

Автономная некоммерческая организация высшего образования  
«СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ОТКРЫТЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»



«Утверждаю»

Проректор по УМР

О.М. Вальц

13 сентября 2018 г.

## Рабочая программа дисциплины

### «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»

Направление подготовки: **38.03.02 – Менеджмент**

Профиль подготовки: **Производственный менеджмент**

Квалификация: **бакалавр**

Форма обучения: **заочная**

Санкт-Петербург  
2018

Рабочая программа учебной дисциплины «Организационное поведение» разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 38.03.02 - «Менеджмент».

Основным документом для разработки рабочей программы является рабочий учебный план по направлению 38.03.02 – «Менеджмент», профиль подготовки - Производственный менеджмент.

Учебные и методические материалы по учебной дисциплине размещены в электронной информационно-образовательной среде университета.

**Разработчик:** А.Л. Зайцева к.э.н., доцент

**Рецензент:** Погребова О.А., к.э.н., старший преподаватель кафедры маркетинга ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургская государственная экономическая академия»

Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры экономики, менеджмента и общегуманитарных дисциплин от «12» сентября 2018 года, протокол № 1.

## СОДЕРЖАНИЕ

|   |    |
|---|----|
| 1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ..... | 4  |
| 2. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ .....   | 5  |
| 3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ .....   | 6  |
| 4. СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ .....  | 6  |
| 5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....  | 8  |
| 6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ .....   | 10 |
| 7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....  | 11 |
| 8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО–ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ .....                            | 11 |
| 9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ .....   | 12 |
| 10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ .....                          | 12 |
| 11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ .....                        | 13 |
| 12. БАЛЛЬНО-РЕЙТИНГОВАЯ СИСТЕМА .....   | 13 |
| Приложение .....  | 15 |

# 1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1.1. Целью освоения дисциплины «**Организационное поведение**» является предоставление студентам знаний и сведений об основных закономерностях поведения человека в организации и способствование формированию навыков и умений управления индивидуальной и совместной деятельностью в рамках определенных организационных структур.

1.2. Изучение дисциплины «**Организационное поведение**» способствует решению следующих задач профессиональной деятельности:

- изучение общественных процессов, значимых для понимания организационного поведения;
- раскрытие механизма влияния организационного поведения на людей;
- исследование влияния глобализации экономики, а также развития технологий на предмет организационного поведения
- приобретение обзорной информации об управлении как будущей профессии;
- усваивают важнейшие понятия и закономерности организационного поведения.

1.3. Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

## *общекультурные (ОК)*

| <i>Код компетенции</i> | <i>Наименование и (или) описание компетенции</i>  |
|------------------------|---|
| <b>ОК-5</b>            | способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия |

## *Общепрофессиональные (ОПК)*

| <i>Код компетенции</i> | <i>Наименование и (или) описание компетенции</i>  |
|------------------------|---|
| <b>ОПК-3</b>           | 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 |

*профессиональные (ПК)*

| <i>Код компетенции</i> | <i>Наименование и (или) описание компетенции</i>  |
|------------------------|---|
| <b>ПК-1</b>            | 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, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры |
| <b>ПК-2</b>            | владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде   |
| <b>ПК-5</b>            | способностью анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний, с целью подготовки сбалансированных управленческих решений   |

1.4. В результате освоения дисциплины студент должен демонстрировать освоение указанных компетенций по дескрипторам «знания, умения, владения», соответствующие тематическим модулям дисциплины, и применимые в их последующем обучении и профессиональной деятельности:

**Знать:**

- социальную значимости своей будущей профессии;
- стратегии управления человеческими ресурсами организаций,
- основы аудита человеческих ресурсов,

**Уметь:**

- разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами организаций;
- проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры,

**Владеть:**

- навыками кооперации с коллегами, работы в коллективе;
- мотивацией к выполнению профессиональной деятельности.

**2. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Дисциплина «Организационное поведение» относится к базовой части блока 1 (Б1).

