

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Максимов Алексей Борисович

Должность: директор департамента по образовательной политике

Дата подписания: 25.09.2019 14:07:16

Уникальный программный ключ:

8db180d1a3f02ac9e60521a5672742735c18b1d6

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета экономики и управления

/А.А. Горемов/

2019 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Организационное поведение»

Направление подготовки

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

профиль:

«Государственное и муниципальное управление»

Квалификация (степень) выпускника

Бакалавр

Форма обучения

Очная, заочная

Москва 2019 г.

1. Цели освоения дисциплины

Основными целями изучения дисциплины «Организационное поведение» является формирование у обучающихся:

- комплексных знаний о возникновении и состоянии специфики организационного поведения в России и за рубежом;
- навыков по организации и использованию закономерностей поведения рабочей группы и организационной среды с точки зрения перспективного развития организации.

К **основным** задачам освоения дисциплины «Организационное поведение» следует отнести:

- ознакомить с основным понятийным аппаратом дисциплины «Организационное поведение»;
- сформировать базисные представления о роли и назначении организационного поведения в социально экономических аспектах развития организации, в частности в Российских компаниях;
- изучить структуру организационного поведения с точки зрения микро-, мезо-и макроструктуры;
- проанализировать технологию работы организации рабочей группы;
- изучить методы работы с персоналом;
- научить использовать конкретные методики по работе с кадрами;
- раскрыть этические аспекты работы с персоналом;
- изучить типологию организаций по их поведенческой направленности.

2. Место дисциплины в структуре ООП бакалавриата

Дисциплина «Организационное поведение» относится к числу дисциплин по выбору студента вариативной части учебного плана по направлению 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление».

Она непосредственно связана с дисциплинами:

- Теория государственного и муниципального управления
- Психология профессиональной деятельности государственных служащих.

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате освоения дисциплины у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОПК-3	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основы проектирования организационной культуры. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций. <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • методами распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.
ПК-18	способностью принимать участие в проектировании организационных действий, умением эффективно исполнять служебные (трудовые) обязанности. (ПК-18)	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основы проектирования организационных действий. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • эффективно исполнять служебные обязанности. <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • методами участия в проектировании организационных действий.
ПК-19	способностью эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды. (ПК-19)	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основы групповой работы формирования коллектива. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды. <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и формирования команды.

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных единицы, т.е. **216** академических часа (из них 194 часов – самостоятельная работа студентов).

Разделы дисциплины «Организационное поведение» изучаются в первом и втором семестрах: семинарские занятия – 22 часов, форма контроля – экзамен.

Структура и содержание дисциплины «Организационное поведение» по срокам и видам работы отражены в Приложении.

4.1. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Введение в организационное поведение.

Что имеется в виду под поведением. Какие организации имеются в виду. Что такое организационное поведение. Исторические основы современного организационного поведения. Научный менеджмент. Школа человеческих отношений. Социально-технические теории. Современная модель организационного поведения: когнитивный и бихевиористский подходы, теория социального научения. «Отличная организация» и ее основные характеристики. Имиджи организации.

Тема 2. Характеристики личности.

Личность и ее место в структуре курса «Организационное поведение». Теория черт личности. Интеракционизм. Восприятие людей и событий: понятие, сравнение ощущения и восприятия, категории восприятия. Стереотипы, «эффект ореола», ошибки атрибуции. Установки: понятие, основные черты и функции. Удовлетворенность от работы: понятие, параметры. Факторы, влияющие на удовлетворенность. Рабочий стресс: проявления, источники. Личные и организационные стратегии борьбы со стрессом. Внутриличностный конфликт. Конфликт, вызванный фрустрацией. Конфликт целей. Межличностный конфликт. Источники, анализ, стратегии разрешения межличностных конфликтов.

Тема 3. Управление мотивацией.

Понятие мотивации. Трудовая мотивация. Классификация теорий мотивации. Содержательные теории мотивации. Иерархия потребностей Маслоу. Двухфакторная теория Герцберга. Теория приобретенных потребностей Макклелланда. Процессуальные теории мотивации. Теория справедливости. Теория подкрепления. Связь между результатами труда и удовлетворенностью. Внутренняя и внешняя мотивация. Управление внешней мотивацией. Управление внутренней мотивацией. Проектирование рабочего места. Расширение труда. Обогащение труда. Автономные рабочие группы. Управление лояльностью работников.

Тема 4. Характеристики групп.

