

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Филиал Федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Майкопский государственный технологический университет»
в поселке Яблоновском

Кафедра управления и таможенного дела

Методические рекомендации по
организации самостоятельной работы
обучающихся по дисциплине «Организационное поведение»

Направления подготовки:
38.03.04 Государственное и муниципальное управление

поселок Яблоновский
2019

УДК 331.108.6(07)

ББК 65.050.2

М 54

Печатается по решению кафедры управления и таможенного дела филиала МГТУ в пос. Яблоновском (протокол № 1 от 02.09.2019)

Составитель: Коблева Эльмира Атамовна, кандидат философских наук, доцент кафедры управления и таможенного дела Филиала ФГБОУ ВО «Майкопский государственный технологический университет» в поселке Яблоновском.

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Организационное поведение» очной и заочной формы обучения направлений подготовки: 38.03.04 Государственное и муниципальное управление – пос. Яблоновский, 2019. – 24с.

СОДЕРЖАНИЕ

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ.....	4
ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ.....	5
СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ОЧНОЙ И ЗАОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ.....	7
СОДЕРЖАНИЕ И ОБЪЕМ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ДЛЯ ОФО И ЗФО.....	9
ТРЕНИРОВОЧНЫЕ ТЕСТЫ.....	11
ТЕМЫ ДОКЛАДОВ.....	14
ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ.....	15
ТРЕБОВАНИЯ И КРИТЕРИИ К ВЫПОЛНЕНИЮ ТЕСТОВОГО ЗАДАНИЯ.....	17
ТРЕБОВАНИЯ И КРИТЕРИИ К НАПИСАНИЮ ДОКЛАДА.....	18
КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ НА ЗАЧЕТЕ.....	19
УЧЕБНО – МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	19

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины «Организационное поведение» является формирование у студентов прочных теоретических знаний в области теории организации и организационного поведения и приобретение практических навыков по современным формам и методам воздействия на поведение личности, группы для повышения эффективности работы организации.

Для реализации поставленной цели необходимо решить следующие **задачи**:

- изучить правила и процедуры формирования организационных структур управления и экономического механизма функционирования организаций, варианты их построения, достоинства и недостатки;
- изучить механизм взаимодействия правительственных структур с бизнесом, научиться определять воздействия этих структур на результативность деятельности коммерческих организаций приобрести практические навыки сбора, обработки и оценки информации для подготовки и принятия управленческих решений;
- проанализировать существующие формы организации управления, обосновать предложения по их совершенствованию;
- научиться моделировать основные типы экономических и управленческих решений, которые должны принимать менеджеры применительно к распределению ограниченных ресурсов фирмы.

Дисциплина входит в перечень дисциплин вариативной части ОП. Она имеет предшествующие логические и содержательно-методические связи с дисциплинами базовой части «Теория управления», «Основы управления персоналом», а также сопутствующие связи с дисциплиной базовой части «Планирование и прогнозирование».

Дисциплина основана на знаниях научных законов и методик управления социальными организациями. Для освоения дисциплины необходимы знания сущности управленческих процессов в организации, основ формирования и изменения организационной культуры, мотивационного процесса, групповой динамики, командообразования.

Дисциплина направлена на изучение основ поведения человека в организации, форм и методов обеспечения эффективного управления с помощью коммуникационного процесса и организационной культуры, навыков анализа конкретных ситуаций, возникающих в процессе управления.

В результате освоения дисциплины студент должен:

знать: и пользоваться владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

уметь: проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования, диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию; пользоваться способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия .

владеть: способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия.

ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Основы менеджмента и сущность организационного поведения

История возникновения, становления и развития дисциплины. «Организационное поведение». Предмет изучения курса. Методологические особенности курса. «Организационное поведение» в системе управленческих наук. Взаимосвязь с другими науками: философией, социологией, психологией, менеджментом, управлением персоналом и др. Практическая значимость организационного поведения в системе подготовки менеджеров.

Тема 2. Теории поведения человека в организации

Обзор основных подходов и школ научной мысли. Сущность, особенности и возможности некоторых научных подходов. Объяснение поведения человека с точки зрения психоанализа (З.Фрейд, А.Адлер). Поведенческий подход (школа бихевиоризма) (Д.Уотсон, Б.Скиннер, Г.Айзенк). Школа гуманистической психологии (Э.Мэйо, К.Левин). Возможности применения основных теорий и концепций поведения человека в практике менеджмента.

Тема 3. Личность и организация

Формирование поведения личности. Формы познания действительности. Процесс восприятия. Особенности индивидуального поведения человека. Структура, функции и требования социальной роли личности в организации. Теория поведения человека в организации. Персональное развитие в организации. Условия реализации личностного потенциала работника. Аспекты карьеры сотрудников. Модели поведения работника в организации. Управление поведением личности в организации.

Тема 4. Коммуникативное поведение в организации

Причины объединения людей в группы. Классификация групп. Стадии развития групп. Групповая динамика. Условия, влияющие на эффективность работы групп. Структура группы: лидерство, роли, нормы, статус, размер, состав. Факторы, определяющие сплоченность группы. Влияние группы на организацию в целом. Функции коммуникации. Коммуникационный процесс. Основные формы сетей общения. Роль коммуникации в процессе решения личностных и организационных вопросов. Основные методы и средства.

Тема 5. Мотивация и результативность организации

Понятие мотивации. Основные теории мотивации. Роль мотивации в руководстве подчиненными. Использование материальных и моральных стимулов в процессе мотивации. Влияние оценки результатов работы сотрудников на мотивацию. Справедливое распределение вознаграждений как инструмент мотивации. Системы формирования мотивационных установок.

Тема 6.Лидерство в организации

Различные теории и подходы к проблеме лидерства. Лидерство как объективное поведение личности в группе и коллективе в стремлении к самоутверждению и самореализации. Характеристика личностного профиля лидера. Авторитет лидера и пути его формирования. Формальные и неформальные лидеры и их влияние на групповое поведение. Формирование лидерских качеств у современного менеджера.

Тема 7.Управление поведением в организации

Источники изменений в организации: внутренние и внешние. Изменения, связанные с жизненным циклом организации. Эволюционные и революционные изменения в организациях. Формы и причины сопротивления нововведениям. Методы борьбы с сопротивлением.

Тема 8.Поведенческий маркетинг

Управление поведением в условиях изменений. Методы и технологии разрешения инновационных конфликтов.

Тема 9.Организационная культура

Элементы оргкультуры. Типы организационных культур. Клановая организационная культура. Адхократическая организационная культура. Иерархическая организационная культура. Рыночная организационная культура.

СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ОЧНОЙ И ЗАОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

Структура дисциплины для очной формы обучения

№ п/п	Раздел дисциплины	Неделя семест ра	Виды учебной работы, включая самостоятельную и трудоемкость (в часах)						Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Л	С/ПЗ	КРАТ	СРП	Контроль	СР	
5 семестр									
1.	Основы менеджмента и сущность организационного поведения	1-2	2	4				6	Блиц-опрос
2.	Теории поведения человека в организации	3-4	2	4				6	Обсуждение Докладов
3.	Личность и организация	5-6	2	4				6	Тестирование
4.	Коммуникативное поведение в организации	7-8	2	4				6	Блиц-опрос
5.	Мотивация и результативность организации	9-10	2	4				6	Тестирование
6.	Лидерство в организации	11-12	2	4				6	Обсуждение докладов
7.	Управление поведением в организации	13-14	2	4				6	Тестирование
8.	Поведенческий маркетинг	15-16	2	4				6	Блиц-опрос
9.	Организационная культура	17	1	2				8,75	Беседа-опрос
Промежуточная аттестация						0,25			Экзамен
ИТОГО:			17	17		0,25		56,75	

