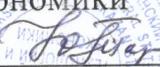




МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
КГЭУ «КАЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «КГЭУ»)

УТВЕРЖДАЮ

Директор института Цифровых технологий
и экономики

 Ю.В. Торкунова

«21» июня 2021 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Организационное поведение

Направление
подготовки

38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль)

38.03.02 Менеджмент организации

Квалификация

Бакалавр

г. Казань, 2021

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО 3++ по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (уровень бакалавриата), (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 № 970.)

Программу разработала:

Ст. преподаватель 15.06.2021 Пирогова С.В.

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры-разработчика «Менеджмент», протокол № 16.1 от 15 июня 2021

Заведующая кафедрой «Менеджмент» А.В. Махиянова

Программа рассмотрена и одобрена на заседании выпускающей кафедры «Менеджмент», протокол №16.1 от 15 июня 2021

Заведующая кафедрой «Менеджмент» А.В. Махиянова

Программа одобрена на заседании учебно-методического совета института Цифровых технологий и экономики, протокол №10 от 21 июня 2021

Зам. директора института Цифровых технологий и экономики _____
/Косулин В.В./

Программа принята решением Ученого совета института Цифровых технологий и экономики протокол № 10 от 21 июня .2021

1. Цель, задачи и планируемые результаты обучения по дисциплине

Целью освоения дисциплины «Организационное поведение» является: ознакомить обучающихся с ключевыми понятиями организационного поведения и дать базовые представления о природе, причинах формирования, механизмах функционирования и логике развития организационного поведения, рассматривая человека как основной ресурс целедостижения организации; выработать у них умение адекватно пользоваться этими терминами и использовать их в ходе анализа процессов, протекающих в организационном поведении.

Задачами дисциплины являются: познакомить обучающихся с основами мотивации, лидерства и власти; дать информацию об организационных изменениях и процессах, сопровождающих данный феномен; научить организовывать групповую работу на основе знаний процессов групповой динамики и эффективных коммуникаций.

Компетенции, формируемые у обучающихся, запланированные результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Запланированные результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)
Профессиональные компетенции (ПК)		
ПК-1 Способен проводить анализ в области эффективности действующей структуры управления организацией, с целью разработки предложений по ее совершенствованию, в соответствие с реализуемой стратегией организацией, на основе передовых информационных технологий	ПК-1.1 Анализирует существующую структуру управления организацией и основных принципов проведения анализа ее эффективности, с целью разработки предложений по рационализации структуры управления в соответствие с реализуемой стратегией организацией	<i>Знать:</i> - структуру и штат организации, специализацию и перспективы ее развития основные этапы и принципы проведения организационного анализа компании и виды функциональных стратегий (З ₁) <i>Уметь:</i> - анализировать существующую структуру управления организацией и основных принципов проведения анализа ее эффективности с целью разработки предложений по рационализации структуры управления (У ₁) <i>Владеть:</i> - способностью проводить анализ в области эффективности действующей структуры управления организацией, с целью разработки предложений по ее совершенствованию, в соответствие с реализуемой стратегией организацией, на основе передовых информационных технологий (В ₁)
ПК 4. Способен разрабатывать	ПК-4.1. Участвует в разработке и	<i>Знать:</i> - Методы и технологии коммуникации (З ₁)

программу мотивации и координации руководителей разного уровня, с целью повышения конкурентоспособности производства в современных условиях.	реализации основных методов индивидуальной мотивации руководителей к профессиональному выполнению их должностных обязанностей.	<i>Уметь:</i> - Определять характер, темперамент, способности и направленность личности подчиненных для формирования продуктивных взаимоотношений между коллективами производства. (У ₁) <i>Владеть:</i> - Формирование продуктивных взаимоотношений между коллективами производства. (В ₁)
--	--	--

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Организационное поведение» относится к части формируемой участниками образовательных отношений, учебного плана образовательной программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент».

Код компетенции	Предшествующие дисциплины (модули), практики, НИР, др.	Последующие дисциплины (модули), практики, НИР, др.
ПК-2	Организация предпринимательской деятельности	
ПК-3		Методы принятия управленческих решений

Для освоения дисциплины обучающийся должен:

знать: организационные структуры предприятий

уметь: работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

владеть: методами принятия решений в управлении производственной деятельностью организаций

3. Структура и содержание дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины «Организационное поведение» составляет 6 зачетных единиц (ЗЕ), всего 216 часов, из которых 85 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем: занятия лекционного типа 34 часа, занятия семинарского типа 48 часов, прием зачета с оценкой (КПА) - 1 час., самостоятельная работа обучающегося - 114 час. контроль самостоятельной работы (КСР) - 2 час. Практическая подготовка по виду профессиональной деятельности составляет 8,3 часа.