Изучение дисциплины «Организационное поведение» требует основных знаний, умений и компетенций студента, полученных в результате изучения курсов: «Экономика организации», «Введение в направление».

Знания, приобретенные в результате освоения дисциплины «Организационное поведение», являются базовыми для следующих дисциплин «Стратегический менеджмент», «Планирование на предприятии

(организации)», «Производственная стратегия предприятия», «Организация инновационной деятельности предприятия (организации)».

### 3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ

| № п/п        | Наименование модуля и темы учебной дисциплины                       | Трудоёмкость по учебному плану (час/з.е.) | Виды занятий |                      |                      |                        | Виды контроля      |                          |                 |
|--------------|---|---|--------------|----------------------|----------------------|------------------------|--------------------|--------------------------|-----------------|
|              |   |   | Лекции       | Практическое занятие | Лабораторное занятие | Самостоятельная работа | Контрольная работа | Курсовая работа (проект) | Зачёт (экзамен) |
| 1            | 2   | 3   | 4            | 5                    | 6                    | 7                      | 8                  | 9                        | 10              |
| 2            | <b>Модуль 1. Введение в организационное поведение</b>               | <b>72/2</b>                               | <b>2</b>     | <b>3</b>             |                      | <b>67</b>              |                    |                          |                 |
| 3            | Тема 1.1. Предмет и задачи организационного поведения               | 36/1                                      | 1            |                      |                      | 35                     |                    |                          |                 |
| 4            | Тема 1.2 Теория поведения человека в организации                    | 18/0,5                                    | 0,5          |                      |                      | 17,5                   |                    |                          |                 |
| 5            | Тема 1.3. Личность и организация                                    | 18/0,5                                    | 0,5          | 3                    |                      | 14,5                   |                    |                          |                 |
| 6            | <b>Модуль 2. Коммуникации в организации</b>                         | <b>108/3</b>                              | <b>3</b>     | <b>3</b>             |                      | <b>102</b>             |                    |                          |                 |
| 7            | Тема 2.1. Коммуникативное поведение в организации                   | 36/1                                      | 1            |                      |                      | 35                     |                    |                          |                 |
| 8            | Тема 2.2. Мотивация и результативность организации                  | 36/1                                      | 1            | 3                    |                      | 32                     |                    |                          |                 |
| 9            | Тема 2.3. Формирование группового поведения в организации           | 36/1                                      | 1            |                      |                      | 35                     |                    |                          |                 |
| 10           | <b>Модуль 3. Управление поведением в организации</b>                | <b>72/2</b>                               | <b>1</b>     | <b>2</b>             |                      | <b>69</b>              |                    |                          |                 |
| 11           | Тема 3.1. Лидерство в организации                                   | 36/1                                      | 0,5          |                      |                      | 35,5                   |                    |                          |                 |
| 12           | Тема 3.2. Управление поведением и поведение в конфликтных ситуациях | 36/1                                      | 0,5          | 2                    |                      | 33,5                   |                    |                          |                 |
| <b>Всего</b> |   | <b>180/5</b>                              | <b>6</b>     | <b>8</b>             |                      | <b>166</b>             |                    | <b>1</b>                 | <b>Эк<br/>з</b> |

### 4. СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

#### Модуль 1. Введение в организационное поведение (72 часа)

#### Тема 1.1. Предмет и задачи организационного поведения (36 часов)

Становление организационного поведения как научной дисциплины. Методологические особенности организационного поведения. Понятийная структура. Природа поведения. Природа человека. Природа организации. Система организационного поведения.

#### **Виды учебных занятий:**

Лекция                      Предмет и задачи организационного поведения                      1 ч

## **Тема 1.2. Теория поведения человека в организации (18 часов)**

Основные теории и концепции для моделирования организационного поведения. Три подхода к объяснению поведения человека в организации. Подход, основанный на психоанализе. Бихевиористский подход. Школа гуманистической психологии. Практическое значение основных положений теорий и концепций личности.

