9	53,9	53,9	53,9
Итого	72	72	72	72

Программу составил(и):

к.э.н., доцент, Рахманалиева А.А. _____ ; *к.э.н., доцент, Островская Е.С.* _____

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 магистратуры

Рабочая программа одобрена на заседании Международной бизнес-школы
Социо-гуманитарного института Кыргызско-Российского славянского университета имени первого Президента Российской Федерации Б.Н. Ельцина

Протокол от 03.09. 2026 г. № _1_
Срок действия программы: 2026-2030 уч.г.
Руководитель подразделения: д.э.н., профессор Кочербаева А. А.

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ
к рабочей программе дисциплины (модуля)

Риск-менеджмент

_____ *наименование дисциплины*

№ п/п	Основание внесения изменения	Раздел/ пункт	Содержание изменения
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
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:
1.3	– определить методологический фундамент процесса управления организационным поведением, принципы взаимодействия в организации, основные концепции (подходы) их формирования;
1.4	– изучить современные технологии, конкретные методы и приемы формирования моделей эффективного организационного повеления;
1.5	– исследовать объективную и субъективную составляющие разнообразия моделей организационного поведения и управления им;
1.6	– формирование у студентов четкого представления о концепции работы в команде и ее применения на практике;
1.7	– создание прочного базиса для формирования и практической реализации путей повышения эффективности команд и оценки их деятельности;
1.8	– 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.

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

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

УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	
Знать:	
Уровень 1	- методики самооценки, самоконтроля и саморазвития с использованием подходов здоровьесбережения.
Уметь:	
Уровень 1	- решать задачи собственного личностного и профессионального развития, определять и реализовывать приоритеты совершенствования собственной деятельности; - применять методики самооценки и самоконтроля; -применять методики, позволяющие улучшить и сохранить здоровье в процессе жизнедеятельности.
Владеть:	
Уровень 1	- технологиями и навыками управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки, самоконтроля и принципов самообразования в течение всей жизни, в том числе с использованием здоровьесберегающих подходов и методик.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	**Знать:**
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
3.2	**Уметь:**
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
3.3	**Владеть:**
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	Компетен-ции	Литература	Инте ракт.	Пр. подг.	Примечание
	Раздел 1. Раздел 1. Человек и организация. Динамика группового поведения в организации							
1.1	Сущность и содержание организационного поведения. Теории поведения человека в организации. Взаимодействие личности и организации. /Лек/	1	1	УК-6 УК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1			
1.2	Адаптация человека и изменение его поведения. Понятие и этапы деловой карьеры . Подходы к управлению человеческими ресурсами. Современные и перспективные модели организационного поведения. /Пр/	1	1	УК-6 УК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1			
1.3	Системное описание поведения человека в организации. Изучить факторы впечатления, рассмотреть стратегии управления впечатлением Подготовить конспект по вопросу: понятие деловой карьеры и ее этапы Подготовиться к дискуссии по проблемам эффективности построения карьерограммы. /Ср/	1	4	УК-6 УК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1			
1.4	Групповая динамика в организации. Мотивация и результативность организации. /Лек/	1	2	УК-6 УК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1	1		лекция-дискуссия
1.5	Рабочие группы. Команды и командообразование. Концепция организационного развития. Сущность мотивации трудового поведения персонала. /Пр/	1	2	УК-6 УК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1	1		решение ситуационных задач

1.6	Практическое задание: провести сравнительный анализ рабочей группы и команды, оформить в виде таблицы Рассмотреть принципы и методики team -building. Принципы формирования команды. Основные сферы деятельности команд. Недостатки команды. Общая характеристика команды как малой группы. Типология команд. Ролевая дифференциация команды. Пути образования команды. Подготовка конспекта по вопросу: характеристики мотивов организационного поведения и управление ими. Практическое задание: На основе материала конспекта про-вести сравнительный детальный анализ содержательных и процессных теорий мотивации. /Ср/	1	10	УК-6 УК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1			
1.7	Конфликты в организации, пути и методы их разрешения. Стрессы в структуре организационного поведения. /Лек/	1	1	УК-6 УК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1	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-6 УК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1	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	7,9	УК-6 УК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1			
	Раздел 2. Раздел 2. Процессы в организации							
2.1	Коммуникации в организации. /Лек/	1	1	УК-6 УК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1	1		лекция-дискуссия
2.2	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-6 УК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1	1		решение ситуационных задач
2.3	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	8	УК-6 УК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1			
2.4	Лидерство. Власть и влияние в организации /Лек/	1	1	УК-6 УК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1	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	1	УК-6 УК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1	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	8	УК-6 УК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1			
2.7	Управление поведением организации. Поведенческий маркетинг. /Лек/	1	1	УК-6 УК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1			
2.8	Анализ поведения организации. Конструирование структуры организации. Управление поведением организации. Маркетинговый подход в организационном поведении. Управление поведением клиентуры организации. Поведенческие ориентации персонала. /Пр/	1	1	УК-6 УК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1			

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. Просмотреть сайты ведущих компаний и дать оценку размещенной на них информации в контексте маркетинговой ориентации Разработать программу формирования маркетинговой поведенческой культуры для реальной организации. Отразить в ней мероприятия по основным составляющим данной категории. Разработать итоговую групповую презентацию по реальной организации. /Ср/	1	10	УК-6 УК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1			
2.10	Управление изменениями и нововведениями в организации. /Лек/	1	1	УК-6 УК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1			
2.11	Деятельность менеджера по управлению организационными изменениями и нововведениями. Сопротивления изменениям и нововведениям в организации и их преодоление /Пр/	1	1	УК-6 УК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1			
2.12	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-6 УК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1			
2.13	Зачет с оценкой /КрТО/	1	0,1	УК-6 УК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1			

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	Семенов А. К., Набоков В. И.	Организационное поведение : учебник для бакалавров	Дашков и К, 2023
Л1.2	Згонник, Л. В.	ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ.: учебник	Дашков и К, 2022.
Л1.3	Михненко П. А.	Теория организации и организационное поведение: Учебник	Москва: Университет «Синергия» 2019

6.1.2. Дополнительная литература			
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Семенов А.К., Набоков В.И.	ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ. : УЧЕБНИК ДЛЯ БАКАЛАВРОВ	Дашков и К 2020
Л2.2	Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А.	ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ: СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.: учебное пособие	Дашков и К 2023
6.1.3. Методические разработки			
	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»: учебно-методическое пособие	Бишкек, КРСУ 2015
6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"			
Э1	Online курс «Организационное поведение», подготовленный на базе НИУ ВШЭopenedu.ru›course/hse/ORGBH/		https://openedu.ru/course/hse/ORGBH/

6.3. Перечень информационных и образовательных технологий	
6.3.1 Компетентностно-ориентированные образовательные технологии	
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.
6.3.2 Перечень информационных справочных систем и программного обеспечения	
6.3.2.1	http://www.apm.org.uk
6.3.2.2	http://www.ipma.ch
6.3.2.3	http://www.iprbookshop.ru
6.3.2.4	http://www.project-manager.com
6.3.2.5	http://institutiones.com/download/books.html;
6.3.2.6	http://studyspace.ru/
6.3.2.7	http://www.alleng.ru/edu/manag3.htm Образовательные ресурсы интернета-менеджмент
6.3.2.8	http://www.aup.ru/management/Административно-управленческий портал (менеджмент)
6.3.2.9	http://window.edu.ru/ Единое окно доступа к образовательным ресурсам
6.3.2.10	http://www.znanium.com Электронно-библиотечная система

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
7.1	Требуемое материально-техническое обеспечение включает в себя:
7.2	– учебная аудитория для проведения учебных занятий (лекционные) – лекционная аудитория 11/112;
7.3	Оборудование: магнитно-маркерная доска, мультимедийный проектор, экран, АРМ преподавателя (ноутбук).
7.4	– учебная аудитория для проведения учебных занятий (практические и семинарские) – учебное помещение 11/107;
7.5	Оборудование: магнитно-маркерная доска, АРМ преподавателя (ноутбук).
7.6	– помещение для индивидуальной самостоятельной работы студентов, подготовки домашних заданий, презентаций, письменных работ – компьютерный класс (с подключением к Интернет-сети) – учебный компьютерный класс 11/213;
7.7	Оборудование: персональные компьютеры, подключенные к сети «Интернет», с обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду и ЭБС
7.8	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.

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. Проверяя 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.