Вид учебной работы	Всего ЗЕ	Всего часов	Семестр
			5

ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ	6	216	216
КОНТАКТНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ, в том числе:		85	85
Лекции (Лек)		34	34
Практические (семинарские) занятия (Пр)		48	48
Сдача зачета с оценкой (КПА)		1	1
САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ (СРС)		114	114
КСР		2	2
Подготовка к промежуточной аттестации в форме: <i>зачета с оценкой</i>		17	17
ФОРМА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (За – зачет, ЗО – зачет с оценкой, Э – экзамен)		30	30

3.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам и видам занятий

Разделы дисциплины	Семестр	Распределение трудоемкости (в часах) по видам учебной работы, включая СРС							Формируемые результаты обучения	Литература	Формы текущего контроля успеваемости	Формы промежуточной аттестации	Максимальное количество баллов по балльно - рейтинговой системе
		Занятия лекционного	Занятия практического / семинарского типа	КСР	Самостоятельная работа студента, в т.ч.	подготовка к	Сдача зачета / экзамена	Итого					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Раздел 1 Основы организационного поведения. Мотивация и результативность организации.	5	9	12		28			49	ПК-1.1 (31) ПК-4.1. (31)	1,2 (О) 1 (Д)	Тест Опрос Реферат		15
Раздел 2 Лидерство и наделение властью в организации.	5	8	12	1	28			49	ПК-1.1 (31,У1) ПК-4.1. (31,У1)	1,2 (О) 1 (Д)	Тест Опрос Реферат		15
Раздел 3 Индивидуальное и групповое поведения в организации.	5	8	12		28			48	ПК-1.1 (31,У1, В1) ПК-4.1. (31,У1, В1)	1,2 (О) 1 (Д)	Тест Опрос Реферат		15

Раздел 4 Персональное развитие в организации. Изменения в организации.	5	9	12	1	30			52	ПК-1.1 (31,У1, В1) ПК-4.1. (31,У1, В1)	1,2 (О) 1 (Д)	Тест Опрос Реферат		15
<i>Зачет</i>						17	1	18				30	
ИТОГО		34	48	2	114	17	1	216					

3.3 Тематический план лекционных занятий

Номер раздела дисциплины	Темы лекционных занятий	Трудоемкость, час.
1	Сущность, предмет и методы организационного поведения (ОП). Основные понятия ОП. Коммуникативное поведение в организации. Мотивация и результативность организации. Оценка выполнения работы. Роль денег в мотивационных моделях	9
2	. Личность сотрудников организации. Личностные черты работников и организация. Социализация личности. Персонал организации и особенности профессиональной карьеры. Функции управления.	8
3	Управление поведением организации. Анализ и конструирование организации. Типы департаментализации в организации. Управление изменениями в организации. Виды и причины сопротивления изменениям в организации	8
4	Организационное поведение в системе международного бизнеса. Управление нововведениями в организации. Управление интернациональной рабочей силой. Нововведения в организации. Стратегии запланированных изменений.	9
Всего		34

3.4 Тематический план практических занятий

Номер раздела дисциплины	Темы практических занятий	Трудоемкость, час.
1	Научные подходы к ОП. Элементы системы ОП. Теории поведения человека в организации и модели ОП. Системы классификации потребностей. Оценка выполнения работы	12
2	Особенности коммуникаций в организации. Коммуникационные сети. Организационная культура Оценка результатов труда и вознаграждение: деньги в мотивационных моделях, аттестация трудовой деятельности, системы экономического стимулирования поведения сотрудников.	12

3	Формирование группового поведения в организации. организации. Психологические защитные механизмы личности. Изменение установок сотрудников. Установки и поведение сотрудников организации..	12
4	Классификация персонала организации. Понятие группового поведения. Система служебно-профессионального продвижения персонала Организационные проблемы. Виды изменений в организации Значение изменений в организации. Виды и причины сопротивления изменениям в организации. Управление поведением клиентуры	12
Всего		48

3.5 Тематический план лабораторных работ

Данный вид работы не предусмотрен учебным планом

3.6 Самостоятельная работа студента

Номер раздела дисциплины	Вид СРС	Содержание СРС	Трудоемкость, час.
1	Подготовка к опросу,	Опрос по разделу 1	28
	Подготовка к тестированию	Тестирование по разделу 1	
	Индивидуальное задание (реферат)	Индивидуальное задание по разделу 1	
2	Подготовка к опросу	Опрос по разделу 2	28
	Подготовка к тестированию	Тестирование по разделу 2	
	Индивидуальное задание (реферат)	Индивидуальное задание по разделу 2	
3	Подготовка доклада к опросу	Опрос по разделу 3	28
	Подготовка к тестированию	Тестирование по разделу 3	
	Индивидуальное задание (реферат)	Индивидуальное задание по разделу 3	
4	Подготовка доклада к опросу	Опрос по разделу 4	30
	Подготовка к тестированию	Тестирование по разделу 4	
	Индивидуальное задание (реферат)	Индивидуальное задание по разделу 4	
Всего			114
1-4	Подготовка к промежуточной аттестации в форме: <i>зачета с оценкой</i>		17

4. Образовательные технологии

При реализации дисциплины «Организационное поведение» по образовательной программе применяется электронное обучение.

