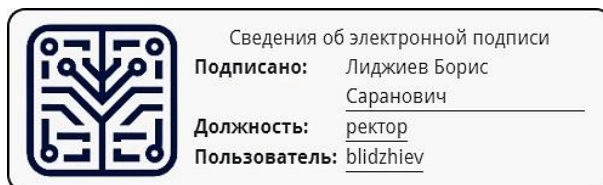


**=Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Информационно-технологический университет»
(АНО ВО ИТУ)**

УТВЕРЖДАЮ

Ректор АНО ВО ИТУ Б.С. Лиджиев



«17» января 2025 г.

Б1.О.04 МОДУЛЬ ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.04.08 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Для направления подготовки:

38.03.02 Менеджмент

(уровень бакалавриата)

Типы задач профессиональной деятельности:

организационно-управленческий; информационно-аналитический

Направленность (профиль):

Финансовый менеджмент

Форма обучения:

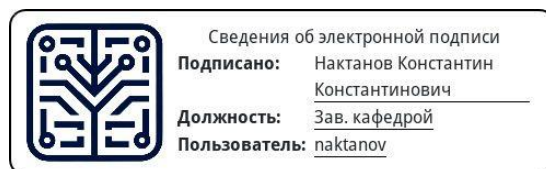
очная, очно-заочная, заочная

г. Элиста, 2025

Разработчик: Самаева Елена Владимировна, кандидат экономических наук, доцент кафедры Экономики, управления и права Автономной некоммерческой организации высшего образования «Информационно-технологический университет».

Рабочая программа разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата), утв. Приказом Министерства образования и науки РФ № 970 от 12.08.2020 г.

СОГЛАСОВАНО:
Заведующий кафедрой
экономики, управления и права
канд. юрид. наук, Нактанов К.К.



Протокол заседания кафедры № 1 от «15» января 2025 г.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель: дать знания по теории и практике принципов и культуры организационного поведения; взаимообусловленности личности, группы и организации; управленческих и других аспектов организационного поведения

Задачи: обучение и освоении знаний в области:

- теории поведения и развития личности в организации;
- конструирования организации и мотивации организационного поведения;
- лидерства, авторитета и власти в организации;
- национальных особенностей организационного поведения в различных частях мира, в т.ч. в России;
- организационного поведения в международном бизнесе;
- поведенческого маркетинга, управления нововведениями в организации и другими элементами управления организационным поведением.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

2.1. Место дисциплины в учебном плане:

Блок: Блок 1. Дисциплины (модули).

Часть: Обязательная часть.

Модуль: Общепрофессиональной подготовки.

Осваивается (семестр):

очная форма обучения – 3

очно-заочная форма обучения – 3

заочная форма обучения - 3

3. КОМПЕТЕНЦИИ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

УК-6 - Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

ОПК-1 - Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории

4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ОБУЧАЮЩИМСЯ

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1. Адекватно оценивает временные ресурсы и ограничения и эффективно планирует собственное время	Знает: способы и методы адекватного оценивания временных ресурсов и ограничений и эффективного планирования собственного времени Умеет: адекватно оценивать временные ресурсы и ограничения и эффективно планировать собственное время Владеет: навыком адекватного оценивания временных ресурсов и ограничений и эффективного планирования собственного времени

ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	ОПК-1.3. Определяет наиболее эффективную структуру функционирования организации с учетом особенностей поведения работников	Знает: методику определения наиболее эффективной структуры функционирования организации с учетом особенностей поведения работников Умеет: определять наиболее эффективную структуру функционирования организации с учетом особенностей поведения работников Владеет: способностью применять методику определения наиболее эффективной структуры функционирования организации с учетом особенностей поведения работников
	ОПК-1.4. Интерпретирует проблемы управления в процессе функционирования организации	Знает: основные проблемы управления в процессе функционирования организации Умеет: интерпретировать проблемы управления в процессе функционирования организации Владеет: способностью интерпретировать проблемы управления в процессе функционирования организации

5. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ВИДОВ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ ПО СЕМЕСТРАМ

Общая трудоемкость дисциплины «Организационное поведение» для обучающихся всех форм обучения, реализуемых в АНО ВО ИТУ по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент составляет: 4 з.е. / 144 час.

