

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



Рабочая программа дисциплины

«ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»

Направление подготовки: **38.03.02 – Менеджмент**

Профиль подготовки: **Производственный менеджмент**

Квалификация: **бакалавр**

Форма обучения: **заочная**

Санкт-Петербург
2016

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: к.э.н., доцент кафедры менеджмента, Трофимов Г.А.

Рецензент: д.э.н. , профессор кафедры туризма и социального сервиса СПбГИК
А.А.Клейман

Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры менеджмента от «07» сентября 2016 г., 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	6
3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ	6
4. СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ	7
5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	9
6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	11
7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	11
8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО–ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	12
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	14
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>
ОК-5	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>
ОПК-3	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

профессиональные (ПК)

<i>Код компетенции</i>	<i>Наименование и (или) описание компетенции</i>
ПК-1	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
ПК-2	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
ПК-5	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	Модуль 1. Введение в организационное поведение	72/2	2	3		67			
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	Модуль 2. Коммуникации в организации	108/3	3	3		102			
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	Модуль 3. Управление поведением в организации	72/2	1	2		69			
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			
Всего		180/5	6	8		166		1	Эк з

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.

Вариант	Наименование тем
0	Общая характеристика и природа управленческих решений
1	Факторы, влияющие на процесс принятия решений
2	Проблема неопределенности и риска в принятии решений
3	Рациональное решение проблем организации
4	Методы поиска идей в процессе принятия решений
5	Классики менеджмента о принятии решений в организациях
6	Психологические модели принятия решений
7	Феномены индивидуальных решений
8	Феномены коллективных решений
9	Стили принятия решений
10	Основы общей теории выбора
11	Модели линейного программирования

Вариант	Наименование тем
12	Модели нелинейного программирования
13	Модели дискретного программирования
14	Теоретико-игровые модели принятия решений
15	Принятие решений в управлении персоналом
16	Принятие финансовых и инвестиционных решений
17	Принятие и реализация инновационных решений
18	Принятие решений в управлении производством
19	Принятие маркетинговых решений
20	Выбор стратегии предприятия
21	Использование теории игр в практике управления
22	Принятие решений в условиях неопределенности
23	Методы принятия стратегических решений
24	Критерии принятия решений в условиях неопределенности
25	Многокритериальные модели принятия решений
26	Многокритериальное математическое программирование
27	Эвристические методы принятия решений
28	Этапы принятия решений
29	Коллективное принятие решений

5.3. Перечень методических рекомендаций

№ п/п	Наименование
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. Басенко В. П. Организационное поведение [Электронный учебник] : Учебное пособие / Басенко В. П., 2012, Дашков и К, Южный институт менеджмента. - 341 с.

Режим доступа: <http://iprbookshop.ru/10282>

2. Красовский Ю. Д. Организационное поведение [Электронный учебник] : учебник / Красовский Ю. Д.. - ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 487 с. - Режим доступа: <http://iprbookshop.ru/8106>

б) дополнительная литература:

1. Басенко В. П. Организационное поведение [Электронный учебник] : Учебное пособие / Басенко В. П., 2012, Южный институт менеджмента. - 337 с. Режим доступа: <http://iprbookshop.ru/9564>
2. Джордж Дж. М. Организационное поведение [Электронный учебник] : Основы управления Учебное пособие / Джордж Дж. М., 2012, ЮНИТИ-ДАНА. - 463 с.

Режим доступа: <http://iprbookshop.ru/12844>

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. Учебно-информационный центр 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. Информационная 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 ресурса

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.

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. Мультимедийные аудитории.
2. Библиотека.
3. Справочно-правовая система Консультант Плюс.
4. Электронная информационно-образовательная среда университета.
5. 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
Итого за учебную работу	0 – 70
Промежуточная аттестация	0 – 30
Всего	0 - 100

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>
ОК-5	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>
ОПК-3	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

профессиональные (ПК)

<i>Код компетенции</i>	<i>Наименование и (или) описание компетенции</i>
ПК-1	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
ПК-2	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
ПК-5	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	Владеть (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
Итого за учебную работу	0 – 70
Промежуточная аттестация	0 – 30
Всего	0 - 100

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
0	Общая характеристика и природа управленческих решений
1	Факторы, влияющие на процесс принятия решений
2	Проблема неопределенности и риска в принятии решений
3	Рациональное решение проблем организации
4	Методы поиска идей в процессе принятия решений
5	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.