В процессе обучения используются:

– электронные образовательные ресурсы (ЭОР), размещенные в личных кабинетах студентов Электронного университета КГЭУ, URL: <http://e.kgeu.ru/>

5. Оценивание результатов обучения

Оценивание результатов обучения по дисциплине осуществляется в рамках текущего контроля успеваемости, проводимого по балльно-рейтинговой системе (БРС), и промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, включает: индивидуальный опрос (устный или письменный), защиты рефератов, проведение письменное тестирования

Итоговой оценкой результатов освоения дисциплины является оценка, выставленная во время промежуточной аттестации обучающегося (зачет) с учетом результатов текущего контроля успеваемости.

Промежуточная аттестация в форме зачета с оценкой проводится письменно или устно по билетам. На зачет с оценкой выносятся теоретические и практические задания. Билет содержит, 2 теоретических заданий и 1 заданий практического характера.

Обобщенные критерии и шкала оценивания уровня сформированности компетенции (индикатора достижения компетенции) по итогам освоения дисциплины:

Планируемые результаты обучения	Обобщенные критерии и шкала оценивания результатов обучения			
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не зачтено	зачтено		
Полнота знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований, имеют место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, имеет место много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе, имеет место несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок
Наличие умений	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имеют место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме
Наличие навыков (владение опытом)	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имеют место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов
Характеристика сформированности компетенции (индикатора достижения компетенции)	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач, но требуется дополнительная практика по большинству практических задач	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач
Уровень сформированности компетенции (индикатора достижения компетенции)	Низкий	Ниже среднего	Средний	Высокий

Шкала оценки результатов обучения по дисциплине:

Код компетенции	Код индикатора достижения компетенции	Запланированные дескрипторы освоения дисциплины	Уровень сформированности компетенции (дескрипторы достижения компетенции)			
			Высокий	Средний	Ниже среднего	Низкий
			Шкала оценивания			
			отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
			зачтено			не зачтено
ПК-1 Способен проводить анализ в области эффективности действующей структуры управления организацией, с целью разработки предложений по ее совершенствованию, в соответствии с реализуемой стратегией организацией, на основе передовых информационных технологий	ПК-1.1 Анализирует существующую структуру управления организацией и основных принципов проведения анализа ее эффективности, с целью разработки предложений по рационализации структуры управления в соответствии с реализуемой стратегией организацией	Знать: - структуру и штат организации, специализацию и перспективы ее развития основные этапы и принципы проведения организационного анализа компании и виды функциональных стратегий (З ₁)	Уровень знаний структуры и штата организации, специализацию и перспективы ее развития основные этапы и принципы проведения организационного анализа компании и виды функциональных стратегий в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	Уровень знаний структуры и штата организации, специализацию и перспективы ее развития основные этапы и принципы проведения организационного анализа компании и виды функциональных стратегий в объеме, соответствующем программе подготовки, имеет место несколько негрубых ошибок	Минимально допустимый уровень знаний структуры и штата организации, специализацию и перспективы ее развития основные этапы и принципы проведения организационного анализа компании и виды функциональных стратегий, имеет место много негрубых ошибок	Уровень знаний структуры и штата организации, специализацию и перспективы ее развития основные этапы и принципы проведения организационного анализа компании и виды функциональных стратегий ниже минимальных требований, имеют место грубые ошибки
		Уметь - анализировать	Продемонстрированы все основные умения	Продемонстрированы все основные	Продемонстрированы основные	Не продемонстрированы

<p>существующую структуру управления организацией и основных принципов проведения анализа ее эффективности с целью разработки предложений по рационализации структуры управления (У₁)</p>	<p>анализировать существующую структуру управления организацией и основных принципов проведения анализа ее эффективности с целью разработки предложений по рационализации структуры управления в полном объеме</p>	<p>умения анализировать существующую структуру управления организацией и основных принципов проведения анализа ее эффективности с целью разработки предложений по рационализации структуры управления с негрубыми недочетами</p>	<p>умения анализировать существующую структуру управления организацией и основных принципов проведения анализа ее эффективности с целью разработки предложений по рационализации структуры управления, имеют место негрубые ошибки</p>	<p>ны основные умения анализировать существующую структуру управления организацией и основных принципов проведения анализа ее эффективности с целью разработки предложений по рационализации структуры управления</p>
<p>Владеть: - способностью проводить анализ в области эффективности действующей структуры управления организацией, с целью разработки предложений по ее совершенствованию, в соответствии с реализуемой стратегией</p>	<p>Продемонстрированы способности проводить анализ в области эффективности действующей структуры управления организацией, с целью разработки предложений по ее совершенствованию, в соответствии с реализуемой стратегией организацией, на</p>	<p>Продемонстрированы способности проводить анализ в области эффективности действующей структуры управления организацией, с целью разработки предложений по ее совершенствованию, в соответствии с реализуемой стратегией организацией, на основе передовых</p>	<p>Продемонстрированы способности проводить анализ в области эффективности действующей структуры управления организацией, с целью разработки предложений по ее совершенствованию, в соответствии с реализуемой стратегией</p>	<p>способности проводить анализ в области эффективности действующей структуры управления организацией, с целью разработки предложений по ее совершенствованию, в соответствии с реализуемой стратегией организацией, на основе передовых</p>