Вид учебной работы	Всего число часов и (или) зачетных единиц (по формам обучения)		
	Очная	Очно-заочная	Заочная
Общая трудоемкость з.е. / час.	4 з.е. / 144 час.		
Аудиторные занятия <i>в том числе:</i>	54	32	12
Лекции	18	12	4
Практические занятия	36	20	8
Лабораторные работы	-	-	-
Самостоятельная работа <i>в том числе:</i>	54	76	123
часы на выполнение КР / КП	-	-	-
Промежуточная аттестация:			
Вид	Экзамен	Экзамен	Экзамен
Семестр	3	3	3
Трудоемкость (час.)	36	36	9

6. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Номер темы дисциплины	Количество часов (по формам обучения)											
	Очная				Очно-заочная				Заочная			
	Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Самост. работа (в т.ч. КР / КП)	Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Самост. работа (в т.ч. КР / КП)	Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Самост. работа (в т.ч. КР / КП)
Тема 1	4	8		13	2	5		8	1	2		30
Тема 2	4	8		13	2	5		8	1	2		31
Тема 3	4	10		14	4	5		8	1	2		31
Тема 4	6	10		14	4	5		8	1	2		31
Итого (часов)	18	36	-	54	12	20	-	32	4	8	-	123
Форма контроля	Экзамен			36	Экзамен			36	Экзамен			9
Всего по дисциплин	144 / 4 з.е.											

СОДЕРЖАНИЕ ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Введение в организационное поведение

Предмет и методы организационного поведения

Объект и предмет организационного поведения. Место организационного поведения в системе наук. Принципы организационного поведения. Основные категории организационного поведения. Предрасположенность к организационному поведению. Адаптация поведения в условиях организации. Создание благоприятного организационного климата. Предпосылки организационного поведения руководителя. Система методов организационного поведения. Методы управления организационным поведением.

Теории поведения человека в организации

Возникновение теории поведения человека. Обычаи и нравы. Античные мыслители – первые теоретики поведения. Становление теории поведения человека в средние века. Развитие теории поведения человека в средние века. Развитие теории поведения в конце XIX – начале XX веков. Современные концепции организационного поведения. Зарубежные теории организационного поведения. Отечественные теории организационного поведения.

Тема 2. Анализ и конструирование организации

Природа и характеристика организации. Сущность организации. Структура организации. Основные функции организации. Фазы развития организации. Организационный маркетинг. Анализ организационных систем. Показатели эффективности организации. Влияние руководителя на организацию. Профессиональные роли сотрудников. Конструирование целей организации.

Личность и ее развитие в организации

Личность и организация. Структура личности. Психологические качества личности. Типология личности. Социализация личности. Персональное развитие в организации. Персональное развитие в период адаптации. Усвоение групповых ценностей

новым сотрудником. Управление обучением персонала. Планирование персональной карьеры. Методы персонального развития.

Мотивация и результативность организации

Мотивация организационного поведения. Источники и движущие силы поведения. Теории мотивации и их применение. Мотивационные установки руководителей. Культурная обусловленность теории мотивации. Управление мотивацией организационного поведения. Целеполагание организационного поведения. Мотивация и научение опыту поведения. Стимулирование организационного поведения. Критерии и показатели результативности организации

Тема 3. Культура организационного поведения

Лидерство, авторитет и власть в организации

Лидерство в организационном поведении. Теории черт личности лидера. Поведенческие теории лидерства. Ситуационные теории лидерства. Новейшие подходы к проблеме лидерства. Практическая ценность теорий лидерства. Авторитет руководителя организации. Власть в организационном поведении.

Коммуникативное поведение в организации

Коммуникации в организационном поведении. Структурные элементы коммуникации. Сообщения и носители сообщений. Ответ и обратная связь. Межкультурная коммуникация.

Организационная культура поведения

Понятие организационной культуры. История развития организационной культуры. Методы диагностики организационной культуры. Характеристика организационной культуры. Культура организации предпринимательской деятельности. Корпоративная культура и этапы жизненного цикла компании.

Национальная культура организационного поведения

Национальные особенности организационного поведения. Американская практика организационного поведения. Европейские традиции организационного поведения. Японский опыт организационного поведения. Практика организационного поведения в России.

Организационное поведение в международном бизнесе

Деловое поведение в международном бизнесе. Организационное поведение в международной корпорации. Особенности внешнеэкономического поведения. Международные этические нормы делового поведения. Союзники (партнеры) и соперники (конкуренты). Моральная сущность "дельфинов" и "акул"

Тема 4. Управление организационным поведением

Поведенческий маркетинг в организации

Маркетинг персонала организации. Маркетинговые исследования рынка труда. Модели взаимодействия персонала и организации. Профессиональная ориентация. Профессиональный отбор. Маркетинг организационного поведения. Структура деятельности и поведения. Социальная обусловленность поведения. Сознательное и стихийное поведение. Маркетинг взаимодействия персонала и организации. Маркетинговый подход к менеджменту. Стиль управления и поведение. Анализ стиля управленческого поведения. Характеристика стилей управленческого поведения. Результаты деятельности и стиль поведения.

Управление поведением организации

Стратегия управления организационным поведением. Стратегия основательных решений. Стратегия организационного риска. Стратегия действенности. Стратегия эффективных сотрудников-профессионалов. Стратегия лояльности и преданности.

Стратегия сотрудничества. Тактика управления организационным поведением. Групповое воздействие на организационное поведение. Саморегуляция организационного поведения. Управление руководителем организационным поведением. Технология постановки цели. Технология достижения цели и способа вознаграждения. Технология вознаграждения вновь принятых сотрудников. Технология для “нерадивых подчиненных”. Технология управления шефом.

Управление нововведениями в организации

Изменения в организации. Стратегия организационных изменений. Проблемы и условия организационных изменений. Управленческое консультирование изменений. Проведение организационных изменений. Нововведения (инновации) в организации. Анализ организационных нововведений. Факторы успешности нововведений. Психологический барьер нововведения.

Формирование группового поведения в организации

Групповая динамика. Классификация групп в организации. Характеристика группового поведения. Общение и его разновидности. Конформизм и неконформизм. Формирование группового поведения. Межличностные отношения в группах. Основы группового поведения. Факторы, влияющие на поведение группы. Принятия решений в группе.

Управление конфликтами и стрессами в организации

Типы конфликтов в организации. Личностные источники конфликтов. Конфликтные ситуации делового поведения. Причины деловых конфликтов. Управление конфликтным поведением. Стратегия поведения в конфликтной ситуации. Прогнозирование конфликтных ситуаций. Предупреждение конфликтных ситуаций. Пути разрешения конфликтных ситуаций. Преодоление стрессовых последствий конфликта

7. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ РАБОТ

Курсовая работа не предусмотрена

8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств приведен в Приложении № 1

9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ:

9.1. Рекомендуемая литература:

1.	Алябина, Е. В. Организационное поведение : учебное пособие / Е. В. Алябина. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет, 2021. — 132 с. — ISBN 978-5-4437-1126-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/128137.html
2.	Дорофеева, Л. И. Организационное поведение : учебник / Л. И. Дорофеева. — 2-е изд. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2024. — 529 с. — ISBN 978-5-4497-3445-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/142246.html

3.	Масалова, Ю. А. Организационное поведение : учебное пособие / Ю. А. Масалова. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/106151.html
4.	Чегринцова, С. В. Организационное поведение : учебное пособие / С. В. Чегринцова. — Тверь : Тверской государственный университет, 2023. — 247 с. — ISBN 978-5-7609-1809-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/136327.html

9.2. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения.

АНО ВО ИТУ обеспечен необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства.

Программное обеспечение, необходимое для осуществления образовательного процесса по дисциплине:

Лицензионное программное обеспечение (в том числе, отечественного производства):

Операционная система Windows Professional 10;

ПО браузер – приложение операционной системы, предназначенное для просмотра Web-страниц;

Цифровой образовательный сервис «Личная студия обучающегося» (отечественное ПО);

Цифровой образовательный сервис «Личный кабинет преподавателя» (отечественное ПО);

Платформа проведения вебинаров (отечественное ПО);

Платформа проведения аттестационных процедур с использованием каналов связи (отечественное ПО).

Информационная технология. Программа управления образовательным процессом (отечественное ПО)

Свободно распространяемое программное обеспечение (в том числе отечественного производства):

Мой Офис Веб-редакторы <https://edit.myoffice.ru> (отечественное ПО);

ПО OpenOffice.Org Calc - http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html;

ПО OpenOffice.Org.Base - http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html;

ПО OpenOffice.org.Impress - http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html

ПО OpenOffice.Org Writer - http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html

ПО Open Office.org Draw - http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html

ПО «Блокнот» - стандартное приложение операционной системы (MS Windows, Android и т.д.), предназначенное для работы с текстами.

9.3. Перечень современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем и ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. <http://www.iprbookshop.ru> - Электронно-библиотечная система IPRbooks (ЭБС IPRbooks) –электронная библиотека по всем отраслям знаний

2. <https://www.elibrary.ru/> - электронно-библиотечная система eLIBRARY.RU, крупнейшая в России электронная библиотека научных публикаций

3. <http://www.consultant.ru/> - справочная правовая система КонсультантПлюс

4. <https://www.garant.ru/> - справочная правовая система Гарант

5. <https://gufo.me/> - справочная база энциклопедий и словарей
6. <https://arb.ru/> - официальный сайт Ассоциации российских банков
7. <http://sf-rf.ru/> - официальный сайт Союза финансистов России
8. <https://www.economy.gov.ru/> - официальный сайт Министерства экономического развития Российской Федерации
9. <https://minfin.gov.ru/> - официальный сайт Министерства финансов Российской Федерации
10. <https://www.minfin.ru/ru/statistics/> - база данных о финансово-экономических показателях Российской Федерации
11. <https://www.minfin.ru/ru/performance/> - база документов Министерства финансов Российской Федерации
12. www.eup.ru - Библиотека экономической и управленческой литературы
13. <http://ac.gov.ru/> - Аналитический центр при правительстве Российской Федерации.
14. www.ecfor.ru - Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН
15. <https://data.worldbank.org/> - информационная база данных Всемирного банка
16. <https://uisrussia.msu.ru/> - база данных и аналитических публикаций университетской информационной системы Россия
17. <http://www.cbr.ru> - Центральный банк России
18. <http://www.nalog.ru> - Министерство РФ по налогам и сборам
19. <http://www.md-management.ru/management/hr.html> - «MD-Менеджмент»: бизнес-портал об управлении

10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Помещения для осуществления образовательного процесса по дисциплине представляют собой аудитории для проведения учебных занятий, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации.

Список аудиторий:

1. Лекционная аудитория, аудитория для групповых и индивидуальных консультаций.
2. Аудитория для проведения практических и семинарских занятий, текущего контроля и промежуточной аттестации.
3. Аудитория для самостоятельной работы обучающихся.
4. Аудитория информационных технологий.
5. Многофункциональная аудитория для лиц с ограниченными возможностями здоровья, актовый зал, электронная библиотека.

11. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Изучение дисциплины проводится в форме лекций, практических и/или лабораторных занятий, организации самостоятельной работы обучающихся, консультаций.

Главное назначение лекции - обеспечить теоретическую основу обучения, развить интерес к учебной деятельности и конкретной учебной дисциплине, сформировать у обучающихся ориентиры для самостоятельной работы над учебной дисциплиной.

Основной целью практических и/или лабораторных занятий является обсуждение

наиболее сложных теоретических вопросов, их методологическая и методическая проработка, выполнение практических заданий.

Самостоятельная работа с учебной, учебно-методической и научной литературой, дополняется работой с тестирующими системами, тренинговыми программами, с информационными базами, электронными образовательными ресурсами в электронной информационно-образовательной среде организации и сети Интернет.

Цель самостоятельной работы - подготовка современного компетентного специалиста и формирование способностей и навыков к непрерывному самообразованию и профессиональному совершенствованию.

Реализация поставленной цели предполагает решение следующих задач:

- качественное освоение теоретического материала по изучаемой дисциплине, углубление и расширение теоретических знаний с целью их применения на уровне междисциплинарных связей;
- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических навыков;
- формирование умений по поиску и использованию нормативной, правовой, справочной и специальной литературы, а также других источников информации;
- развитие познавательных способностей и активности, творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самообразованию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие научно-исследовательских навыков;
- формирование умения решать практические задачи (в профессиональной деятельности), используя приобретенные знания, способности и навыки.

Самостоятельная работа является неотъемлемой частью образовательного процесса.

Самостоятельная работа предполагает инициативу самого обучающегося в процессе сбора и усвоения информации, приобретения новых знаний, умений и навыков и ответственность его за планирование, реализацию и оценку результатов учебной деятельности. Процесс освоения знаниями при самостоятельной работе не обособлен от других форм обучения.

Самостоятельная работа по подготовке письменных работ должна:

- быть выполнена индивидуально (или являться частью коллективной работы);
- представлять собой законченную разработку (этап разработки), в которой анализируются актуальные проблемы по определенной теме и ее отдельных аспектов;
- отражать необходимую и достаточную компетентность автора;
- иметь учебную, научную и/или практическую направленность;
- быть оформлена структурно и логически последовательно;
- содержать краткие и четкие формулировки, убедительную аргументацию, доказательность и обоснованность выводов;
- соответствовать этическим нормам (правила цитирования и парафраз; ссылки на использованные библиографические источники; исключение плагиата, дублирования собственного текста и использования чужих работ).

Методические рекомендации для обучающихся с ОВЗ и инвалидов по освоению дисциплины

11.1. Особенности организации образовательного процесса для обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (в случае наличия таких категорий, обучающихся)

Образовательный процесс включает в себя теоретическое обучение, все виды практик, воспитательную работу, мероприятия по комплексному сопровождению

инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей.

Образовательная программа может быть адаптирована для обучающихся с инвалидностью и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) (адаптивная образовательная программа). Адаптивная образовательная программа разрабатывается на основании личного заявления обучающегося (законного представителя) и рекомендаций психолого-медико-педагогической комиссии и/или справка медико-социальной экспертизы, индивидуальная программа реабилитации или абилитации.

При разработке адаптивной образовательной программы учитываются особые образовательные потребности обучающихся с инвалидностью и лиц с ОВЗ, исходя из особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей.

Обучающимся с инвалидностью и лицам с ОВЗ по их заявлению предоставляются специальные технические средства, программные средства и услуги ассистента (помощника), оказывающего необходимую техническую помощь.

При реализации адаптивной образовательной программы обучающимся с инвалидностью и ОВЗ предоставляются следующие возможности:

- использование специальных технических средств;
- обеспечение электронными образовательными ресурсами, использующими аудио сопровождение учебного материала;
- обеспечение электронными образовательными ресурсами с возможностью увеличения размера шрифта;
- обеспечение печатными образовательными ресурсами;
- особенности процедур аттестации.

При реализации адаптивной образовательной программы применяются следующие формы контроля и оценки результатов обучения лиц с инвалидностью и ОВЗ в зависимости от характера ограничений здоровья.

Для обучающихся с нарушением зрения:

- устная проверка: дискуссии, тренинги, круглые столы и др.;
- с использованием компьютера и специального программного обеспечения: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты и др.;
- при возможности, письменная проверка с использованием шрифта Брайля, увеличенного шрифта, использование специальных технических средств: контрольные работы, тестирование, домашние задания, эссе, отчеты и др.

Для обучающихся с нарушением слуха:

- письменная проверка: контрольные, тестирование, домашние задания, эссе, отчеты и др.;
- с использованием компьютера и специального программного обеспечения: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты и др.;
- при возможности, устная проверка с использованием специальных технических и программных средств, дискуссии, тренинги, круглые столы и др.

Для обучающихся с нарушением опорно-двигательного аппарата:

- письменная проверка с использованием специальных технических средств: контрольные работы, тестирование, домашние задания, эссе, отчеты и др.;
- устная проверка с использованием специальных технических средств: дискуссии, тренинги, круглые столы и др.;
- с использованием компьютера и специального программного обеспечения: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты и др.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

- проведение аттестации для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ в одной аудитории совместно с обучающимися, не имеющими инвалидности и ОВЗ, если это не создает трудностей для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ и иных обучающихся при прохождении аттестации;

- присутствие в аудитории ассистента (помощника), оказывающего обучающимся с инвалидностью и ОВЗ необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей (занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, общаться с экзаменатором);

- обеспечение возможности беспрепятственного доступа обучающихся с инвалидностью и ОВЗ в аудиторию, спортивный зал, санитарные и другие вспомогательные помещения.

По письменному заявлению обучающегося с инвалидностью и ОВЗ продолжительность сдачи экзамена может быть увеличена по отношению к установленной продолжительности его сдачи:

- продолжительность сдачи экзамена, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;

- продолжительность подготовки обучающегося к ответу на экзамене, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут.

О необходимости обеспечения специальных условий для проведения аттестации обучающихся с инвалидностью и ОВЗ, обучающийся должен сообщить письменно не позднее, чем за 10 дней до начала аттестации. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие наличие у обучающегося индивидуальных особенностей (при отсутствии указанных документов в организации).

**Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Информационно-технологический университет»
(АНО ВО ИТУ)**

Фонд оценочных средств

Текущего контроля и промежуточной аттестации
по дисциплине (модулю)

Б1.О.04.08 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Для направления подготовки:

38.03.02 Менеджмент
(уровень бакалавриата)

Типы задач профессиональной деятельности:

организационно-управленческий; информационно-аналитический

Направленность (профиль):

Финансовый менеджмент

Форма обучения:

очная, очно-заочная, заочная

Результаты обучения по дисциплине

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1. Адекватно оценивает временные ресурсы и ограничения и эффективно планирует собственное время	Знает: способы и методы адекватного оценивания временных ресурсов и ограничений и эффективного планирования собственного времени Умеет: адекватно оценивать временные ресурсы и ограничения и эффективно планировать собственное время Владеет: навыком адекватного оценивания временных ресурсов и ограничений и эффективного планирования собственного времени
ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	ОПК-1.3. Определяет наиболее эффективную структуру функционирования организации с учетом особенностей поведения работников	Знает: методику определения наиболее эффективной структуры функционирования организации с учетом особенностей поведения работников Умеет: определять наиболее эффективную структуру функционирования организации с учетом особенностей поведения работников Владеет: способностью применять методику определения наиболее эффективной структуры функционирования организации с учетом особенностей поведения работников
	ОПК-1.4. Интерпретирует проблемы управления в процессе функционирования организации	Знает: основные проблемы управления в процессе функционирования организации Умеет: интерпретировать проблемы управления в процессе функционирования организации Владеет: способностью интерпретировать проблемы управления в процессе функционирования организации

Показатели оценивания результатов обучения

Шкала оценивания			
Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
УК-6.1. Адекватно оценивает временные ресурсы и ограничения и эффективно планирует собственное время			

Не знает: способы и методы адекватного оценивания временных ресурсов и ограничений и эффективного планирования собственного времени Не умеет: адекватно оценивать временные ресурсы и ограничения и эффективно планировать собственное время Не владеет: навыком адекватного оценивания временных ресурсов и ограничений и эффективного планирования собственного времени	Поверхностно знает: способы и методы адекватного оценивания временных ресурсов и ограничений и эффективного планирования собственного времени В целом умеет: адекватно оценивать временные ресурсы и ограничения и эффективно планировать собственное время, но испытывает затруднения В целом владеет: навыком адекватного оценивания временных ресурсов и ограничений и эффективного планирования собственного времени, но испытывает сильные затруднения	Знает: способы и методы адекватного оценивания временных ресурсов и ограничений и эффективного планирования собственного времени, но допускает несущественные ошибки Умеет: адекватно оценивать временные ресурсы и ограничения и эффективно планировать собственное время, но иногда затрудняется с объективной оценкой Владеет: навыком адекватного оценивания временных ресурсов и ограничений и эффективного планирования собственного времени, но иногда допускает ошибки	Знает: способы и методы адекватного оценивания временных ресурсов и ограничений и эффективного планирования собственного времени Умеет: адекватно оценивать временные ресурсы и ограничения и эффективно планировать собственное время Владеет: навыком адекватного оценивания временных ресурсов и ограничений и эффективного планирования собственного времени
ОПК-1.3. Определяет наиболее эффективную структуру функционирования организации с учетом особенностей поведения работников			
Не знает: методику определения наиболее эффективной структуры функционирования организации с учетом особенностей поведения работников Не умеет: определять наиболее эффективную	Поверхностно знает: методику определения наиболее эффективной структуры функционирования организации с учетом особенностей поведения работников В целом умеет: определять наиболее эффективную	Знает: методику определения наиболее эффективной структуры функционирования организации с учетом особенностей поведения работников, но допускает несущественные ошибки Умеет:	Знает: методику определения наиболее эффективной структуры функционирования организации с учетом особенностей поведения работников Умеет: определять наиболее эффективную

структуру функционирования организации с учетом особенностей поведения работников Не владеет: способностью применять методику определения наиболее эффективной структуры функционирования организации с учетом особенностей поведения работников	структуру функционирования организации с учетом особенностей поведения работников, но испытывает затруднения В целом владеет: способностью применять методику определения наиболее эффективной структуры функционирования организации с учетом особенностей поведения работников, но испытывает сильные затруднения	определять наиболее эффективную структуру функционирования организации с учетом особенностей поведения работников, но иногда затрудняется с объективной оценкой Владеет: способностью применять методику определения наиболее эффективной структуры функционирования организации с учетом особенностей поведения работников, но иногда допускает ошибки	структуру функционирования организации с учетом особенностей поведения работников Владеет: способностью применять методику определения наиболее эффективной структуры функционирования организации с учетом особенностей поведения работников
ОПК-1.4. Интерпретирует проблемы управления в процессе функционирования организации			
Не знает: основные проблемы управления в процессе функционирования организации Не умеет: интерпретировать проблемы управления в процессе функционирования организации Не владеет: способностью интерпретировать проблемы управления в процессе функционирования организации	Поверхностно знает: основные проблемы управления в процессе функционирования организации В целом умеет: интерпретировать проблемы управления в процессе функционирования организации, но испытывает затруднения В целом владеет: способностью интерпретировать проблемы управления в процессе функционирования организации, но	Знает: основные проблемы управления в процессе функционирования организации, но допускает несущественные ошибки Умеет: интерпретировать проблемы управления в процессе функционирования организации, но иногда затрудняется с объективной оценкой Владеет: способностью интерпретировать проблемы	Знает: основные проблемы управления в процессе функционирования организации Умеет: интерпретировать проблемы управления в процессе функционирования организации Владеет: способностью интерпретировать проблемы управления в процессе функционирования организации

	испытывает сильные затруднения	управления в процессе функционирования организации, но иногда допускает ошибки	
--	--------------------------------------	---	--

Оценочные средства

Примерные темы для реферата

1. М. Вебер концепция «идеальной бюрократии».
2. Жизненный цикл, предприятия. Что это за этапы и что для характерно каждого из них
3. Жизнь организации подчиняется определенным законам, основным из которых является закон синергии. Суть закона
4. Внутренняя и внешняя среда организации
5. Процесс взаимодействия личности и организации. Психологический и экономический контракты. Ожидания личности и организации
6. Суть компонентов формирования и развития личности: детерминанты, стадии и черты личности.
7. Индивидуальные различия, относящиеся к изучению организационного поведения: демографические характеристики, компетентность и психологические особенности.
8. Организационное поведение, через личностные качества людей, важных для совершения той или иной работы и для прогнозирования поведения в организациях.
9. Удовлетворенность трудом – результат восприятия работниками, насколько хорошо работа обеспечивает важные потребности.
10. Эффективная координация и гармоничное взаимодействие индивидов организация
11. Эффект мотивации индивида через поведение к достижениям поставленных целей.
12. Адаптация нового сотрудника в коллективе и эффективность труда
13. Место и роль мотивации в механизме организационного поведения
14. Корпоративная социальная ответственность перед обществом как система норм поведения организации в обществе: экономическая, юридическая, этическая, дискреционную.
15. Эффективность менеджмента и основные требования к показателям эффективности менеджмента

Оценка рефератов производится по шкале «зачтено» / «не зачтено».

Примерные темы для доклада

1. Цели и задачи, объект и предмет организационного поведения.
2. Факторы, влияющие на поведение организации.
3. Ценности и философия организационного поведения.
4. Перспективы развития теории организационного поведения: зарубежный и отечественный опыт.
5. Роль и место организационного поведения в системе наук и практике управления.
6. Основные принципы и категории организационной деятельности.

7. Адаптация человека к организации и изменение его поведения.
8. Создание благоприятного социально-психологического климата в организации.
9. Методы исследования организационного поведения.
10. Методика управления организационным поведением персонала предприятия.
11. