

Автономное образовательное учреждение  
высшего образования Ленинградской области  
«Государственный институт экономики, финансов, права и технологий»



## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»**

Направление подготовки  
**38.03.04 – Государственное и муниципальное управление**  
(уровень бакалавриата)

Направленность (профиль) образовательной программы  
Государственное и муниципальное управление

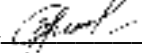
Форма обучения  
заочная

Гатчина  
2017

Рабочая программа по дисциплине «Организационное поведение» разработана на основе Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (далее ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.04 – Государственное и муниципальное управление

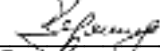
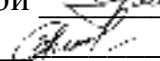
Уровень: бакалавриат

Организация-разработчик: АОУ ВО ЛО «Государственный институт экономики, финансов, права и технологий»

Разработчик: канд. полит. наук, доцент кафедры менеджмента   
Н.Н.Якимчук

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры менеджмента «26» августа 2017 г. Протокол № 1.

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой  / В.Н.Чумаков  
Руководитель ОП  / Н.Н. Якимчук

## СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
1. Пояснительная записка.....	4
2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
3. Место дисциплины в структуре образовательной программы .....	5
4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся.....	6
5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий .....	7
6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) .....	8
7. Фонд оценочных и методических материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине .....	9
7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы .....	9
7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания .....	11
7.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....	15
7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков или опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций .....	16
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля).....	18
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля) .....	18
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля) .....	19
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.....	22
12. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю) .....	23

## 1. Пояснительная записка

Курс «*Организационное поведение*» занимает важное место при подготовке бакалавров по направлению 38.03.04 – Государственное и муниципальное управление. Изучение основных принципов и механизмов организационного поведения, теорий и концепций взаимодействия людей в организации позволит бакалаврам в будущей профессиональной деятельности в области государственного и муниципального управления понять особенности поведения индивида и межличностных отношений в организации, распределение ролей и условий эффективной работы групп; выработать технологию управления организацией как целостным образованием и определить собственную рациональную модель поведения в организации.

Цель освоения дисциплины «*Организационное поведение*» состоит в том, чтобы дать студентам основы теоретических знаний о поведении людей в различных ситуациях в процессе профессиональной деятельности и сформировать первичные практические умения и навыки по современным формам и методам управления поведением личности и группы.

Задачи дисциплины:

1. Изучить понятия и сущность организационного поведения, основополагающие принципы управления организационным поведением.
2. Рассмотреть теории взаимодействия людей в организации, процессы групповой динамики и принципы формирования команды.
3. Научить выявлять основные тенденции развития организационного поведения в конкретной организации на основе анализа процесса взаимодействия человека и организации и осуществлять командное взаимодействие для решения управленческих задач.
4. Сформировать у будущих государственных и муниципальных служащих навыки соблюдения этических требований к служебному поведению и служебного этикета.

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

Дисциплина «*Организационное поведение*» участвует в формировании следующих компетенций:

ПК-10 - способность к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к	<b>Знания:</b> понятия и сущности организационного поведения; основных теорий взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; принципов управления организационным поведением; этических требований к служебному поведению; методов эффективного взаимодействия в ходе служебной деятельности.
--	---

служебному поведению	<p><b>Умения:</b> выявлять основные тенденции развития организационного поведения в конкретной организации; осуществлять взаимодействие на государственной и муниципальной службе в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению; применять в ходе осуществления служебной деятельности принципы управления организационным поведением; выявлять причины организационных конфликтов и споров.</p> <p><b>Навыки:</b> сравнительного анализа теорий поведения человека в организации; соблюдения этических требований к служебному поведению и служебного этикета; диагностики состояния трудовой мотивации; предупреждения конфликтов в ходе осуществления служебной деятельности.</p>
ПК-19 - способность эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	<p><b>Знания:</b> принципов формирования команды; особенностей процессов групповой динамики; психологических моделей поведения человека в организации; факторов эффективности работы в команде.</p> <p><b>Умения:</b> организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики.</p> <p><b>Навыки:</b> групповой работы; эффективного взаимодействия в группе при решении различных задач совместной деятельности.</p>

### 3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.ДВ.01.02 «Организационное поведение» является дисциплиной по выбору вариативной части учебного плана подготовки студентов по направлению 38.03.04 – Государственное и муниципальное управление.

Шифр компетенции	Предшествующие дисциплины учебного плана, в которых осваивается компетенция	Дисциплины учебного плана, в которых компетенция осваивается параллельно с изучаемой дисциплиной	Последующие дисциплины учебного плана, в которых осваивается компетенция
ПК-10	Дисциплина является первой в освоении компетенции	Тренинг профессионального роста	Этика государственной и муниципальной службы; Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (технологическая практика))

			Производственная практика (Преддипломная практика)
<b>ПК-19</b>	Дисциплина является первой в освоении компетенции	Тренинг профессионального роста	Учебная практика (практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности)

**4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся**

Общая трудоемкость освоения учебной дисциплины «Организационное поведение» составляет 3 зачетные единицы или 108 академических часа.

Курс		2 курс	Всего, ак. часов
Общая трудоемкость (всего ак. часов / з.ед)		108 / 3	108 / 3
Контактная работа	Лекции	4	4
	Практические занятия	6	6
Самостоятельная работа		96	96
Вид промежуточной аттестации (конт.раб. / самост.раб.)	Экзамен	2	2

**5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий**

**Распределение часов учебной работы студентов**

№	Наименование раздела дисциплины (тема)	Трудоемкость				Содержание
		всего	лекции	практич. занятия	самост. работа	
2 курс						
1.	Организационное поведение как объект исследования. Основные теории взаимодействия людей в организации.	22	1	2	19	Понятие и сущность организационного поведения. Объект и предмет организационного поведения. Три уровня анализа организационного поведения. Организационное поведение как социальное явление. Модели организационного поведения. Теории поведения человека в организации. Менеджерские теории поведения человека в организации. Теории психологии и психологические модели поведения человека в организации. Принципы управления организационным поведением. Способы выявления тенденций развития организационного поведения в конкретной организации.
2.	Личностные основы поведения человека в организации. Власть и лидерство в организации.	20	-	1	19	Понятие личности. Личность и факторы ее поведения в организации. Жизненный цикл личности. Личность и работа. Типы личности. Методы исследования личности. Сущность, источники и механизмы реализации власти. Основные понятия и подходы к изучению лидерства. Оценка профессиональной компетентности лидера.
3.	Мотивация и организационное поведение	21	1	1	19	Сущность и содержание мотивации. Механизм мотивации. Общая характеристика мотивационного процесса. Управление процессом мотивации. Мотивационные теории, объясняющие поведение работников организаций: содержательные и процессуальные теории мотивации. Организация и содержание труда как фактор мотивации. Диагностика состояния трудовой мотивации.

4.	Поведение групп в организации. Процессы групповой динамики и принципы формирования команды.	21	1	1	19	<p>Природа группы. Характеристики группы. Типы групп. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие в организации.</p> <p>Группа и организационное поведение. Групповая динамика. Факторы, влияющие на формирование группы. Анализ поведения в группах: социометрия, анализ внутригруппового взаимодействия. Схемы поведенческого анализа. Условия и факторы эффективности групповой работы. Принципы формирования команды и факторы эффективности работы в команде.</p>
5.	Коммуникативное поведение в организации. Этические требования к служебному поведению. Организационные конфликты.	22	1	1	20	<p>Нормы коммуникативного поведения. Процесс коммуникации. Коммуникативные барьеры. Виды коммуникаций в организации. Формирование коммуникаций в организации.</p> <p>Этические требования к служебному поведению. Методы эффективного взаимодействия в ходе служебной деятельности на государственной и муниципальной службе.</p> <p>Понятие организационного конфликта. Причины организационных конфликтов и споров, способы их выявления. Основные методы разрешения конфликтных ситуаций. Способы предупреждения конфликтов в ходе осуществления служебной деятельности.</p>
<b>Экзамен(конт.раб. / самост.раб.)</b>		<b>2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>Итого за 2 урс</b>		<b>108</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>96</b>	

## 6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

### Самостоятельная работа студентов

№	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ак. часы	Форма контроля
1.	Проработка теоретического материала по конспектам лекций, рекомендованной литературе, дополнительным источникам информации	20	Консультация преподавателя, устное собеседование
2.	Подготовка к практическим занятиям: поиск необходимой информации, обработка информации, написание доклада, подготовка к выступлению (дискуссии)	56	Выступление с докладом, презентация, анализ ситуаций, ответы на дискуссионные вопросы



3.	Подготовка к текущему контролю (тестирование и/или написание реферата)	20	Тесты
----	--	----	-------

Для самостоятельной работы по дисциплине (модулю) обучающиеся используют следующее учебно-методическое обеспечение:

1. Захаров Н.Л. Организационное поведение государственных служащих: Учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 237 с. – (Высшее образование). [Электронный ресурс] URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=557327>.