Структура дисциплины для заочной формы обучения

№ п/п	Раздел дисциплины	Виды учебной работы, включая самостоятельную и трудоемкость (в часах)					
		Л	С/ПЗ	КРАТ	СРП	Контроль	СР
5 сессия							
1.	Основы менеджмента и сущность организационного поведения	0,5	0,5				15
2.	Теории поведения человека в организации	0,5	0,5				15
3.	Личность и организация	1	1				15
4.	Коммуникативное поведение в организации	0,5	1				15
5.	Мотивация и результативность организации	0,5	1				15
6.	Лидерство в организации	1	1				15
7.	Управление поведением в организации	1	1				15
8.	Поведенческий маркетинг	0,5	1				16
9.	Организационная культура	0,5					
Промежуточная аттестация Зачет в устной форме				0,25		3,75	
ИТОГО:		6	8	0,25		3,75	121

СОДЕРЖАНИЕ И ОБЪЕМ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ДЛЯ ОФО И ЗФО

Содержание и объем самостоятельной работы обучающихся для ОФО

№ п/п	Разделы и темы рабочей программы самостоятельного изучения	Перечень домашних заданий и других вопросов для самостоятельного изучения	Сроки выполнения	Объем в часах / трудоемкость в з.е.
5 семестр				
1.	Теории поведения человека в организации	Выполнение письменных контрольных работ	2 неделя	8/0,22
2.	Коммуникативное поведение в организации	Выполнение письменных контрольных работ	3-4 неделя	8/0,22
3.	Мотивация и результативность организации	Выполнение письменных контрольных работ	5-6 неделя	5/0,14
4.	Формирование группового поведения в организации	Составление плана-конспекта	7-8 неделя	4/0,11
5.	Управление поведением организации	Выполнение письменных контрольных работ	9-10 неделя	8/0,22
6.	Лидерство в организации	Составление плана-конспекта	11-12 неделя	8/0,22
7.	Персональное развитие в организации	Составление плана-конспекта	13-14 неделя	8/0,22
8.	Организационное поведение в сфере международного бизнеса	Составление плана-конспекта	15-17 неделя	7,75/0,21
	Итого:			56,75/1,57

Содержание и объем самостоятельной работы студентов для ЗФО

№ п/п	Разделы и темы рабочей программы самостоятельного изучения	Перечень домашних заданий и других вопросов для самостоятельного изучения	Сроки выполнения	Объем в часах / трудоемкость в з.е.
6 семестр				
1.	Теории поведения человека в организации	Составление плана-конспекта	1-2 неделя	12/0,33
2.	Коммуникативное поведение в организации	Составление плана-конспекта	3-4 неделя	8/0,22
3.	Мотивация и результативность организации	Составление плана-конспекта	5-6 неделя	12/0,33
4.	Формирование группового поведения в организации	Выполнение письменных контрольных работ	7-8 неделя	12/0,33
5.	Управление поведением организации	Составление плана-конспекта	9-10 неделя	2/0,33
6.	Лидерство в организации	Выполнение письменных контрольных работ	11-12 неделя	12/0,33
7.	Персональное развитие в организации	Составление плана-конспекта	13-14 неделя	12/0,33
8.	Организационное поведение в сфере международного бизнеса	Выполнение письменных контрольных работ	15-16 неделя	12/0,33
	Итого:			92/2,55

ТРЕНИРОВОЧНЫЕ ТЕСТЫ

1. Организационное поведение изучает
 - А) психологические особенности индивида;
 - Б) миссию, цели, задачи, стоящие перед организацией;
 - В) закономерности и особенности трудового поведения людей, групп, организации в целом;
 - Г) все ответы верны.

2. Организационное поведение рассматривается в трёх взаимосвязанных уровнях
 - А) менеджмента, теории организации, управления персоналом;
 - Б) поведения индивида, групп, организации;
 - В) психики, сознания, эмоций;
 - Г) правильных ответов нет.
3. Условиями формирования организационного поведения является
 - А) «руководитель-подчинённый»;
 - Б) «конфронтация-сотрудничество»;
 - В) «привычка-навык»;
 - Г) «стимул-реакция».

4. Результативность организационного поведения выражается в
 - А) восприятии цели и готовности к совместным усилиям;
 - Б) рациональности достижения цели;
 - В) степени достижения общей цели;
 - Г) в выборе средств достижения цели.

5. Курс «ОП» связан с такими дисциплинами, как
 - А) математика, статистика, эконометрика;
 - Б) основы менеджмента, теория организации, социальная психология;
 - В) анализ и аудит, финансовый менеджмент, бухгалтерский учёт;
 - Г) все ответы верны.

6. А. Файоль разделил весь процесс управления на 5 основных функций
 - А) выявление причин, обмен, сравнение, налаживание межличностных отношений, внедрение;
 - Б) подбор и расстановка кадров, обучение, карьерный рост, ограничения, руководство;
 - В) планирование, организация, подбор и расстановка кадров, руководство, контроль;
 - Г) все ответы верны.

7. Родоначальником «школы человеческих отношений» является

- А) Ф. Тейлор;
- Б) А. Файоль;
- В) Ф. Герцберг;
- Г) Э. Мэйо.

8. Главный вывод школы человеческих отношений состоял в том, что

- А) бессознательные процессы играют более значимую роль в формировании поведения;
- Б) человек имеет право быть самим собой, сохраняя уникальность и неповторимость;
- В) производительность труда рабочих зависит от социальных условий, внимания менеджера;
- Г) все ответы верны.

9. Представитель бихевиоризма Дж. Уотсон доказал, что

- А) поведенческая реакция возникает в ответ на определённый стимул;
- Б) человек имеет склонность подражать поведению других лиц;
- В) человек должен предвидеть последствия своего поведения путём самостоятельной оценки;
- Г) все ответы верны.

10. По теории «Х» МакГрегора человек

- А) имеет врождённую антипатию к труду;
- Б) нуждается в принуждении к труду;
- В) предпочитает, чтобы им руководили;
- Г) все ответы верны.

Вариант II

1. Отличительной особенностью сотрудничества от конфронтации является

- А) не индивидуальный, а совместный поиск решения, отвечающий намерениям всех сторон;
- Б) расположенность к урегулированию разногласия на основе достижения частичного удовлетворения своих интересов;
- В) наличие состояния агрессии, несдержанности, жёсткости;
- Г) все ответы верны.

2. Малая профессиональная группа – это...

- А) формирование, состоящее из нескольких соединений или из объединений меньшего состава;
- Б) совокупность людей, объединённых для совместной трудовой

деятельности на основе общих интересов и целей;

В) совокупность людей, объединённых исторически обусловленными социальными формами совместной жизни и деятельности;

Г) небольшое объединение лиц для выполнения интеллектуальной или политической деятельности.

3. Малая профессиональная группа включает в себя количество людей

А) 1;

Б) 2 - 30;

В) 30 - 50;

Г) 50 – 100.

4. Формальные группы создаются в соответствии с

А) одинаковыми увлечениями, интересами, привычками;

Б) волей руководства, закреплёнными функциями;

В) неписанными правилами и нормами поведения;

Г) демократичностью и продуктивностью работы руководителя.

5. Факторами, определяющими развитие моделей группового поведения являются

А) профессиональная сработанность;

Б) морально-психологическая сплочённость;

В) профессиональная согласованность;

Г) целеустремлённость и демократичность руководителя;

Д) групповая норма производительности;

Е) все ответы верны.

6. Команда – это

А) способ построения организации с учётом реальных качеств её сотрудников;

Б) небольшая организационная ячейка или подразделение;

В) организационная единица, входящая в состав более крупной организации;

Г) отдел, занимающийся непосредственной организацией производственного процесса.

7. Один из этапов развития команды, который присущ только ей

А) функционирование;

Б) нормирование деятельности;

В) адаптация;

Г) группирование;

Д) кооперация;

Е) реформирование.

8. Роль – это:
- А) групповые ожидания относительно поведения;
 - Б) функция социального поведения человека, нормативно одобренная модель поведения;
 - В) позиция или место личности в обществе или группе, связанные с определенными правами и обязанностями.
9. Наиболее оптимальное количество членов группы:
- А) 10 человек;
 - Б) до 12 человек;
 - В) 5 – 9 человек;
 - Г) до 7 человек;
 - Д) 6 – 10 человек.
10. Референтная группа:
- А) возникает на основе общих хобби и увлечений;
 - Б) ориентирована на долговременное выполнение определенной функции;
 - В) реальная или идеальная группа, которая является носителем эталонного поведения.