		организацией, на основе передовых информационных технологий (В ₁)	основе передовых информационных технологий в полной мере	информационных технологий с негрубыми недочетами	организацией, на основе передовых информационных технологий, с множеством негрубых ошибок	информационных технологий не продемонстрированы
ПК 4. Способен разрабатывать программу мотивации и координации руководителей разного уровня, с целью повышения конкурентоспособности производства в современных условиях.	ПК 4.1. Участвует в разработке и реализации основных методов индивидуальной мотивации руководителей к профессиональному выполнению их должностных обязанностей.	Знать: - Методы и технологии коммуникации (З ₁)	Уровень знаний методов и технологий коммуникаций в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	Уровень знаний методов и технологий коммуникаций в объеме, соответствующем программе подготовки, имеет место несколько негрубых ошибок	Минимально допустимый уровень знаний методов и технологий коммуникаций, имеет место много негрубых ошибок	Уровень знаний методов и технологий коммуникаций ниже минимальных требований, имеют место грубые ошибки
		Уметь - Определять характер, темперамент, способности и направленность личности подчиненных для формирования продуктивных взаимоотношений между коллективами производства. (У ₁)	Продемонстрированы все основные умения определять характер, темперамент, способности и направленность личности подчиненных для формирования продуктивных взаимоотношений между коллективами производства. в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения определять характер, темперамент, способности и направленность личности подчиненных для формирования продуктивных взаимоотношений между коллективами производства с негрубыми недочетами	Продемонстрированы основные умения определять характер, темперамент, способности и направленность личности подчиненных для формирования продуктивных взаимоотношений между коллективами производства, имеют место негрубые ошибки	Не продемонстрированы основные умения определять характер, темперамент, способности и направленность личности подчиненных для формирования продуктивных взаимоотношений между коллективами производства
		Владеть:	Продемонстрирован	Продемонстрирована	Продемонстрирован	способности

		- Формирование продуктивных взаимоотношений между коллективами производства. (В ₁)	ы способности формировать продуктивные взаимоотношения между коллективами производства в полной мере	ны способности формировать продуктивные взаимоотношения между коллективами производства с негрубыми недочетами	аны способности формировать продуктивные взаимоотношения между коллективами производства, с множеством негрубых ошибок	формировать продуктивные взаимоотношения между коллективами производства не продемонстрированы
--	--	--	--	--	--	--

Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации приведены в Приложении к рабочей программе дисциплины. Полный комплект заданий и материалов, необходимых для оценивания результатов обучения по дисциплине, хранится на кафедре-разработчике в бумажном и электронном виде.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Учебно-методическое обеспечение

Основная литература

№ п/п	Автор(ы)	Наименование	Вид издания (учебник, учебное пособие, др.)	Место издания, издательство	Год издания	Адрес электронного ресурса	Кол-во экземпляров в библиотеке КГЭУ
1	В.В. Бондаренко, С.М. Васин, А.В. Седлецкий	Организационное поведение	учебное пособие	М.: КноРус	2016	https://www.book.ru	-
2	М.В. Черниковская	Организационное поведение.	Конспект лекций	М.: КноРус	2016	https://www.book.ru	-

Дополнительная литература

№ п/п	Автор(ы)	Наименование	Вид издания (учебник, учебное пособие, др.)	Место издания, издательство	Год издания	Адрес электронного ресурса	Кол-во экземпляров в библиотеке КГЭУ
1	А. В. Тебекин.	Управление персоналом	учебник	М. : Кнорус	2014	https://www.book.ru	-

6.2. Информационное обеспечение

6.2.1. Электронные и интернет-ресурсы

№ п/п	Наименование электронных и интернет-ресурсов	Ссылка
1	Электронно-библиотечная система «Лань»	https://e.lanbook.com/
2	Электронно-библиотечная система «ibooks.ru»	https://ibooks.ru/
3	Электронно-библиотечная система «book.ru»	https://www.book.ru/
4	Энциклопедии, словари, справочники	http://www.rubricon.com

6.2.2. Профессиональные базы данных

№ п/п	Наименование профессиональных баз данных	Адрес	Режим доступа
1	eLIBRARY.RU /	www.elibrary.ru	www.elibrary.ru
2	Национальная электронная библиотека (НЭБ) /	https://rusneb.ru/	https://rusneb.ru/

6.2.3. Информационно-справочные системы

№ п/п	Наименование информационно-справочных систем	Адрес	Режим доступа
1	Научная электронная библиотека	http://elibrary.ru	www.elibrary.ru
2	Российская государственная библиотека	http://www.rsl.ru	https://www.rsl.ru/
3	Международная реферативная база данных научных изданий zbMATH	http://www.zbmath.org	https://www.zbmath.org/
4	Международная реферативная база данных научных изданий Springerlink	http://link.springer.com	http://link.springer.com
5	Образовательный портал	http://www.uceba.com	http://www.uceba.com/

6.2.4. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение дисциплины

№ п/п	Наименование программного обеспечения	Способ распространения (лицензионное/свободно)	Реквизиты подтверждающих документов
1	Windows 7 Профессиональная (Pro)	Пользовательская операционная система	ЗАО "СофтЛайнТрейд" №2011.25486 от 28.11.2011 Неискл. право. Бессрочно
2	Office Standard 2007 Russian OLP NL AcademicEdition+	Пакет программных продуктов содержащий в себе необходимые офисные программы	ЗАО "СофтЛайнТрейд" №21/2010 от 04.05.2010 Неискл.право. Бессрочно
3	Браузер Chrome	Система поиска информации в сети интернет	Свободная лицензия Неискл. право. Бессрочно
4	LMS Moodle	ПО для эффективного онлайн- взаимодействия преподавателя и студента	Свободная лицензия Неискл.право. Бессрочно

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

№ п/п	Вид учебной работы	Наименование специальных помещений и помещений для СРС	Оснащенность специальных помещений и помещений для СРС
1	Лекционные занятия	Учебная аудитория для проведения занятий	доска аудиторная, акустическая система, проектор, усилитель-микшер для систем громкой

		лекционного типа	связи, экран, микрофон, миникомпьютер, монитор
2	Практические занятия	Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	доска аудиторная, переносное оборудование - мультимедийный проектор (2 шт.), экран, ноутбук (3 шт.)
3	Самостоятельная работа обучающегося	Компьютерный класс с выходом в Интернет	моноблок (30 шт.), проектор, экран
		Читальный зал библиотеки	проектор, переносной экран, тонкие клиенты (13 шт.), компьютеры (5 шт.)

8. Особенности организации образовательной деятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Лица с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и инвалиды имеют возможность беспрепятственно перемещаться из одного учебно-лабораторного корпуса в другой, подняться на все этажи учебно-лабораторных корпусов, заниматься в учебных и иных помещениях с учетом особенностей психофизического развития и состояния здоровья.

Для обучения лиц с ОВЗ и инвалидов, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, обеспечены условия беспрепятственного доступа во все учебные помещения. Информация о специальных условиях, созданных для обучающихся с ОВЗ и инвалидов, размещена на сайте университета www//kgeu.ru. Имеется возможность оказания технической помощи ассистентом, а также услуг сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Для адаптации к восприятию лицами с ОВЗ и инвалидами с нарушенным слухом справочного, учебного материала по дисциплине обеспечиваются следующие условия:

- для лучшей ориентации в аудитории, применяются сигналы оповещения о начале и конце занятия (слово «звонок» пишется на доске);
- внимание слабослышащего обучающегося привлекается педагогом жестом (на плечо кладется рука, осуществляется нерезкое похлопывание);
- разговаривая с обучающимся, педагогический работник смотрит на него, говорит ясно, короткими предложениями, обеспечивая возможность чтения по губам.

Компенсация затруднений речевого и интеллектуального развития слабослышащих обучающихся проводится путем:

- использования схем, диаграмм, рисунков, компьютерных презентаций с гиперссылками, комментирующими отдельные компоненты изображения;
- регулярного применения упражнений на графическое выделение существенных признаков предметов и явлений;
- обеспечения возможности для обучающегося получить адресную консультацию по электронной почте по мере необходимости.

Для адаптации к восприятию лицами с ОВЗ и инвалидами с нарушениями зрения справочного, учебного, просветительского материала, предусмотренного образовательной программой по выбранному направлению подготовки, обеспечиваются следующие условия:

- ведется адаптация официального сайта в сети Интернет с учетом особых потребностей инвалидов по зрению, обеспечивается наличие крупношрифтовой справочной информации о расписании учебных занятий;

- педагогический работник, его собеседник (при необходимости), присутствующие на занятии, представляются обучающимся, при этом каждый раз называется тот, к кому педагогический работник обращается;

- действия, жесты, перемещения педагогического работника коротко и ясно комментируются;

- печатная информация предоставляется крупным шрифтом (от 18 пунктов), тотально озвучивается;

- обеспечивается необходимый уровень освещенности помещений;

- предоставляется возможность использовать компьютеры во время занятий и право записи объяснений на диктофон (по желанию обучающихся).

Форма проведения текущей и промежуточной аттестации для обучающихся с ОВЗ и инвалидов определяется педагогическим работником в соответствии с учебным планом. При необходимости обучающемуся с ОВЗ, инвалиду с учетом их индивидуальных психофизических особенностей дается возможность пройти промежуточную аттестацию устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п., либо предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

9. Методические рекомендации для преподавателей по организации воспитательной работы с обучающимися

Методическое обеспечение процесса воспитания обучающихся выступает одним из определяющих факторов высокого качества образования. Преподаватель вуза, демонстрируя высокий профессионализм, эрудицию, четкую гражданскую позицию, самодисциплину, творческий подход в решении профессиональных задач, в ходе образовательного процесса способствует формированию гармоничной личности.

При реализации дисциплины преподаватель может использовать следующие методы воспитательной работы:

- методы формирования сознания личности (беседа, диспут, внушение, инструктаж, контроль, объяснение, пример, самоконтроль, рассказ, совет, убеждение и др.);

- методы организации деятельности и формирования опыта поведения (задание, общественное мнение, педагогическое требование, поручение, приучение, создание воспитывающих ситуаций, тренинг, упражнение, и др.);

- методы мотивации деятельности и поведения (одобрение, поощрение социальной активности, порицание, создание ситуаций успеха, создание ситуаций для эмоционально-нравственных переживаний, соревнование и др.)

При реализации дисциплины преподаватель должен учитывать следующие

направления воспитательной деятельности:

Гражданское и патриотическое воспитание:

- формирование у обучающихся целостного мировоззрения, российской идентичности, уважения к своей семье, обществу, государству, принятым в семье и обществе духовно-нравственным и социокультурным ценностям, к национальному, культурному и историческому наследию, формирование стремления к его сохранению и развитию;

- формирование у обучающихся активной гражданской позиции, основанной на традиционных культурных, духовных и нравственных ценностях российского общества, для повышения способности ответственно реализовывать свои конституционные права и обязанности;

- развитие правовой и политической культуры обучающихся, расширение конструктивного участия в принятии решений, затрагивающих их права и интересы, в том числе в различных формах самоорганизации, самоуправления, общественно-значимой деятельности;

- формирование мотивов, нравственных и смысловых установок личности, позволяющих противостоять экстремизму, ксенофобии, дискриминации по социальным, религиозным, расовым, национальным признакам, межэтнической и межконфессиональной нетерпимости, другим негативным социальным явлениям.

Духовно-нравственное воспитание:

- воспитание чувства достоинства, чести и честности, совестливости, уважения к родителям, учителям, людям старшего поколения;

- формирование принципов коллективизма и солидарности, духа милосердия и сострадания, привычки заботиться о людях, находящихся в трудной жизненной ситуации;

- формирование солидарности и чувства социальной ответственности по отношению к людям с ограниченными возможностями здоровья, преодоление психологических барьеров по отношению к людям с ограниченными возможностями;

- формирование эмоционально насыщенного и духовно возвышенного отношения к миру, способности и умения передавать другим свой эстетический опыт.

Культурно-просветительское воспитание:

- формирование уважения к культурным ценностям родного города, края, страны;

- формирование эстетической картины мира;

- повышение познавательной активности обучающихся.

Научно-образовательное воспитание:

- формирование у обучающихся научного мировоззрения;

- формирование умения получать знания;

- формирование навыков анализа и синтеза информации, в том числе в профессиональной области.

Структура дисциплины (очно-заочная форма).

Общая трудоемкость дисциплины «Организационное поведение» составляет 6 зачетные единицы (ЗЕ), всего 216 часов, из которых 17 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем: занятия лекционного типа 34 часа, занятия семинарского типа 36 часов, прием экзамена (КПА) – 0,5 часа, самостоятельная работа обучающегося 137,5 часов, контроль самостоятельной работы (КСР) - 4 часа.

Вид учебной работы	Всего ЗЕ	Всего часов	Семестр
			5
ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ	6	216	216
КОНТАКТНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ, в том числе:		17	17
Лекционные занятия (Лек)		34	34
Практические занятия (Пр)		36	36
Контроль самостоятельной работы и иная контактная работа (КСР)		4	4
Контактные часы во время аттестации (КПА)		0,5	0,5
САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ (СРС), в том числе		137,5	137,5
Подготовка к промежуточной аттестации в форме зачета		4	4
ФОРМА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (За – зачет, ЗО – зачет с оценкой, Э – экзамен)		30	30

Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины на 20____
/20____ учебный год

В программу вносятся следующие изменения:

1. _____
2. _____
3. _____

*Указываются номера страниц, на которых внесены изменения,
и кратко дается характеристика этих изменений*

Программа одобрена на заседании кафедры – разработчика «____» _____
20__ г., протокол № _____

Зав. кафедрой _____

Подпись, дата

А.В. Махиянова

Программа одобрена методическим советом института _____

«____» _____ 20__ г., протокол № _____

Зам. директора по УМР _____

Подпись, дата

/ _____ /



КГЭУ

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«КАЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «КГЭУ»)

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по дисциплине

Организационное поведение

Направление
подготовки

38.03.02 Менеджмент

Направленность
(профиль)
38.03.02 Менеджмент организации
Квалификация

бакалавр

г. Казань 2021

Оценочные материалы по дисциплине «Организационное поведение» - комплект контрольно-измерительных материалов, предназначенных для оценивания результатов обучения на соответствие индикатора достижения компетенций.

ПК-1.1 Анализирует существующую структуру управления организацией и основных принципов проведения анализа ее эффективности, с целью разработки предложений по рационализации структуры управления в соответствии с реализуемой стратегией организацией.

ПК-4.1. Участвует в разработке и реализации основных методов индивидуальной мотивации руководителей к профессиональному выполнению их должностных обязанностей.