Понятие группы. Групповая динамика. Процесс социализации. Типы групп: формальные и неформальные. Рабочие группы, постоянные и временные. Менеджер как связующее звено. Комитеты, команды, коалиции. Этапы группового развития. Нормы как групповые ценности. Подчинение в группе и его последствия для организации. Стадии подчинения индивидуума группе. Исследования Аша, Милгрэма по подчинению. Способы подчинения групповому давлению. Роли и ролевое поведение. Формальные и неформальные роли. Список ролей Гросса. Типы ролевого конфликта. Ролевая неопределенность. Понятие сплоченности. Источники привлекательности группы. Групповая сплоченность и организационные цели.

5. Образовательные технологии

Методика преподавания дисциплины «Организационное поведение» и реализация компетентностного подхода в изложении и восприятии материала предусматривает использование следующих активных и интерактивных форм проведения групповых, индивидуальных, аудиторных занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся:

- лекции-дискуссии
- диалог;
- работа в малых группах;
- подготовка и обсуждение докладов;
- организация и проведение текущего контроля знаний студентов в форме бланкового тестирования.

Образцы тестовых заданий для контрольной работы, тем для выполнения докладов, контрольных вопросов и заданий для проведения текущего контроля, приведены в приложении.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определен главной целью образовательной программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием дисциплины «Организационное поведение» и в целом по дисциплине составляет 55% аудиторных занятий. Занятия лекционного типа составляют 40% от объема аудиторных занятий

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

В процессе обучения используются следующие оценочные формы самостоятельной работы студентов, оценочные средства текущего контроля успеваемости и промежуточных аттестаций:

Оценочные средства текущего контроля успеваемости включают защиту реферата, написание контрольной работы в виде бланкового тестирования

6.1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
ОПК-3	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.
ПК-18	способностью принимать участие в проектировании организационных действий, умением эффективно исполнять служебные (трудовые) обязанности.
ПК-19	способностью эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса.

6.1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

ОПК-3 - способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.

Показатель	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
знать: • основы проектирования организационной культуры.	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: основы проектирования организационной культуры.	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: основы проектирования организационной культуры.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: основы проектирования организационной культуры, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: основы проектирования организационной культуры, свободно оперирует приобретенными знаниями.
уметь: • проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях

				повышенной сложности.
владеть: <ul style="list-style-type: none"> • методами распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия. 	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет методами распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.	Обучающийся владеет методами распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия. Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично методами распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме методами распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия., свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

ПК-18 - способностью принимать участие в проектировании организационных действий, умением эффективно исполнять служебные (трудовые) обязанности.

Показатель	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
знать: <ul style="list-style-type: none"> • основы проектирования организационных действий. 	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: основы проектирования организационных действий.	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: основы проектирования организационных действий.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: основы проектирования организационных действий, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: основы проектирования организационных действий, свободно оперирует приобретенными знаниями.
уметь: <ul style="list-style-type: none"> • эффективно исполнять служебные обязанности. 	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет эффективно исполнять служебные обязанности.	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: эффективно исполнять служебные обязанности.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: эффективно исполнять служебные обязанности. Умения освоены, но допускают-	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: эффективно исполнять

			ся незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	служебные обязанности. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
владеть: • методами участия в проектировании организационных действий.	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет методами участия в проектировании организационных действий.	Обучающийся владеет методами участия в проектировании организационных действий. Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично методами участия в проектировании организационных действий, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме методами участия в проектировании организационных действий, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

ПК-19 - способностью эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.

Показатель	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
знать: • основы групповой работы формирования коллектива.	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: основы групповой работы формирования коллектива.	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: основы групповой работы формирования коллектива.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: основы групповой работы формирования коллектива, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: основы групповой работы формирования коллектива, свободно оперирует приобретенными знаниями.
уметь: • участвовать в групповой	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет участвовать в	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих	Обучающийся демонстрирует полное соот-

<p>работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.</p>	<p>групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.</p>	<p>умений: участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.</p>	<p>умений: участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.</p>	<p>ветствие следующих умений: участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.</p>
<p>владеть: • навыками групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и формирования команды.</p>	<p>Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и формирования команды.</p>	<p>Обучающийся владеет навыками групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и формирования команды. Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.</p>	<p>Обучающийся частично навыками групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и формирования команды, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.</p>	<p>Обучающийся в полном объеме навыками групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и формирования команды, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.</p>

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме экзамена проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения учащимся планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине.

плине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

К промежуточной аттестации допускаются только студенты, выполнившие все виды учебной работы, предусмотренные рабочей программой по дисциплине «Организационное поведение» (выступили с докладом, написали контрольную работу в формате бланкового тестирования).

Шкала оценивания	Описание
Отлично	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Хорошо	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в стандартных ситуациях. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Удовлетворительно	Не выполнен один из видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, допускаются значительные ошибки, проявляется частичное отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

Неудовлетворительно	Не выполнены виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по большому ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
---------------------	---

Фонд оценочных средств представлен в приложении 2 к рабочей программе.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.

Основная

1. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 453 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00926-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511105>.
2. Колосов, В. А. Организационная культура : учебное пособие для вузов / В. А. Колосов. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 343 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14302-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/520016>.

Дополнительная

3. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 291 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16430-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/531024>.
4. Спивак, В. А. Организационное поведение : учебное пособие для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 207 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03535-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510594>.
5. Свенцицкий, А. Л. Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 506 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16410-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/530957>.

Программное обеспечение:

Офисные приложения, Microsoft Office 2013 (или ниже) – Microsoft Open License. Лицензия № 61984042

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.gov.ru> Сервер органов государственной власти Российской Федерации.
2. <http://www.mos.ru> Официальный сервер Правительства Москвы.
3. <https://minfin.gov.ru> Министерство финансов РФ.
4. <http://www.garant.ru> ГАРАНТ Законодательство с комментариями.
5. <http://www.gks.ru> Федеральная служба государственной статистики.
6. <http://www.rg.ru> Российская газета.
7. <http://www.prime-tass.ru> ПРАЙМ-ТАСС Агентство экономической информации.
8. <http://www.rbc.ru> РБК (РосБизнесКонсалтинг).
9. <https://delpress.ru> Деловая пресса.
10. <http://www.ereport.ru> Мировая экономика.
11. <http://uisrussia.msu.ru> Университетская информационная система России.
12. <http://www.cfin.ru> Корпоративный менеджмент.
13. <http://www.fin-izdat.ru> Издательский дом «Финансы и кредит»
14. <http://economist.com.ru> Журнал «Экономист».
15. <http://www.vopreco.ru> Журнал «Вопросы экономики».
16. <http://www.mevriz.ru> Журнал «Менеджмент в России и за рубежом»
17. <http://systems-analysis.ru/> Лаборатория системного анализа
18. <https://gtmarket.ru/concepts/7111> Системный анализ
19. <http://minpromtorg.gov.ru/> Министерство промышленности и торговли Российской Федерации.
20. <http://www.rg.ru> Российская газета.

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины.

Материально – техническая база университета обеспечивает проведение всех видов занятий, предусмотренных учебным планом и соответствует действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Для проведения учебных занятий используются:

- лекционные аудитории и аудитории для проведения практических занятий, в том числе, оснащенные мультимедийным оборудованием для проведения аудиторных занятий (проектор, ноутбук, микрофон и т.д.);

- для работы со специализированным программным обеспечением во время интерактивных практических занятий имеются компьютерные классы университета.

Программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки бакалавров **38.03.04 «Государственное и муниципальное управление»**

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)

Направление подготовки: 38.03.04
ОП: «Государственное и муниципальное управление»
Форма обучения: заочная
Вид профессиональной деятельности:
-организационно-управленческая;
-информационно-методическая;
-коммуникативная;
-проектная;
-вспомогательно-технологическая (исполнительская);
-организационно-регулирующая;
-исполнительно-распорядительная.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Организационное поведение

Состав: 1. Паспорт фонда оценочных средств

2. Описание оценочных средств:

- *темы для докладов;*
- *примерные вопросы для контрольной работы в формате бланкового тестирования;*
- *вопросы по темам дисциплины;*
- *вопросы для подготовки к экзамену.*

Москва, 2019 год

ПОКАЗАТЕЛЬ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Организационное поведение					
ФГОС ВО 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление»					
В процессе освоения данной дисциплины студент формирует и демонстрирует следующие профессиональные компетенции:					
КОМПЕТЕНЦИИ		Перечень компонентов	Технология формирования компетенций	Форма оценочного средства**	Степени уровней освоения компетенций
ИН-ДЕКС	ФОРМУЛИРОВКА				
ОПК-3	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы проектирования организационной культуры. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия. 	лекция, самостоятельная работа, семинарские занятия	<p>ДС К/Р (Т) Экзамен</p> <p>ДС К/Р (Т)</p> <p>ДС К/Р (Т)</p>	<p>Пороговый уровень</p> <ul style="list-style-type: none"> - Способен ориентироваться в основах проектирования организационной культуры. Умеет участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций. Владеет методами распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.

ПК-18	способностью принимать участие в проектировании организационных действий, умением эффективно исполнять служебные (трудовые) обязанности.	Знать: - основы проектирования организационных действий. Уметь: - эффективно исполнять служебные обязанности. Владеть: - методами участия в проектировании организационных действий.	лекция, самостоятельная работа, семинарские занятия	ДС К/Р (Т) Экзамен ДС К/Р (Т) ДС К/Р (Т)	Пороговый уровень - Способен ориентироваться в основах проектирования организационных действий. Умеет эффективно исполнять служебные обязанности. Владеет методами участия в проектировании организационных действий.
ПК-19	способностью эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.	Знать: - основы групповой работы формирования коллектива. Уметь: - участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды. Владеть: - навыками групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и формирования команды.	лекция, самостоятельная работа, семинарские занятия	ДС К/Р (Т) Экзамен ДС К/Р (Т) ДС К/Р (Т)	Пороговый уровень - Способен ориентироваться в основах групповой работы формирования коллектива. Умеет участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды. Владеет навыками групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и формирования команды.

** - Сокращения форм оценочных средств см. в приложении 2 к РП

Доклад

Доклад направлен на оценку уровня освоения знаний и умений, полученных в рамках профессиональных компетенции ОПК-3, ПК-18 и ПК-19.

Критерии оценки доклада

При определении оценки указанные условия должны выполняться полностью. Условие, выполняемое частично, считается невыполненным.

Оценка «отлично» при выполнении следующих условий:

1. В раскрыты следующие вопросы:

- суть рассматриваемого аспекта и причину его рассмотрения,
- описание существующих для данного аспекта проблем и предлагаемые пути их решения

2. Соблюдение регламента при представлении доклада

3. Представление, а не чтение материала

4. Использование актуальных нормативных, монографических и периодических источников литературы

5. Четкость дикции

6. Правильность и своевременность ответов на вопросы

Оценка «хорошо» при выполнении следующих условий: невыполнение любых двух из указанных условий.

Оценка «удовлетворительно» при выполнении следующих условий: невыполнение любых трех из указанных условий.

Оценка «неудовлетворительно»: невыполнение любых четырех из указанных условий

Темы докладов:

1. Система организационного поведения (на примере конкретной организации).
2. Зарубежный опыт построения системы организационного поведения (в Швейцарии, Канаде, США, Германии, Франции).
3. Стратегическое управление кадровым направлением деятельности организации через призму организационного поведения.
4. Управление конфликтами и ликвидация последствий конфликтов.
5. Управление персональным и профессиональным развитием в организации.
6. Взаимосвязь деловой среды организации и человека.
7. Управление первичной и вторичной адаптацией в организации.
8. Внешние и внутренние коммуникации в организации.
9. Теории поведения человека в организации.
10. Формирование групповых норм и ценностей в организации.
11. Управление организационной культурой в организации.
12. Организационное поведение в системе международного бизнеса.
13. Практика современной мотивации труда в России и за рубежом.
14. Предмет организационного поведения. Хоторнские исследования.

15. Особенности организационного поведения в России.
16. Определение понятия «личность». Свойства личности.
17. Определение понятия «личность». Основные теории личности.
18. Направленность и способности личности. Типы мышления, черты характера.
19. Основные характеристики установок. Внешние факторы, влияющие на поведение человека в организации.
20. Темперамент, его свойства и типы. Дополнительные характеристики личности. Возрастные психологические особенности.
21. Понятие о восприятии. Взаимосвязь и различие между ощущением и восприятием.
22. Подпроцессы восприятия. Механизмы перцептивной защиты.
23. Социальное восприятие. Стереотипизация и психологические эффекты.
24. Управление впечатлением.
25. Определение психических процессов внимания, памяти, воли, эмоций, аттракции.
26. Система мотивации: потребности, мотивы, интересы, ценности.
27. Содержательные теории мотивации (Маслоу, Альдерфера, Мак Клееланда, Герцберга).
28. Процессуальные теории мотивации (Мак Грегора, теория ожидания Врума, модель Портера – Лоулера).
29. Современные теории мотивации (справедливости, атрибуции, целеполагания, подкрепления мотива).
30. Системы материального стимулирования – надбавки, бонусы, сдельная система оплаты труда, системы Скэнлона и Раккера.
31. Концепция проектирования рабочего места: обогащение и расширение труда.
32. Концепция проектирования рабочего места: модель характеристик работ Хэкмена и Олдхэма.
33. Определение лидерства. Теория черт характера лидера.
34. Определение лидерства в теории обмена. Ситуационная теория лидерства Фреда Фидлера.
35. Теория харизматического и преобразующего лидерства. Заменители лидерства. Стили лидерства.
36. Роли и деятельность лидеров в исследовании Фреда Лютенса. Национальный и социально-демографический аспекты лидерства.
37. Власть в контексте организации. Власть как межличностное взаимодействие.
38. Классификация оснований власти. Потребность во власти.
39. Косвенные методы влияния и тактические приемы власти.
40. Потребность во власти. Власть и повиновение. Анализ деструктивного повиновения.

**Примерные вопросы для контрольной работы
в формате бланкового тестирования**

Контрольная работа в формате бланкового тестирования направлена на оценку уровня освоенности знаний по дисциплине «Организационное поведение», получаемых в ходе освоения компетенций ОПК-3, ПК-18 и ПК-19.

Каждому студенту предлагается комплект тестовых заданий из 30 вопросов. Критерии оценки используются следующие:

«отлично» - 27-30 правильных ответов

«хорошо» - 24-26 правильных ответов

«удовлетворительно» 17-19 правильных ответов

«не удовлетворительно» менее 15 правильных ответов

1. *Какой показатель может служить для оценки производительности?*
 - а. Количество неявок на работу
 - б. Соотношение между ожидаемой и получаемой суммой благ за выполненную работу
 - в. Отношение полезного результата к затратам, обусловившим его достижение

2. *Показатель, применяемые для оценки удовлетворенности работой:*
 - а. Текучесть кадров
 - б. Достижение поставленных целей
 - в. Соотношение между ожидаемой и получаемой суммой благ за выполненную работу

3. *Что не относится к запретам организационного поведения?*
 - а. Обращаться к непосредственному руководителю
 - б. Давать указания работникам, которые находятся в распоряжении нижестоящего руководителя
 - в. Подчиняться сразу нескольким начальникам

4. *Основные организующие силы, под действием которых возникает и воспроизводится организационное поведение:*
 - а. Субординационные и координационные
 - б. Стихийные
 - в. Формальные

5. *Выберите характерную черту фирмы с приобщенным типом работника:*
 - а. Узкофункциональное видение работы
 - б. Сплачивающая модель поведения

в. Высокий уровень раскогласований

6. *Противоречивый образ того, чем организация и ее члены могут быть, т.е. ее возможное (и желательное) будущее – это:*

- а. Цель
- б. Задача
- в. Видение

7. *Конкретные показатели, к которым организация стремится в определенный период времени – это:*

- а. Ценностные предпосылки
- б. Цели
- в. Фактические предпосылки

8. *Выберите модель организационного поведения, базирующуюся на партнерстве:*

- а. Опекунская
- б. Авторитарная
- в. Коллегиальная

9. *Укажите верный порядок эволюции моделей организационного поведения:*

- а. Опекунская – поддерживающая – авторитарная – коллегиальная
- б. Коллегиальная – поддерживающая – авторитарная - опекунская
- в. Авторитарная – опекунская – поддерживающая – коллегиальная

10. *Выберите верное определение понятия «личность».*

- а. Субъект социальных отношений и сознательной, созидательной деятельности
- б. Представитель человеческого рода
- в. Член трудового коллектива

11. *Люди, долго переживающие события, не поддающиеся изменениям, упорные и терпеливые, обладают качеством:*

- а. Эмоциональность
- б. Вторичность
- в. Первичность

12. Если какая-либо ситуация легко вызывает у человека эмоциональное состояние, то можно сказать, что он обладает качеством:

- а. Первичность
- б. Вторичность
- в. Эмоциональность

13. Люди, живущие настоящим, легко приспосабливающиеся к новой обстановке и быстро отказывающиеся от своей цели и идеи, обладают качеством:

- а. Эмоциональность
- б. Активность
- в. Первичность

14. Выберите тип человека, соответствующий описанию: отличается большой силой, отвагой, предприимчивостью; легко обходит препятствия, участвует в общем деле и выполняет все, что требуется. Способен взяться за любую работу, но необходимо поддерживать интерес к ней, так как он легко отвлекается.

- а. Сангвиник
- б. Бурный
- в. Нервный

15. Выберите тип человека, соответствующий описанию: весьма практичный человек, легко и быстро адаптирующийся. Ответственный работник, склонен к обобщениям, любит точность, основательность и объективность.

- а. Сангвиник
- б. Бурный
- в. Нервный

16. С увеличением среднего возраста персонала:

- а. Снижается текучесть кадров
- б. Увеличивается количество прогулов
- в. Удовлетворенность работой снижается

17. По какому фактору деятельности наблюдается существенное различие между мужчинами и женщинами?

- а. Удовлетворенность работой
- б. Абсентеизм
- в. Текучесть кадров

18. *Какая из характеристик личности не оказывает значительного влияния на все факторы деятельности?*

- а. Возраст
- б. Количество иждивенцев
- в. Стаж работы в организации

19. *Социальный ранг личности в группе, мера признания и принятия личности ее участниками – это:*

- а. Роль
- б. Статус
- в. Иерархия

20. *Образец действий, ожидаемых от индивида при выполнении имеющей отношение к другим людям деятельности, отражающий положение человека в социальной системе, его права и обязанности, его властные полномочия и ответственность – это:*

- а. Роль
- б. Статус
- в. Иерархия

21. *Основу мотивации составляют три взаимодействующих и взаимозависимых элемента:*

- а. Потребность, вознаграждение, поведение
- б. Потребность, побуждение, вознаграждение
- в. Поведение, вознаграждение, личность

22. *Мотив – это:*

- а. индивидуальные внутренние движущие силы, которые побуждают нас вести себя по-своему
- б. ощущение потери или лишения, недостатка чего-то важного.
- в. это процесс, начинающийся с нехватки или потребности, которая активизирует поведение или создает побуждение, направленное на достижение определенной цели или вознаграждения.

23. *Мотивация – это:*

- а. индивидуальные внутренние движущие силы, которые побуждают нас вести себя по-своему
- б. ощущение потери или лишения, недостатка чего-то важного.
- в. это процесс, начинающийся с нехватки или потребности, которая активизирует поведение или создает побуждение, направленное на достижение определенной цели или вознаграждения.

24. Потребность – это:

- а. индивидуальные внутренние движущие силы, которые побуждают нас вести себя по-своему
- б. ощущение потери или лишения, недостатка чего-то важного.
- в. это процесс, начинающийся с нехватки или потребности, которая активизирует поведение или создает побуждение, направленное на достижение определенной цели или вознаграждения.

25. Неформальную организацию можно охарактеризовать как:

- а. Создаваемую по воле руководства
- б. Спонтанно образовавшуюся группу людей
- в. Созданную по заранее продуманному плану

26. Формальная организация...

- а. Образуется спонтанно
- б. Не имеет четко выраженной иерархии
- в. Создается по заранее продуманному плану

27. Формальные и неформальные организации:

- а. Не имеют ничего общего
- б. Схожи наличием иерархии, лидера, задач
- в. Отличаются количеством составляющих их людей

28. Выберите характеристики неформальных организаций:

- а. Жесткий контроль сверху, регламентация деятельности
- б. Формальные лидеры и жесткая иерархия
- в. Социальный контроль, неформальные лидеры

29. Главное отличие формального и неформального лидеров состоит в:

- а. Опоре и поддержке в виде делегируемых официальных полномочий или признании группой
- б. Применении власти к членам группы
- в. Признании иерархии

30. Неформальные организации:

- а. Обладает рядом недостатков – низкая производительность труда, невозможность управления, непризнание лидера
- б. Обладают рядом преимуществ – высокий дух коллективизма, преданность организации
- в. Вызывают ряд проблем – отсутствие иерархии и коммуникации между членами организации

**Фонд оценочных средств дисциплины «Организационное поведение» по
направлению подготовки
«Государственное и муниципальное управление» (бакалавр)**

Экзамен является формой аттестации по дисциплине. В ходе экзамена студенту предлагается ответить на экзаменационный билет, состоящий из двух вопросов. Каждый из которых позволяет оценить уровень освоения компетенций ОПК-3, ПК-18 и ПК-19.

Список вопросов для экзамена:

1. Предмет, цели организационного поведения. Связь с другими науками.
2. Основные этапы развития дисциплины.
3. Уровни организационного поведения.
4. Определяющие силы организационного поведения
5. Внешняя и внутренняя среда организации.
6. Внутрифирменное обучение и технология организационных изменений.
7. Корпоративные университеты и их роль в развитии организации.
8. Факторы поведения личности в социальной среде.
9. Источники формирования личности человека.
10. Социальные стереотипы и их роль в поведении человека.
11. Профессионально-функциональные роли работников.
12. Типологии работников в организации.
13. Теории научения человека.
14. Концепция позитивного и негативного воздействия на оперантные реакции.
15. Личность в организации.
16. Мотивация, ее значение для управления поведением.
17. Группы в организации.
18. Внутригрупповые отношения.
19. Проблема лидерства. Стили руководства и их влияние на коллектив.
20. Девиантное поведение в организации.
21. Социальные позиции и роли личности в организации.
22. Формирование команды.
23. Роль теории бихевиоризма в науке «Организационное поведение».
24. Роль концепция «Я» в системе организационного поведения.
25. Групповая динамика в системе организационного поведения.
26. Феномен социальной коммуникации.
27. Типология организаций и их поведение на внешнем рынке.
28. Воздействие норм группы на поведение человека
29. Власть в организации.
30. Социализация и профессиональная адаптация.
31. Поведение организаций на разных стадиях онтогенеза.
32. Развитие человеческих ресурсов в организации.
33. Организационная культура в организации. Типология и особенности.

34. Уровни организационного поведения.
35. Атрибуты и характеристики организационной культуры.
36. Типы организационных обрядов.
37. Ролевые модели и символический менеджмент.
38. Изменение в организации и их источники.
39. Индивидуально – типологические особенности человека и их влияние на рабочий процесс.
40. Управление дисциплиной. Поощрение, убеждение и наказание, их эффективность.
41. Стадии формирования неформальных групп.
42. Национальные особенности менеджмента.
43. Влияние, власть и ее формы.
44. Методы формирования поддержания и развития организационной культуры.
45. Организационная культура управления персоналом в системе международного бизнеса.
46. Делегирование полномочий в группе, использование форм оплаты, стимулирующих формирование общности.
47. Ценности группы, как нормативная база морали.
48. Источники активности поведения человека на рабочем месте.
49. Коммуникативное поведение личности, как основа эффективной коммуникации в организации.
50. Связь внутриорганизационного лидерства и руководства.
51. Мотивация персонала, как управленческая проблема.
52. Природа организаций и человека
53. Базисные теоретические подходы
54. Основные типологии личности (по темпераменту, Хейманса – Ле Сенна, по приспособлению к жизни организации, по характеру отношения к нормам организации, невротические типы)
55. Психодинамическое направление в теории личности: Зигмунд Фрейд.
56. Результаты пересмотра психодинамического направления: Альфред Адлер и Карл Густав Юнг.
57. Эго-психология и связанные с ней направления в теории личности: Эрик Эрикссон, Эрих Фромм и Карен Хорни.
58. Диспозициональное направление в теории личности: Гордон Олпорт, Рэймонд Кеттел и Ганс Айзенк.
59. Научающе-бихевиоральное направление в теории личности: Б. Ф. Скиннер.
60. Социально-когнитивное направление в теории личности: Альберт Бандура и Джулиан Роттер.

Перечень оценочных средств по дисциплине Организационное поведение

№ ОС	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Доклад, сообщение (ДС)	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы	Темы докладов, сообщений
2	Тест (Т)	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий

Структура и содержание дисциплины «Организационное поведение» по направлению подготовки
«Государственное и муниципальное управление» (бакалавр)

№ п/п	Раздел	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов, и трудоемкость в часах					Виды самостоятельной работы студентов					Формы аттеста- ции	
				Л	П/С	Лаб	СРС	КСР	К.Р.	К.П.	РГР	Реферат	К/р	Э	З
1.	<i>Тема 1.</i> Введение в организационное по- ведение.	1			4		48								
2.	<i>Тема 2.</i> Характеристики личности.	1			6		48								
	<i>Итого в 1 семестре</i>				10		96							Э	
3.	<i>Тема 3.</i> Управление мотивацией.	2			6		48								
4.	<i>Тема 4.</i> Характеристики групп.	2			6		50								
	Форма аттестации														
	<i>Итого во 2 семестре</i>				12		98								
	Всего часов по дисциплине				22		194					+	+	Э	