Ключи к тестовым заданиям

№ п/п	I вариант	II Вариант
1	В	Б
2	Б	Б
3	А	Б
4	Б	А
5	Б	А
6	В	В
7	Г	Г
8	В	В
9	А	Д
10	Б	В

Темы докладов

1. Понятие о мотивации. Мотивы и их виды; общие, первичные и вторичные.
2. Общая характеристика мотивации. Трудовая мотивация. Потребности, побуждения. Мотивационный процесс.

3. Содержательные теории мотивации: иерархия потребностей Маслоу; теория «достижения-власть» МакКлелланда; теория потребностей (ERD) Альдерфера; двухфакторная модель мотивации Герцберга.
4. Процессуальные теории мотивации: теория подкрепления Б. Скиннера и А. Бандуры; теории ожиданий и справедливости Виктора Врума; модель Портера-Лоулера.
5. Современные теории мотивации: теория справедливости С. Адамса, теория постановки целей (целеполагания).
6. Власть и личное влияние, каналы власти (принуждение, влияние, компетенция, информация, должностное положение, авторитет, награждение
7. Природа лидерства. Менеджер и лидер.
8. Подходы к изучению лидерства (личностный, поведенческий, процессный, ситуационный).
9. Поведенческий подход к изучению лидерства (стили руководства) (К.Левин, исследования Университета Огайо, «решетка лидерства» Блейка и Моутон).
10. Процессный подход к изучению лидерства (теория трансформирующего лидерства, теория вертикальной парной связи).
11. Ситуационные теории лидерства (модель случайного лидерства Фидлера, модель П.Херши и К.Бланшара, нормативная модель Врума-Йеттона-Яго).
12. Конфликты: определение, сущность и роль в современной организации.
13. Классификация конфликтов. Стадии конфликта.
14. Причины возникновения конфликтов, последствия конфликтов. Методы разрешения конфликтов.
15. Типы реакции людей на конфликт (уклонение, участие, соревнование, поиск компромисса, сотрудничество).
16. Стресс на рабочем месте. Причины и симптомы стресса.
17. Влияние стресса на здоровье работников. Индивидуальные методы борьбы со стрессом. Способы борьбы со стрессом в организации.
18. Сущность и взаимосвязь функций управления (планирование, организация мотивация, контроль).
19. Понятие техники руководства (рамочное управление, управление с помощью делегирования, управления по целям).
20. Понятие и роль организационной (корпоративной) культуры в организации.

ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ

1. Поведение и его регуляторы.
2. Теории менеджмента о поведении человека в организации.
3. Обобщенные модели трудового поведения.
4. Теория экономического взаимодействия.
5. Формы девиантного поведения в организации.
6. Ведение переговоров.
7. Устные презентации.
8. Умение слушать.
9. Письменные коммуникации.
10. Негативные коммуникации: как делать выговор работнику
11. Организационные результаты.
12. Отношение к труду, установки на труд.
13. Мотивационные теории поведения людей в организации.
14. Организация и содержание труда как фактор мотивации
15. Типы групп в организации.
16. Ключевые параметры группы.
17. Понятие команды, факторы и этапы превращения группы в команду.
18. Личность и группа.
19. Опасность проявления группового мышления.
20. Разнообразие факторов поведения организации.
21. Обучающаяся организация как идеал и цель управления современной организацией. Концепция лидерской организации.
22. Принципы управления в организации.
23. Понятие лидерства.
24. Теории и типы лидерства.
25. Модель компетенций лидера.
26. Понятие компетенции и менеджерские компетенции лидера.
27. Карьера как форма развития трудового потенциала работника.
28. Планирование карьеры.
29. Развитие лидеров в организации: дорогостоящая система управления развитием талантов к руководству.
30. Ключевые аспекты международной деловой среды.
31. Подготовка к работе на глобальном рынке.
32. Фактор различия в коммуникативных процессах.
33. Поведение транснациональной корпораций.

ТРЕБОВАНИЯ К ВЫПОЛНЕНИЮ ТЕСТОВОГО ЗАДАНИЯ

Тестирование является одним из основных средств формального контроля качества обучения. Это метод, основанный на стандартизированных заданиях, которые позволяют измерить психофизиологические и личностные характеристики, а также знания, умения и навыки испытуемого.

Основные принципы тестирования, следующие:

- связь с целями обучения - цели тестирования должны отвечать критериям социальной полезности и значимости, научной корректности и общественной поддержки;

- объективность - использование в педагогических измерениях этого принципа призвано не допустить субъективизма и предвзятости в процессе этих измерений;

- справедливость и гласность - одинаково доброжелательное отношение ко всем обучающимся, открытость всех этапов процесса измерений, своевременность ознакомления обучающихся с результатами измерений;

- систематичность – систематичность тестирований и самопроверок каждого учебного модуля, раздела и каждой темы; важным аспектом данного принципа является требование репрезентативного представления содержания учебного курса в содержании теста;

- гуманность и этичность - тестовые задания и процедура тестирования должны исключать нанесение какого-либо вреда обучающимся, не допускать ущемления их по национальному, этническому, материальному, расовому, территориальному, культурному и другим признакам;

Важнейшим является принцип, в соответствии с которым тесты должны быть построены по методике, обеспечивающей выполнение требований соответствующего федерального государственного образовательного стандарта.

В тестовых заданиях используются четыре типа вопросов:

- закрытая форма - является наиболее распространенной и предлагает несколько альтернативных ответов на поставленный вопрос. Например, обучающемуся задается вопрос, требующий альтернативного ответа «да» или «нет», «является» или «не является», «относится» или «не относится» и т.п. Тестовое задание, содержащее вопрос в закрытой форме, включает в себя один или несколько правильных ответов и иногда называется выборочным заданием. Закрытая форма вопросов используется также в тестах-задачах с выборочными ответами. В тестовом задании в этом случае сформулированы

условие задачи и все необходимые исходные данные, а в ответах представлены несколько вариантов результата решения в числовом или буквенном виде. Обучающийся должен решить задачу и показать, какой из представленных ответов он получил.

– открытая форма - вопрос в открытой форме представляет собой утверждение, которое необходимо дополнить. Данная форма может быть представлена в тестовом задании, например, в виде словесного текста, формулы (уравнения), графика, в которых пропущены существенные составляющие - части слова или буквы, условные обозначения, линии или изображения элементов схемы и графика. Обучающийся должен по памяти вставить соответствующие элементы в указанные места («пропуски»).

– установление соответствия - в данном случае обучающемуся предлагают два списка, между элементами которых следует установить соответствие;

– установление последовательности - предполагает необходимость установить правильную последовательность предлагаемого списка слов или фраз.

Критерии оценки знаний при проведении тестирования

Отметка «отлично» выставляется при условии правильного ответа не менее чем 85% тестовых заданий;

Отметка «хорошо» выставляется при условии правильного ответа не менее чем 70 % тестовых заданий;

Отметка «удовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа не менее 50 %;

Отметка «неудовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа менее чем на 50 % тестовых заданий.

Результаты текущего контроля используются при проведении промежуточной аттестации.

ТРЕБОВАНИЯ К НАПИСАНИЮ ДОКЛАДА

Доклад – продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

Доклад должен быть выполнен грамотно, с соблюдением культуры изложения. Объем работы должен составлять не более 20 страниц машинописного текста (компьютерный набор) на одной стороне листа формата А4, без учета страниц приложения. Должна быть соблюдена алфавитная последовательность написания библиографического аппарата.

Оформление не должно включать излишеств, в том числе: различных цветов текста, не относящихся к пониманию работы рисунков, больших и вычурных шрифтов и т.п.

Критерии оценивания доклада:

Отметка «отлично» выполнены все требования к написанию и защите доклада: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Отметка «хорошо» - основные требования к докладу и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала, отсутствует логическая последовательность в суждениях, не выдержан объём реферата, имеются упущения в оформлении, не допускает существенных неточностей в ответе на дополнительный вопрос.

Отметка «удовлетворительно» - имеются существенные отступления от требований к докладу. В частности, тема освещена лишь частично, допущены фактические ошибки в содержании доклада или при ответе на дополнительные вопросы, во время защиты отсутствует вывод.

Отметка «неудовлетворительно» - тема доклада не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ НА ЗАЧЕТЕ

Зачет - вид мероприятия промежуточной аттестации, в результате которого обучающий получает оценку в шкале «зачет» / «незачет». Дифференцированный зачет - вид зачета, в результате которого обучающийся получает оценку в четырехбальной шкале («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»). Зачет может приниматься как в устной форме (которая предполагает ответы студентов на теоретические вопросы), так и выставляться по результатам выполнения студентами установленных программой видов работ. Для разных обучающихся учебной группы могут быть определены разные формы сдачи зачета в зависимости от качества их работы в семестре (ах) изучения дисциплины. Вопросы к зачету, задания, которые должны выполнить студенты в семестре, (и форму его проведения) студенты получают на первом занятии по дисциплине в данном семестре по решению преподавателя.

Результат знания	Критерии оценивания компетенций
не зачтено	Студент не знает значительной части программного материала (менее 50 % правильно выполненных заданий от общего объема работы), допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, не подтверждает
зачтено	Студент показывает знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, в целом, не препятствует усвоению последующего программного материала, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает
	Студент показывает твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач владеет необходимыми навыками и
	Студент глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий,

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература

1. Басенко, В. П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений : учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. - Москва : Дашков и К, 2018. - 384 с. - ISBN 978-5-394-01312-6. - ЭБС «Znanium.com» - Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/415045>
2. Хохлова, Т. П. Организационное поведение (Теория менеджмента: Организационное поведение). Практикум: Учебное пособие/Т.П.Хохлова - М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 256 с.:-(Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-103059-2. - ЭБС «Znanium.com» - Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1010061>

Дополнительная литература

1. Балашов, А. П. Теория организации и организационное поведение: учеб. пособие / А.П. Балашов. — М. : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2019. — 299 с. - ISBN 978-5-16-100357-2. - ЭБС «Znanium.com» - Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1009017>
2. Лапыгин, Ю. Н. Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие / Лапыгин Ю.Н. - Москва :НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 329 с. (Высшее образование: Магистратура) ISBN 978-5-16-004495-8. - ЭБС «Znanium.com» - Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/615081>
3. Новичков, В. И. Управленческая экономика. Теория организации. Организационное поведение. Маркетинг : учеб. пособие / В. И. Новичков, И. М. Виноградова, И. С. Кошель. - Москва : Дашков и К, 2017. - 132 с. - ISBN 978-5-394-02811-3- ЭБС «Znanium.com» - Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/937272>
4. Фаррахов, А. Г. Теория менеджмента: История управленческой мысли, теория организации, организационное поведение: Учебное пособие / А.Г. Фаррахов. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 272 с. (Высшее образование: Бакалавриат) ISBN 978-5-16-009073-3. - ЭБС «Znanium.com» - Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/538741>

Информационно-телекоммуникационные ресурсы сети «Интернет»

1. Образовательный портал ФГБОУ ВО «МГТУ» [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://mkgtu.ru/>
2. Официальный сайт Правительства Российской Федерации. [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.government.ru>
3. Информационно-правовой портал «Гарант» [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.garant.ru/>
4. Научная электронная библиотека www.eLIBRARY.RU – Режим доступа: <http://elibrary.ru/>
5. Электронный каталог библиотеки – Режим доступа: // <http://lib.mkgtu.ru:8004/catalog/fol2;>
6. Единое окно доступа к образовательным ресурсам: Режим доступа: <http://window.edu.ru/>

Составитель

Коблева Эльмира Атамовна
кандидат философских наук, доцент

Учебно-методическое пособие
по дисциплине «Организационное поведение»