Оценивание результатов обучения по дисциплине осуществляется в рамках текущего контроля успеваемости, проводимого по балльно-рейтинговой системе (БРС), и промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание процесса обучения по дисциплине. При текущем контроле успеваемости используются следующие оценочные средства: индивидуальный и (или) групповой опрос (устно или письменно); защита рефератов; письменное тестирование.

Промежуточная аттестация имеет целью определить уровень достижения запланированных результатов обучения по дисциплине за 3 курс, 5 семестр. Форма промежуточной аттестации зачет с оценкой.

Оценочные материалы включают задания для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, разработанные в соответствии с рабочей программой дисциплины.

1. Технологическая карта

Семестр 5

Номер раздела/ темы дисциплины	Вид СРС	Наименование оценочного средства	Запланированные дескрипторы освоения дисциплине	Уровень освоения дисциплины, баллы			
				неудов-но	удов-но	хорошо	отлично
				не зачтено	зачтено		
				низкий	ниже среднего	средний	высокий
Текущий контроль успеваемости							
1	Подготовка к опросу, тестированию, защите реферата	Опрос, тест, реферат	ПК-1.1 (31) ПК-4.1. (31)	0-8	8-9	10-13	11-15
2	Подготовка к опросу, тестированию, защите реферата	Опрос, тест, реферат	ПК-1.1(31, У1) ПК-4.1. (31,У1)	0-8	9-10	10-13	11-15

3	Подготовка к опросу, тестированию, защите реферата	Опрос, тест, реферат	ПК-1.1 (31,У1,В1) ПК-4.1. (31,У1, В1)	0-9	9-10	10-14	11-15
4	Подготовка к опросу, тестированию, защите реферата	Опрос, тест, реферат	ПК-1.1 (31,У1, В1) ПК-4.1. (31,У1, В1)	0-9	9-10	10-14	12-15
Всего баллов				0-34	35-49	40-54	45-60
Промежуточная аттестация							
	<i>Подготовка к зачету с оценкой/ экзамену</i>	<i>Задания к зачету с оценкой/ экзамену</i>	ПК-1.1 ПК-4.1.	0	20	30	40
Итого баллов				0-34	55-69	70-84	85-100

2. Перечень оценочных средств

Краткая характеристика оценочных средств, используемых при текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающегося по дисциплине:

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Оценочные материалы
Опрос	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам, разделам дисциплины
Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Комплект тестовых заданий
Реферат	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее	Темы рефератов

3. Фонд оценочных средств текущего контроля успеваемости обучающихся

Наименование оценочного средства	Опрос
Представление и содержание оценочных материалов	<p>Примерный перечень примерных контрольных вопросов для устного опроса</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Дайте определение сущности, предмету и методам ОП. 2. Раскройте элементы системы организационного поведения. 3. Опишите модели организационного поведения. 4. Дайте понятие личности в организации. 5. Раскройте неформальное коммуникативное поведение в организации. 6. Раскройте поведенческие аспекты аттестации трудовой деятельности. 7. Опишите модель ситуационного руководства. 8. Назовите новейшие подходы к лидерству (руководству) в организации. 9. Опишите концепцию участия в управлении. 10. Что такое репутация организации и какое влияние она оказывает на деятельность организации?
Критерии оценки и шкала оценивания в баллах	<p>Устный опрос проводится по окончании изучения разделов 1, 2,3,4. (по материалам разделов). Ответы на вопросы должны быть точными и краткими.</p> <p>Количество баллов: максимум – <u>20</u> (по 5 баллов за каждый раздел)</p>
Наименование оценочного средства	Тест
Представление и содержание оценочных материалов	<p>Примерный комплект тестовых заданий</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Дисциплина ### изучает поведение индивидуумов, групп и организаций с целью понять, предсказать и усовершенствовать индивидуальное исполнение работы и функционирование организаций 2. Системы «участия» - это участие в управлении, участие в ###, участие в прибылях. 3. Внутренняя структура личности включает подструктуры: ... <ul style="list-style-type: none"> -: опыт, навыки, умения, воля и память, система потребностей и интересов, мировоззрений; -: наследственные качества, характер, психические свойства личности, психологические средства ее реализации -: психические свойства личности, темперамент, способности, сложившаяся в сознании, психологическая среда -: характер и эмоции, память и воображение, система потребностей и интересов, мировоззрение -: все перечисленные 4. Соппротивление работников изменениям в организации может быть в виде логических рациональных возражений, ###,