### ***Виды учебных занятий:***

|        |   |       |
|--------|---|-------|
| Лекция | Теория поведения человека в организации | 0,5 ч |
|--------|---|-------|

## **Тема 1.3. Личность и организация (18 часов)**

Функции социальной роли личности в коллективе. Структура социальной роли личности. Личностный потенциал персонала в современных условиях. Требования социальной роли.

### ***Виды учебных занятий:***

|                      |                        |       |
|----------------------|------------------------|-------|
| Лекция               | Личность и организация | 0,5 ч |
| Практическое занятие | Личность и организация | 3,0 ч |

## **Модуль 2. Коммуникации в организации (108 часов)**

### **Тема 2.1. Коммуникативное поведение в организации (36 часов)**

Коммуникации и их значение для функционирования организации. Коммуникации как процесс и как система. Роль информации в коммуникативном поведении. Виды и формы организационного общения. Вербальное и невербальное общение. Формальная и неформальная коммуникация. Вертикальная и горизонтальная коммуникация. Коммуникационная система организации, факторы, влияющие на ее эффективность. Индивидуальные факторы. Умение говорить. Коммуникативные барьеры: барьер первого впечатления, семантический барьер, барьер невнимания. Методы их преодоления.

### ***Виды учебных занятий:***

|        |   |     |
|--------|---|-----|
| Лекция | Коммуникативное поведение в организации | 1 ч |
|--------|---|-----|

### **Тема 2.2. Мотивация и результативность организации (36 часов)**

Роль мотивации в поведении. Закон результата. Потребности и мотивированное поведение. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Модель мотивации по Маслоу. Теория Д. Мак-Клелланда. Теория Ф. Герцберга. Теория ожиданий В. Врума. Теория справедливости Адамса. Модель мотивации Портера–Лоулера. Оценка результатов труда, формы и методы. Традиционные методы: балльный (рейтинговый) и сравнительный (ранжирование). Нетрадиционные методы: ситуативная оценка, психологические тесты, свободная характеристика, управление по целям, круговая аттестация. Аттестация по результатам деятельности. Вознаграждения и их виды.

### ***Виды учебных занятий:***

|                      |  |       |
|----------------------|--|-------|
| Лекция               | Мотивация и результативность организации | 1,0 ч |
| Практическое занятие | Мотивация и результативность организации | 3,0 ч |

### **Тема 2.3. Формирование группового поведения в организации (36 часов)**

Понятие «группа». Воздействие группы на отдельного работника и на всю организацию. Групповая динамика. Модель формирования и развития группы. Причины объединения людей в группы. Типы групп. Формальные и неформальные группы. Общее и принципиальные различия. Влияние взаимодействия неформальных групп с формальными на эффективность организации. Стадии формирования группы: адаптация, идентификация, интеграция и распад. Основные характеристики группы. Размер и состав группы. Статус. Формальный и неформальный статус. Роль и ролевой конфликт. Групповые социально-психологические процессы. Групповые нормы. Их роль в групповом поведении. Сплоченность группы и ее влияние на поведение организации. Групповое принятие решений.

#### ***Виды учебных занятий:***

Лекция                      Формирование группового поведения в организации                      1,0 ч

### **Модуль 3. Управление поведением в организации (72 часа)**

#### **Тема 3.1. Лидерство в организации (36 часов)**

Лидер, его социальная роль в организации. Лидер и руководитель. Основные теории лидерства. Теории власти и влияния. Теория черт. Поведенческий подход. Ситуационный подход. Теория харизматического лидерства. Теория социального научения. Концепция заместителей лидерства. Методы оценки лидерства.

#### ***Виды учебных занятий:***

Лекция                      Лидерство в организации                      0,5 ч

#### **Тема 3.2. Управление поведением и поведение в конфликтных ситуациях (36 часов)**

Конфликты и их роль в развитии организации. Типы конфликтов. Причины конфликтов. Типы конфликтных личностей. Модель конфликта и стратегии поведения в конфликтной ситуации. Методы управления конфликтной ситуацией. Правила поведения в условиях конфликта. Стрессы и методы борьбы с ними. Конструкционные модели.

#### ***Виды учебных занятий:***

Лекция                      Управление поведением и поведение в конфликтных ситуациях                      0,5 ч

Практическое занятие                      Управление поведением и поведение в конфликтных ситуациях                      2,0 ч

## **5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

### **5.1. Темы контрольных работ**

Контрольная работа учебным планом не предусмотрена.

### **5.2. Темы курсовых работ (проектов)**

Вариант темы курсовой работы определяется последними двумя цифрами студенческого шифра (номера студенческого билета) и с учетом



правил, указанных в далее.

Например: студенты, имеющие цифры от «01» до «29» выбирают тему согласно этим цифрам,

студенты, имеющие цифры от «30» до «60» выбирают тему, отняв 31 ( $60 - 31 = 29$  тема),

студенты, имеющие цифры от «61» до «91» выбирают тему, отняв 62 ( $91 - 62 = 29$  тема),

студенты, имеющие цифры от «92» до «99» выбирают тему, отняв 70 ( $99 - 70 = 29$  тема),

студенты, имеющие цифры от «00» выбирают тему 0.

| <b>Вариант</b> | <b>Наименование тем</b>                                |
|----------------|--|
| <b>0</b>       | Общая характеристика и природа управленческих решений  |
| <b>1</b>       | Факторы, влияющие на процесс принятия решений          |
| <b>2</b>       | Проблема неопределенности и риска в принятии решений   |
| <b>3</b>       | Рациональное решение проблем организации               |
| <b>4</b>       | Методы поиска идей в процессе принятия решений         |
| <b>5</b>       | Классики менеджмента о принятии решений в организациях |
| <b>6</b>       | Психологические модели принятия решений                |
| <b>7</b>       | Феномены индивидуальных решений                        |
| <b>8</b>       | Феномены коллективных решений                          |
| <b>9</b>       | Стили принятия решений                                 |
| <b>10</b>      | Основы общей теории выбора                             |
| <b>11</b>      | Модели линейного программирования                      |
| <b>12</b>      | Модели нелинейного программирования                    |
| <b>13</b>      | Модели дискретного программирования                    |
| <b>14</b>      | Теоретико-игровые модели принятия решений              |
| <b>15</b>      | Принятие решений в управлении персоналом               |
| <b>16</b>      | Принятие финансовых и инвестиционных решений           |
| <b>17</b>      | Принятие и реализация инновационных решений            |
| <b>18</b>      | Принятие решений в управлении производством            |
| <b>19</b>      | Принятие маркетинговых решений                         |
| <b>20</b>      | Выбор стратегии предприятия                            |
| <b>21</b>      | Использование теории игр в практике управления         |
| <b>22</b>      | Принятие решений в условиях неопределенности           |
| <b>23</b>      | Методы принятия стратегических решений                 |
| <b>24</b>      | Критерии принятия решений в условиях неопределенности  |
| <b>25</b>      | Многокритериальные модели принятия решений             |
| <b>26</b>      | Многокритериальное математическое программирование     |
| <b>27</b>      | Эвристические методы принятия решений                  |
| <b>28</b>      | Этапы принятия решений                                 |
| <b>29</b>      | Коллективное принятие решений                          |

### **5.3. Перечень методических рекомендаций**

| <b>№ п/п</b> | <b>Наименование</b>                                     |
|--------------|---|
| 1            | Методические рекомендации по выполнению курсовой работы |

## **5.4. Перечень вопросов для подготовки к экзамену**

### ***Модуль 1. Введение в организационное поведение***

1. Организационное поведение как отрасль знаний. Объект и предмет организационного поведения. Цель и основные задачи курса.
2. Понятие организации. Организация как процесс и как явление. Общие черты организации. Типы организаций.
3. Поведение и его источники. Факты, уровни и типы поведения.
4. Понятие «организационное поведение». Источники и факторы определяющие организационное поведение, и их характеристика.
5. Личность в организации. Психологическая структура личности.
6. Основные сферы и потенциал личности.
7. Темперамент и его типология. Характеристика проявления различных типов темперамента в поведении человека.
8. Характер. Структура его черт.
9. Социальные и биографические характеристики личности в организации.

### ***Модуль 2. Коммуникации в организации***

1. Группа в организации. Классификация групп.
2. Социальная структура организации.
3. Групповые эффекты в организации.
4. Социально-психологические закономерности организационного поведения.
5. Роли и ролевое поведение в организации.
6. Стили руководства и управление в организации.

### ***Модуль 3. Управление поведением в организации***

1. Лидерство и авторитет в организации.
2. Требования организационного поведения к менеджеру.
3. Содержательные теории мотивации.
4. Процессуальные теории мотивации.
5. Цели и система стимулирования в организации.
6. Конструирование организации и формирование команды.
7. Социально-психологическое развитие организации.
8. Управление нововведениями в организации.
9. Конфликты в организации: сущность, классификация, стадии развития.
10. Стратегии поведения и пути разрешения конфликтов в организации.
11. Стресс и его влияние на организационное поведение

## **6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине по решению кафедры оформлен отдельным приложением к рабочей программе.

## **7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **а) основная литература:**

1. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / Дж.М. Джордж, Г.Р. Джоунс. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 460 с. — 5-238-00512-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52063.html>
2. Валеева Е.О. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебное пособие / Е.О. Валеева. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015. — 176 с. — 978-5-905916-88-5. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/31936.html>
3. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению «Менеджмент» и специальности «Социология» / Ю.Д. Красовский. — 4-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 487 с. — 978-5-238-02186-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71032.html>
4. Милорадова Н.Г. Поведение людей в организации [Электронный ресурс] : учебное пособие / Н.Г. Милорадова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Московский государственный строительный университет, ЭБС АСВ, 2013. — 168 с. — 978-5-7264-0770-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/20023.html>

### **б) дополнительная литература:**

1. Басенко В. П. Организационное поведение [Электронный учебник]: Учебное пособие / Басенко В. П., 2012, Южный институт менеджмента. - 337 с.
2. Режим доступа: <http://iprbookshop.ru/9564>
3. Басенко В. П. Организационное поведение [Электронный учебник]: Учебное пособие / Басенко В. П., 2012, Дашков и К, Южный институт менеджмента. - 341 с. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10282>
4. Красовский Ю. Д. Организационное поведение [Электронный учебник]: учебник / Красовский Ю. Д.. - ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 487 с. - Режим доступа: <http://iprbookshop.ru/8106>

### **Программное обеспечение**

1. ППП MS Office 2016
2. Текстовый редактор Блокнот
3. Браузеры IE, Google Chrome, Mozilla Firefox.

## **8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО–ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

1. Электронная информационно-образовательная среда АНО ВО "СЗТУ" (ЭИОС СЗТУ) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://edu.nwotu.ru/>

2. Электронная библиотека АНО ВО "СЗТУ" [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://lib.nwotu.ru:8087/jirbis2/>
3. Электронно-библиотечная система IPRbooks [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/>
4. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://window.edu.ru/>
5. Информационные системы доступа к электронным каталогам библиотек сферы образования и науки (ИС ЭКБСОН)[Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.vlibrary.ru/>

## **9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельную работу студента, консультации.

9.1. При изучении тем из модулей 1 - 3 студентам необходимо повторить лекционный учебный материал, изучить рекомендованную литературу, а также учебный материал, находящийся в указанных информационных ресурсах

9.2. После изучения каждого модуля дисциплины необходимо ответить на вопросы контрольного теста по данному модулю с целью оценивания знаний и получения баллов.

9.3. После изучения модуля 3 приступить к выполнению курсовой работы, руководствуясь методическими рекомендациями по ее выполнению.

9.4. По завершению изучения учебной дисциплины в семестре студент обязан пройти промежуточную аттестацию. Вид промежуточной аттестации определяется рабочим учебным планом. Форма проведения промежуточной аттестации – компьютерное тестирование с использованием автоматизированной системы тестирования знаний студентов в ЭИОС.

9.5. К промежуточной аттестации допускаются студенты, выполнившие требования рабочего учебного плана.

### **9.6. Особенности освоения дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости, по личному заявлению, осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

## **10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

При осуществлении образовательного процесса по дисциплине используются следующие информационные технологии:

### **10.1. Internet – технологии:**

(WWW(англ. World Wide Web – Всемирная Паутина) – технология работы в сети с гипертекстами;

FTP (англ. File Transfer Protocol – протокол передачи файлов) – технология передачи по сети файлов произвольного формата;

IRC (англ. Internet Relay Chat – поочередный разговор в сети, чат) – технология ведения переговоров в реальном масштабе времени, дающая возможность разговаривать с другими людьми по сети в режиме прямого диалога;

ICQ (англ. I seek you – я ищу тебя, можно записать тремя указанными буквами) – технология ведения переговоров один на один в синхронном режиме.

### **10.2. Дистанционное обучение с использованием ЭИОС на платформе Moodle.**

– Технология мультимедиа в режиме диалога.

– Технология неконтактного информационного взаимодействия (виртуальные кабинеты, лаборатории).

– Гипертекстовая технология (электронные учебники, справочники, словари, энциклопедии).

## **11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

1. Библиотека.
2. Справочно-правовая система Консультант Плюс.
3. Электронная информационно-образовательная среда университета.
4. Локальная сеть с выходом в Интернет.

## **12. БАЛЛЬНО-РЕЙТИНГОВАЯ СИСТЕМА**

| Вид учебной работы, за которую ставятся баллы | баллы          |
|---|----------------|
| Участие в online занятиях                     | 0 – 5          |
| Тест по модулю 1                              | 0 – 10         |
| Тест по модулю 2                              | 0 – 10         |
| Тест по модулю 3                              | 0 – 10         |
| Курсовая работа                               | 0 – 35         |
| <b>Итого за учебную работу</b>                | <b>0 – 70</b>  |
| <b>Промежуточная аттестация</b>               | <b>0 – 30</b>  |
| <b>Всего</b>                                  | <b>0 - 100</b> |

| Бонусы   | баллы  |
|--|--------|
| - за активность  | 0 - 10 |
| - за участие в ОЛИМПИАДЕ (в зависимости от занятого места) | 0 - 50 |
| - за участие в НИРС (в зависимости от работы)              | 0 - 50 |

|  |        |
|--|--------|
| - за оформление заявок на полезные модели (рац. предложения) | 0 - 50 |
|--|--------|

### Оценка по курсовой работе

| Оценка              | Баллы    |
|---------------------|----------|
| отлично             | 31 - 35  |
| хорошо              | 25 - 30  |
| удовлетворительно   | 18 - 24  |
| неудовлетворительно | менее 18 |

### Балльная шкала оценки

| Оценка (экзамен)    | Баллы    |
|---------------------|----------|
| отлично             | 86 – 100 |
| хорошо              | 69 – 85  |
| удовлетворительно   | 51 – 68  |
| неудовлетворительно | менее 51 |

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### 1. Перечень формируемых компетенций *общекультурные (ОК)*

| <i>Код компетенции</i> | <i>Наименование и (или) описание компетенции</i>  |
|------------------------|---|
| <b>ОК-5</b>            | способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия |

### *Общепрофессиональные (ОПК)*

| <i>Код компетенции</i> | <i>Наименование и (или) описание компетенции</i>  |
|------------------------|---|
| <b>ОПК-3</b>           | 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 |

### *профессиональные (ПК)*

| <i>Код компетенции</i> | <i>Наименование и (или) описание компетенции</i>  |
|------------------------|---|
| <b>ПК-1</b>            | 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, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры |
| <b>ПК-2</b>            | владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде   |
| <b>ПК-5</b>            | способностью анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний, с целью подготовки сбалансированных управленческих решений   |

### 2. Паспорт фонда оценочных средств

| № п/п | Контролируемые модули (темы) дисциплины    | Код контролируемой компетенции (или ее части) | Наименование оценочного средства           |
|-------|--|---|--|
| 1     | Модуль 1. Развитие управленческой мысли    | ОК-5, ОПК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-5                 | Тест по модулю 1                           |
| 2     | Модуль 2. Управленческая мысль XIX-XX века | ОК-5, ОПК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-5                 | Тест по модулю 2                           |
| 3     | Модуль 3. Управленческая мысль XX-XXI века | ОК-5, ОПК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-5                 | Тест по модулю 3                           |
| 4     | Модули 1 - 3                               | ОК-5, ОПК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-5                 | Итоговый контрольный тест, курсовая работа |

### 3. Показатели и критерии оценивания компетенций по этапам формирования, описание шкал оценивания

| Этапы освоения компетенции | Показатели достижения заданного уровня освоения компетенций  | Критерии оценивания результатов обучения |   |  |  |  |
|----------------------------|--|--|---|--|--|--|
|                            |  | 1  | 2   | 3  | 4  | 5  |
| Первый этап                | Знать: (ОК-5,ОПК-3, ПК-1, ПК-2,ПК-5) социальную значимости своей будущей профессии, стратегии управления человеческими ресурсами организаций, основы аудита человеческих ресурсов                      | Не знает                                 | Знает только социальную значимости своей будущей профессии                        | Знает социальную значимости своей будущей профессии, некоторые стратегии управления человеческими ресурсами организаций  | Знает социальную значимости своей будущей профессии, некоторые стратегии управления человеческими ресурсами организаций, основы аудита человеческих ресурсов                               | Знает социальную значимости своей будущей профессии, стратегии управления человеческим и ресурсами организаций, основы аудита человеческих ресурсов                      |
| Второй этап                | Уметь: (ОК-5,ОПК-3, ПК-1, ПК-2,ПК-5) разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами организаций, проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры | Не умеет                                 | Ошибается при разработке стратегии управления человеческими ресурсами организаций | Правильно разрабатывает стратегии управления человеческими ресурсами организаций, не умеет проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры | Правильно разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами организаций, частично умеет проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры | Умеет разрабатывать стратегии управления человеческим и ресурсами организаций, проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры |
| Третий этап                | <b>Владеть</b> (ОК-5,ОПК-3, ПК-1, ПК-2,ПК-5) навыками кооперации с коллегами, работы в коллективе, мотивацией к выполнению профессиональной деятельности   | Не владеет                               | Частично владеет навыками кооперации с коллегами, работы в коллективе             | Владеет некоторыми навыками кооперации с коллегами, работы в коллективе  | Владеет базовыми навыками кооперации с коллегами, работы в коллективе, мотивацией к выполнению профессиональной деятельности   | Владеет всеми навыками кооперации с коллегами, работы в коллективе, мотивацией к выполнению профессиональной деятельности  |



#### 4. Шкалы оценивания (балльно-рейтинговая система)

| Вид учебной работы, за которую ставятся баллы | баллы          |
|---|----------------|
| Участие в online занятиях                     | 0 – 5          |
| Тест по модулю 1                              | 0 – 10         |
| Тест по модулю 2                              | 0 – 10         |
| Тест по модулю 3                              | 0 – 10         |
| Курсовая работа                               | 0 – 35         |
| <b>Итого за учебную работу</b>                | <b>0 – 70</b>  |
| <b>Промежуточная аттестация</b>               | <b>0 – 30</b>  |
| <b>Всего</b>                                  | <b>0 - 100</b> |

#### Балльная шкала оценки

| Оценка (экзамен)    | Баллы    |
|---------------------|----------|
| отлично             | 86 – 100 |
| хорошо              | 69 – 85  |
| удовлетворительно   | 51 – 68  |
| неудовлетворительно | менее 51 |

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

##### 5.1. Типовой вариант задания на курсовую работу

| Вариант  | Наименование тем                                       |
|----------|--|
| <b>0</b> | Общая характеристика и природа управленческих решений  |
| <b>1</b> | Факторы, влияющие на процесс принятия решений          |
| <b>2</b> | Проблема неопределенности и риска в принятии решений   |
| <b>3</b> | Рациональное решение проблем организации               |
| <b>4</b> | Методы поиска идей в процессе принятия решений         |
| <b>5</b> | Классики менеджмента о принятии решений в организациях |

##### 5.2. Типовой тест промежуточной аттестации

1. Прагматический подход к изучению организационно-экономического поведения людей, акцентирующий внимание на внешних формах поведения и его составных элементах – поступках, реакциях и т.д. называется:

- a. бихевиоризм;
- b. прагматизм;
- c. дуализм.

2. Подход, в рамках которого отрицается возможность выдвижения любых универсальных принципов управления деятельностью вне контекста деятельности, специфики ситуации, типа решаемых задач и внешней среды, технологии называется:

- a. процессный подход;
- b. ситуационный подход;
- c. системный подход.

3. Организацию, как функцию управления, характеризуют следующие утверждения (выберите два правильных ответа):

- a. представляет собой функцию, которая наиболее очевидно и непосредственно связана с систематической координацией многих задач и, соответственно, формальных взаимоотношений людей, их выполняющих;
  - b. это процесс ориентации будущих решений и поведения на реализацию альтернатив, которые, по мнению руководства, являются благоприятным для достижения общей цели;
  - c. это процесс создания структуры предприятия, которая дает возможность людям эффективно работать вместе для достижения его целей;
  - d. это процесс сопряжения целей конкретного сотрудника с целями организации.
4. Имеется два основных аспекта организационного процесса. Выберите их из представленного перечня:
- a. построение организации (организационное проектирование);
  - b. принятие управленческих решений;
  - c. стратегическое планирование;
  - d. организация взаимодействия и делегирования полномочий (взаимоотношения полномочий).
5. Организация как явление это:
- a. совокупность людей, разделяющих одинаковые взгляды, имеющих одинаковые убеждения;
  - b. группа взаимодействующих людей, объединенных единой целью и распределением ролей;
  - c. люди, собранные для совместной деятельности.
6. Сущностным свойством организации является:
- a. устойчивость;
  - b. гомеостаз;
  - c. целенаправленность;
  - d. целостность.
7. К основным свойствам организации относятся:
- a. массовость, одновременность, взаимодополняемость;
  - b. порядок, самоорганизация, цель;
  - c. взаимозависимость, ориентированность, прямолинейность;
  - d. целостность, эмерджентность, гомеостаз.
8. Некая группа должна соответствовать нескольким обязательным требованиям, чтобы считаться организацией. К ним относятся ( найдите неправильный ответ):
- a. наличие по крайней мере двух людей, которые считают себя частью этой группы;
  - b. наличие хотя бы одного рынка сбыта;
  - c. наличие по крайней мере одной цели (т.е. желаемого конечного состояния или результата), которую принимают как общую все члены данной группы;
  - d. наличие членов группы, которые намеренно работают вместе, чтобы достичь значимой для всех цели.
9. Группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели или целей, называется:
- a. неформальная группа;
  - b. формальная организация;
  - c. группа специалистов;
  - d. альянс.

**6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

- 6.1 Итоговый контрольный тест доступен студенту только во время тестирования, согласно расписания занятий или в установленное деканатом время.
- 6.2. Студент информируется о результатах текущей успеваемости.
- 6.3 Студент получает информацию о текущей успеваемости, начислении бонусных баллов и допуске к процедуре итогового тестирования от преподавателя или в ЭИОС.
- 6.4. Производится идентификация личности студента.
- 6.5. Студентам, допущенным к промежуточной аттестации, открывается итоговый контрольный тест.
- 6.6. Тест закрывается студентом лично по завершении тестирования или автоматически по истечении времени тестирования.