2. Организационное поведение (практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации): Учеб. пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. / Под ред. д-ра экон. наук, проф. С.Д.Резника. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 320 с. – (Высшее образование). [Электронный ресурс] URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=424020#>

3. Резник С.Д. Организационное поведение: Учебник. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 463 с. – (Высшее образование: Бакалавриат). [Электронный ресурс] URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=467203>

4. Фонд оценочных и методических материалов по дисциплине «Организационное поведение».

## 7. Фонд оценочных и методических материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

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

Процесс изучения дисциплины «Организационное поведение» направлен на формирование следующих компетенций, отраженных в паспорте формирования компетенций:

**ПК-10** – способность к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

#### Этапы формирования компетенции

1 этап	2 этап	3 этап
Тренинг профессионального роста / <b>Организационное поведение</b> (2 курс)	Этика государственной и муниципальной службы (4 курс)	Производственная практика (Преддипломная практика) (5 курс)
	Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (технологическая практика)) (4 курс)	

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

*Этапы формирования компетенции*

1 этап	2 этап
<p>Тренинг профессионального роста /  <b>Организационное поведение</b>  (2 курс)</p>	<p>Учебная практика (практика по получению  первичных профессиональных умений и  навыков, в том числе первичных умений и  навыков научно-исследовательской  деятельности)  (3 курс)</p>

## 7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Шкала оценивания	Компетенции	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения			
			Оценка «неудовлетворительно» (0-54 баллов)	Оценка «удовлетворительно» (55-69 баллов)	Оценка «хорошо» (70-84 балла)	Оценка «отлично» (85-100 баллов)
1 этап						
Описание показателей и критериев оценивания компетенций	ПК-10	<b>Знания:</b> - понятия и сущности организационного поведения; основных теорий взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; принципов управления организационным поведением; этических требований к служебному поведению; методов эффективного взаимодействия в	Не знает: - понятия и сущности организационного поведения; основных теорий взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; принципов управления организационным поведением; этических требований к служебному поведению; методов эффективного взаимодействия в ходе служебной деятельности. Допускает грубые	Демонстрирует частичные знания без грубых ошибок: - понятия и сущности организационного поведения; основных теорий взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; принципов управления организационным поведением; этических требований к служебному поведению; методов	Демонстрирует достаточные знания в базовом объеме: - понятия и сущности организационного поведения; основных теорий взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; принципов управления организационным поведением; этических требований к служебному поведению; методов	Демонстрирует высокий уровень знаний: - понятия и сущности организационного поведения; основных теорий взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; принципов управления организационным поведением; этических требований к служебному поведению; методов эффективного взаимодействия в ходе

		ходе служебной деятельности.	ошибки.	эффективного взаимодействия в ходе служебной деятельности.	эффективного взаимодействия в ходе служебной деятельности.	служебной деятельности.
		<b>Умения:</b> - выявлять основные тенденции развития организационного поведения в конкретной организации; осуществлять взаимодействие на государственной и муниципальной службе в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению; применять в ходе осуществления служебной деятельности принципы управления организационным поведением; выявлять причины организационных конфликтов и споров.	Не умеет или демонстрирует частичные умения, допуская грубые ошибки: - выявлять основные тенденции развития организационного поведения в конкретной организации; осуществлять взаимодействие на государственной и муниципальной службе в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению; применять в ходе осуществления служебной деятельности принципы управления организационным поведением; выявлять причины организационных конфликтов и споров.	Демонстрирует частичные умения без грубых ошибок: - выявлять основные тенденции развития организационного поведения в конкретной организации; осуществлять взаимодействие на государственной и муниципальной службе в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению; применять в ходе осуществления служебной деятельности принципы управления организационным поведением; выявлять причины организационных конфликтов и споров.	Демонстрирует базовый уровень умений: - выявлять основные тенденции развития организационного поведения в конкретной организации; осуществлять взаимодействие на государственной и муниципальной службе в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению; применять в ходе осуществления служебной деятельности принципы управления организационным поведением; выявлять причины организационных конфликтов и споров.	Демонстрирует высокий уровень умений: - выявлять основные тенденции развития организационного поведения в конкретной организации; осуществлять взаимодействие на государственной и муниципальной службе в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению; применять в ходе осуществления служебной деятельности принципы управления организационным поведением; выявлять причины организационных конфликтов и споров.

		<b>Навыки:</b> - сравнительного анализа теорий поведения человека в организации; соблюдения этических требований к служебному поведению и служебного этикета; диагностики состояния трудовой мотивации; предупреждения конфликтов в ходе осуществления служебной деятельности.	Не владеет или демонстрирует низкий уровень владения навыками: - сравнительного анализа теорий поведения человека в организации; соблюдения этических требований к служебному поведению и служебного этикета; диагностики состояния трудовой мотивации; предупреждения конфликтов в ходе осуществления служебной деятельности. Допускает грубые ошибки.	Демонстрирует частичные владения без грубых ошибок навыками: - сравнительного анализа теорий поведения человека в организации; соблюдения этических требований к служебному поведению и служебного этикета; диагностики состояния трудовой мотивации; предупреждения конфликтов в ходе осуществления служебной деятельности.	Демонстрирует базовый уровень владения навыками: - сравнительного анализа теорий поведения человека в организации; соблюдения этических требований к служебному поведению и служебного этикета; диагностики состояния трудовой мотивации; предупреждения конфликтов в ходе осуществления служебной деятельности.	Демонстрирует на высоком уровне владение навыками: - сравнительного анализа теорий поведения человека в организации; соблюдения этических требований к служебному поведению и служебного этикета; диагностики состояния трудовой мотивации; предупреждения конфликтов в ходе осуществления служебной деятельности.
1 этап						
	ПК-12	<b>Знания:</b> - принципов формирования команды; особенностей процессов групповой динамики; психологических моделей поведения человека в организации; факторов эффективности	Не знает: - принципов формирования команды; особенностей процессов групповой динамики; психологических моделей поведения человека в организации; факторов эффективности работы в команде. Допускает грубые	Демонстрирует частичные знания без грубых ошибок: - принципов формирования команды; особенностей процессов групповой динамики; психологических моделей поведения человека в организации;	Демонстрирует достаточные знания в базовом объеме: - принципов формирования команды; особенностей процессов групповой динамики; психологических моделей поведения человека в организации;	Демонстрирует высокий уровень знаний: - принципов формирования команды; особенностей процессов групповой динамики; психологических моделей поведения человека в организации; факторов

		работы в команде.	ошибки.	факторов эффективности работы в команде.	факторов эффективности работы в команде.	эффективности работы в команде.
		<b>Умения:</b> - организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики.	Не умеет или демонстрирует частичные умения, допуская грубые ошибки: - организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики.	Демонстрирует частичные умения без грубых ошибок: - организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики.	Демонстрирует базовый уровень умений: - организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики.	Демонстрирует высокий уровень умений: - организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики.
		<b>Навыки:</b> - групповой работы; эффективного взаимодействия в группе при решении различных задач совместной деятельности.	Не владеет или демонстрирует низкий уровень владения навыками: - групповой работы; эффективного взаимодействия в группе при решении различных задач совместной деятельности. Допускает грубые ошибки.	Демонстрирует частичные владения без грубых ошибок навыками: - групповой работы; эффективного взаимодействия в группе при решении различных задач совместной деятельности.	Демонстрирует базовый уровень владения навыками: - групповой работы; эффективного взаимодействия в группе при решении различных задач совместной деятельности.	Демонстрирует на высоком уровне владения навыками: - групповой работы; эффективного взаимодействия в группе при решении различных задач совместной деятельности.

### **7.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

#### **7.3.1 Типовые вопросы к экзамену**

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ, ПРАВА И ТЕХНОЛОГИЙ

**Кафедра менеджмента**

**БИЛЕТ К ЭКЗАМЕНУ № 1**

По дисциплине «Организационное поведение»

2017-2018 уч.год

Теоретические вопросы:

1. Структурные и контекстные (содержательные) характеристики организации.
2. Процесс коммуникации.

Практико-ориентированное задание:

Один из сотрудников организации — активный общественник. Общественные дела часто отвлекают его от работы. В поведении других сотрудников проявляется откровенное недовольство. Им приходится часто выполнять большой объем работы, а при распределении премии делить ее на равные доли. Как вы оцениваете ситуацию? Какие меры или действия нужно осуществить руководству?

Зав.кафедрой менеджмента

Чумаков В.Н.

*(подпись)*

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ, ПРАВА И ТЕХНОЛОГИЙ

**Кафедра менеджмента**

**БИЛЕТ К ЭКЗАМЕНУ № 2**

По дисциплине «Организационное поведение»

2017-2018 уч.год

Теоретические вопросы:

1. Определение организационной структуры. Функции организационной структуры. Механизмы и средства интеграции компонентов организационной системы. Дифференциация и интеграция как структурирующие силы. Механические и органические структуры организации.
2. Коммуникативные барьеры.

Практико-ориентированное задание:

В Вашей команде появился неформальный лидер, не согласный с проводимой Вами политикой и вашими действиями. Из-за этого коллектив начал распадаться на две группировки, в организационном поведении наблюдается дисбаланс. Какие действия нужно предпринять, чтобы предотвратить негативные последствия такой ситуации?

Зав.кафедрой менеджмента

Чумаков В.Н.

*(подпись)*

Теоретические вопросы:

1. Менеджерские теории поведения человека в организации.
2. Виды коммуникаций в организации.

Практико-ориентированное задание:

Назовите основные этические требования к служебному поведению на государственной и муниципальной службе. Какие из них чаще всего соблюдаются, а какие игнорируются и почему так происходит?

Зав.кафедрой менеджмента

Чумаков В.Н.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

**7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков или опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций**

В ГИЭФПТ для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности используется балльно-рейтинговая система. Под балльно-рейтинговой системой понимается система количественной оценки качества освоения ОП ВО. При этом изучаемая дисциплина делится на ряд самостоятельных, логически завершенных разделов (модулей) для проведения по ним контрольных мероприятий.

Текущий контроль представляет собой проверку усвоения учебного материала теоретического и практического характера, регулярно осуществляемую на протяжении семестра. К достоинствам данного типа относится его систематичность, непосредственно коррелирующаяся с требованием постоянного и непрерывного мониторинга качества обучения, а также возможность балльно-рейтинговой оценки успеваемости обучающихся. К основным формам текущего контроля можно отнести устный опрос, письменные задания, контрольные работы.

Промежуточная аттестация, как правило, осуществляется в конце семестра и может завершать изучение как отдельной дисциплины, так и ее раздела (разделов) /модуля (модулей). Промежуточная аттестация помогает оценить более крупные совокупности знаний и умений, в некоторых случаях – даже формирование определенных профессиональных компетенций. Достоинства: помогает оценить более крупные совокупности знаний и умений, в некоторых случаях – даже формирование определенных профессиональных компетенций. Форма промежуточной аттестации: экзамен. Текущий контроль и промежуточная аттестация традиционно служат основным средством обеспечения в учебном процессе «обратной



связи» между преподавателем и обучающимся, необходимой для стимулирования работы обучающихся и совершенствования методики преподавания учебных дисциплин.

По результатам промежуточной аттестации студенту засчитывается трудоемкость дисциплины в зачетных единицах, выставляется дифференцированная оценка в принятой вузе системе баллов, характеризующая качество освоения студентом знаний, умений и навыков по этой дисциплине.

<b>УРОВНИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>			
	Минимальный	Основной	Продвинутый
<i>Баллы</i>	55-69	70-84	85-100
<i>Оценка</i>	3	4	5

Оценка **5 («отлично», 85-100 баллов)** ставится обучающимся, которые при ответе:

- обнаруживают всестороннее систематическое и глубокое знание программного материала;
- демонстрируют знание современной учебной и научной литературы;
- способны творчески применять знание теории к решению профессиональных задач;
- владеют понятийным аппаратом;
- демонстрируют способность к анализу и сопоставлению различных подходов к решению заявленной в билете проблематики;
- подтверждают теоретические постулаты примерами из правоприменительной практики.

Оценка **4 («хорошо», 70-84 балла)** ставится обучающимся, которые при ответе:

- обнаруживают твёрдое знание программного материала;
- усвоили основную и наиболее значимую дополнительную литературу;
- способны применять знание теории к решению задач профессионального характера;
- допускают отдельные погрешности и неточности при ответе.

Оценка **3 («удовлетворительно», 55-69 баллов)** ставится обучающимся, которые при ответе:

- в основном знают программный материал в объёме, необходимом для предстоящей работы по профессии;
- в целом усвоили основную литературу;
- допускают отдельные погрешности в ответе на вопросы.

Оценка **2 («неудовлетворительно», 0-54 балла)** ставится обучающимся, которые при ответе:

- обнаруживают значительные пробелы в знаниях основного программного материала;
- допускают принципиальные ошибки в ответе на вопросы;
- демонстрируют незнание теории и практики профессиональной деятельности.

Основанием для **недопуска** к экзамену является то, что обучающийся во время семестра не набрал установленного минимума баллов – 55 баллов.

## **8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)**

### **а) основная литература:**

1. Захаров Н.Л. Организационное поведение государственных служащих: Учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 237 с. – (Высшее образование). [Электронный ресурс] URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=557327>.

2. Организационное поведение (практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации): Учеб. пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. / Под ред. д-ра экон. наук, проф. С.Д.Резника. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 320 с. – (Высшее образование). [Электронный ресурс] URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=424020#>.

3. Резник С.Д. Организационное поведение: Учебник. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 463 с. – (Высшее образование: Бакалавриат). [Электронный ресурс] URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=467203>.

### **б) дополнительная литература:**

4. Инновационный ритейл. Организационное лидерство и эффективные технологии: монография / В.П.Чеглов. 2-е изд., перераб. И доп. – М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2014. – 272 с. [Электронный ресурс] URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=471492>.

5. Оксинайд К.Э. Организационное поведение : учебник / К.Э. Оксинайд. — М.: КноРус, 2017. — 472 с. [Электронный ресурс] URL: <https://www.book.ru/book/920403>.

6. Организационное поведение (Теория менеджмента: Организационное поведение). Практикум: Учебное пособие/Т.П.Хохлова - М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 256 с. [Электронный ресурс] URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=509399>.

7. Организационное поведение : учебное пособие / В.В. Козлов, Ю.Г. Одегов, В.Н. Сидорова, М.Н. Кулапов под ред. — М.: КноРус, 2016. — 227 с. [Электронный ресурс] URL: <https://www.book.ru/book/920644>.

8. Шапиро С.А. Организационное поведение : учебное пособие / С.А. Шапиро. — М.: КноРус, 2016. — 342 с. [Электронный ресурс] URL: <https://www.book.ru/book/920490>.

## **9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)**

### **1) электронные профильные журналы**

1. Журнал «ARS ADMINISTRANDI» («Искусство управления»). [Электронный ресурс]. URL: <http://ars-administrandi.com>.

2. Журнал факультета государственного управления МГУ имени М.В. Ломоносова «Государственное управление. Электронный вестник». [Электронный ресурс]. URL: [http://e-journal.spa.msu.ru/page\\_1.html](http://e-journal.spa.msu.ru/page_1.html).
3. Международный журнал «Проблемы теории и практики управления». [Электронный ресурс]. URL: <http://www.uptp.ru>.
- 2) *электронные профильные базы данных/ сайты*
  1. Официальный сайт Президента РФ. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kremlin.ru>.
  2. Официальный сайт Правительства Российской Федерации. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.government.ru>.
  3. Официальный сайт Государственной Думы Российской Федерации. [Электронный ресурс]. <http://www.duma.gov.ru>.
  4. Официальный интернет-портал правовой информации. Государственная система правовой информации. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pravo.gov.ru/>
  5. Федеральный правовой портал Юридическая Россия. [Электронный ресурс]. URL: <http://law.edu.ru>.
  6. Официальные сайты органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления.
  7. Портал административной реформы [Электронный ресурс]. URL: <http://ar.gov.ru/>.
  8. Официальный сайт Открытого правительства РФ. [Электронный ресурс]. URL: <http://open.gov.ru/>.

## **10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

Самостоятельная подготовка обучающихся проводится для углубления и закрепления знаний, полученных на лекциях и других видах занятий, для выработки навыков самостоятельного применения новых, дополнительных знаний и подготовки к предстоящим учебным занятиям, экзамену.

Важным условием успешного изучения дисциплины является посещение лекций. Под посещением подразумевается не форма пассивного присутствия, а активная работа по изучению нового материала. Подготовка к лекционным занятиям включает в себя анализ предлагаемых для изучения вопросов, изучение нормативных источников и учебной и научной литературы по рассматриваемым вопросам лекции. В процессе лекции обучающийся может задавать уточняющие вопросы, осуществить взаимосвязь нового материала с уже изученным, подготовить базу для эффективного использования полученных знаний, облегчить подготовку к практическому занятию. Эффективным способом фиксации лекционного материала является конспектирование, представляющее собой не только фиксацию важнейших моментов лекции, но и указание примеров для понимания того или иного теоретического материала.

При подготовке к практическому занятию необходимо использовать конспектированные материалы лекций, учебную и научную литературу. Подготовка ответов по выносимым на обсуждение вопросам практического занятия включает в себя не только прочтение материала, но и его анализ и критическую оценку. Обучающемуся следует выявить малоизученные аспекты рассматриваемых вопросов, проявить инициативу при подготовке к практическому занятию.

При подготовке к практическим занятиям и экзамену рекомендуется систематизировать знания, изображая их в табличном, графическом или схематичном виде. Это позволит установить взаимосвязь изучаемых явлений, упростит задачу запоминания материала, облегчит процесс практического применения полученных знаний.

Задачей практических занятий является выработка умения использовать теоретические знания, проявить наличие практических навыков. При подготовке к практическому занятию следует заблаговременно обеспечить наличие необходимо для данного занятия материала, самостоятельно повторить ранее изученные темы.

Для успешного освоения дисциплины важным является умение работать с терминами и их определениями. Для работы с терминологией эффективным является использование как учебной и научной литературы, так и словарей.

Работа с терминами может осуществляться как в форме составления собственных тематических словариков для удобства и скорости поиска необходимого термина. С этой целью необходимо каждый новый встречающийся термин записывать и во время подготовки к семинарским и практическим занятиям указывать соответствующее определение. В случае возникновения сложности выбора определения из имеющегося объема в рамках научного знания необходимо задавать вопросы преподавателю в рамках лекционных и практических занятий.

Интерактивные формы проведения занятий по дисциплине «Организационное поведение» включают в себя следующие виды занятий:

- интерактивные лекции, предполагают использование метода проблемного изложения. При таком подходе лекция становится похожей на диалог, преподавание имитирует исследовательский процесс (выдвигаются первоначально несколько ключевых постулатов по теме лекции, изложение выстраивается по принципу самостоятельного анализа и обобщения студентами учебного материала). Эта методика позволяет заинтересовать студента, вовлечь его в процесс обучения. Противоречия научного познания раскрываются посредством постановки проблемы. Учебная проблема и проблемная ситуация являются основными структурными компонентами проблемного обучения. Перед началом изучения определенной темы курса ставится перед студентами проблемный вопрос или дается проблемное задание. Стимулируя разрешение проблемы, преподаватель снимает противоречия между имеющимся ее пониманием и требуемыми от студента знаниями. Эффективность такого метода в том, что отдельные проблемы

могут подниматься самими студентами. Главный успех данного метода в том, что преподаватель добивается от аудитории «самостоятельного решения» поставленной проблемы. Организация проблемного обучения представляется достаточно сложной, требует значительной подготовки лектора. Однако на начальном этапе использования этого метода его можно внедрять в структуру готовых, ранее разработанных лекций, практических занятий как дополнение.

- ролевые игры, представляют собой моделирование ситуации, в которой участникам предлагается принять определенную позицию (роль) и затем выработать способ, который позволит привести эту ситуацию к наилучшему результату (игра). Ролевые игры наиболее эффективны как средство приобретения и совершенствования навыков непосредственного межличностного общения, командной работы, а также навыков принятия решений.

- анализ ситуаций (кейс-метод) — техника обучения, использующая описание реальных ситуаций. Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. В основе метода конкретных ситуаций лежит описание конкретной профессиональной деятельности или эмоционально-поведенческих аспектов взаимодействия людей. При изучении конкретной ситуации, и анализе конкретного примера студент должен вжиться в конкретные обстоятельства, понять ситуацию, оценить обстановку, определить, есть ли в ней проблема и в чем ее суть. Определить свою роль в решении проблемы и выработать целесообразную линию поведения.

Оценочные и методические материалы по дисциплине *«Организационное поведение»* представлены в ФОММ.

При подготовке к промежуточному или итоговому тестированию необходимо изучить теоретический и практический материал. Тестовые задания (с перечнем возможных вариантов ответов, среди которых хотя бы один ответ является неверным) обеспечивают структурность мышления, вынужденного выбрать из предложенных вариантов ответ все правильные варианты. Тестовые задания на установления соответствия подразумевают необходимость проявления не только знания учебного материала, но и умения применять правила формальной логики. Тестовые задания на упорядочение направлены на установление логической последовательности рассматриваемых явлений (времени существования явлений, расположения структурных элементов правовых документов и т.п.).

Эффективным способом для подготовки к тестированию является работа обучающегося по решению тестовых заданий, предоставленных для самостоятельной работы. Также при подготовке к такой форме контроля знаний, как решение тестовых заданий, следует самостоятельно попытаться проработать рассматриваемые в дисциплине вопросы в форме составления тестовых заданий.

При подготовке к экзамену следует иметь в виду, что он является итоговой формой контроля по изучению данной учебной дисциплины.

Экзамен подразумевает максимальную концентрацию знаний и умений, предполагающих полное изучение материала дисциплины.

Экзамен проводится в форме устного собеседования и выполнения письменного задания, либо теста.

Решение преподавателя об итоговой оценке принимается по результатам устного ответа и выполненного письменного (тестового) задания, в зависимости от шкалы оценки.

Работа с печатными изданиями для обучающегося может быть связана с трудностями в области доступа к современной научной печатной литературе. В связи с развитием научно-технического прогресса в такой ситуации надлежит воспользоваться материалами, находящимися в открытом доступе сети Internet. Также необходимо учитывать, что по состоянию на сегодняшний день многие справочные правовые системы содержат не только текст нормативных актов, но и научные статьи по различным вопросам (например, СПС «Консультант Плюс»). Одновременно следует обратить свое внимание на публичные библиотеки, предоставляющие возможность доступа к электронным версиям печатных источников.

В силу кратковременности изучения и значительного объема данной учебной дисциплины кафедра настоятельно рекомендует систематически, а не эпизодически работать над изучением курса.

#### **11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем**

*Программное обеспечение:*

Операционная система (Microsoft Windows *Проприетарная*);

Пакет офисных программ (Microsoft Office *Проприетарная*);

Программное обеспечение для просмотра электронных документов в стандарте PDF (Foxit Reader *GNU Lesser General Public License*);

Программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG -4, DivX, RMVB, WMV (K-Lite Codec Pack *GNU Lesser General Public License*);

Web-браузер (Mozilla Firefox *GNU Lesser General Public License*);

Антивирус (Касперский Open Space Security *Проприетарная*).

*Информационные справочные системы:*

1) Автоматизированная информационная библиотечная система Marc21SQL;

2) Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

## 12. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

№ п/п	Наименование	Количество
1.	Специализированные аудитории:	
	Межкафедральная лаборатория социально-экономических исследований /Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации / компьютерный класс / помещение для самостоятельной работы №46 (ул. Рощинская, 5)	1
2.	Технические средства обучения:	
	компьютер с программным обеспечением № 46.	31
3.	Специализированные аудитории:	
	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации №39, №08 (ул. Рощинская, 5)	2
4.	Технические средства обучения:	
	экран настенный № 39, №08	2
	мультимедийный проектор № 39, №08	2
	компьютер с программным обеспечением № 39, №08	2

Протуменовано и  
протинто 23 лустов

Зав. УМО