	<p>социологических факторов и групповых интересов</p> <p>5. Действие, с помощью которого можно уменьшить сопротивление организационным изменениям - ...</p> <ul style="list-style-type: none"> -: привлекать подчиненных к подготовке решений -: не распространять информацию о запланированных мероприятиях -: вести переговоры только с формальными группами -: нейтрализовать влияние профсоюзных лидеров -: не распространять информацию о сокращении персонала
Критерии оценки и шкала оценивания в баллах	Количество баллов: максимум – __20__ (по 5 баллов за каждый раздел)
Наименование оценочного средства	Реферат
Представление и содержание оценочных материалов	<p>Примерные темы рефератов</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Создание системы измерения и управления поведением персонала. 2. Мотивация поведения персонала в соответствии с бизнес - целями компании. 3. Развитие и повышение конкурентоспособности компании через формирование эффективного поведения персонала. 4. Мотивирующее руководство - новые парадигмы в формировании поведения сотрудников организации. 5. Методы оценки эффективности поведения руководства/лидерства в процессе реструктуризации компании. 6. Формирование управленческих команд (анализ проблем, методы, подходы – поведенческий аспект) 7. Конструирование эффективной работы в команде (поведенческий аспект). 8. Создание и развитие виртуальных команд (поведенческий аспект). 9. Стратегии управления поведением сотрудников при изменениях в компании. 10. Оценка эффективности организационных изменений и их влияние на поведение сотрудников.
Критерии оценки и шкала оценивания в баллах	<p>Индивидуальное задание (реферат) выдается обучающемуся в начале учебного этапа на первом практическом занятии.</p> <p>Реферат – это структурированный письменный доклад по определённой теме, в котором собрана информация из одного или нескольких источников.</p> <p>«Отлично» – оцениваются рефераты, содержание которых основано на глубоком и всестороннем знании темы, изученной литературы, изложено логично, аргументировано и в полном объеме. Основные понятия, выводы и обобщения сформулированы убедительно и доказательно (10 баллов).</p> <p>«Хорошо»– оцениваются рефераты, основанные на твердом знании исследуемой темы. Возможны недостатки в систематизации или в обобщении материала, неточности в выводах. Студент твердо знает основные категории, умело</p>

	<p>применяет их для изложения материала (8 баллов).</p> <p>«Удовлетворительно» – оцениваются рефераты, которые базируются на знании основ предмета, но имеются значительные пробелы в изложении материала, затруднения в его изложении и систематизации, выводы слабо аргументированы, в содержании допущены теоретические ошибки (5 баллов).</p> <p>«Неудовлетворительно» – оцениваются рефераты, в которых обнаружено неверное изложение основных вопросов темы, обобщений и выводов нет. Текст реферата целиком или в значительной части дословно переписан из первоисточника без ссылок на него (0 баллов)</p> <p>Рефераты представляются к защите по окончании изучения разделов 1,2,3,4.</p> <p>Количество баллов: максимум – _20_ (по 5 баллов за каждый раздел)</p>
--	--

4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации

Наименование оценочного средства	Зачет с оценкой
Представление и содержание оценочных материалов	<p>Примерные вопросы к зачету с оценкой</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Раскройте элементы системы организационного поведения. 2. Опишите модели организационного поведения. 3. Опишите процесс регулирования и подкрепления поведения в организации. 4. Дайте понятие власти. 5. Опишите восходящие и нисходящие коммуникации в организации 6. Опишите процессуальные теории мотиваций (теория ожиданий, теория постановки целей, теория справедливости, концепция партисипативного управления). 7. Опишите процесс регулирования и подкрепления поведения в организации. 8. Опишите значимые аспекты аттестации деятельности сотрудников. 9. Опишите особенности развития и функционирования установок и ценностей личности. 10. Раскройте взаимосвязь результатов труда и удовлетворения трудом. <p>Кейс-задание</p> <p>Вы руководитель небольшой ремонтно-строительной бригадой. Уровень развития ваших подчиненных можно охарактеризовать следующим образом: «хотят работать, но еще не умеют работать самостоятельно» (недостаточно опыта, хотя обладают определенными базовыми навыками, старательны, добросовестны). Выберите для себя форму управленческого поведения. Составьте план развития данного коллектива. Ответ обоснуйте.</p>
Критерии оценки и шкала оценивания в баллах	<p>Число баллов, которое может получить обучающийся за зачет с оценкой, составляет от 20 до 40.</p> <p>При выставлении баллов учитываются следующие критерии:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Знание понятий, категорий 2. Владение специальными терминами и использование их при ответе.

3. Умение объяснять, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы
4. Логичность и последовательность ответа
5. Демонстрация способности участвовать в разработке обобщенных вариантов решения проблем
6. Умение решать практические Кейс-задания.

От 36 до 40 баллов оценивается ответ, который показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. **Решение Кейс-задания без ошибок.**

От 31 до 35 баллов оценивается ответ, обнаруживающий прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается одна – две неточности в ответе. **В решении Кейс-задания есть незначительные ошибки.**

От 20 до 30 баллов оценивается ответ, свидетельствующий, в основном, о знании процессов изучаемой предметной области, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа. **Кейс-задание не решено.**

Пример экзаменационного билета:

1. Влияние организационной культуры на поведение сотрудников.
2. Природа и типология конфликтов.
3. Практическое задание (кейс-задача):

Вы антикризисный управляющий небольшого сельскохозяйственного предприятия. Дисциплина труда на предприятии – низкая. Ваши подчиненные, в основном, – недобросовестные работники с низкой квалификацией. Выберите для себя форму управленческого поведения. Ответ обоснуйте.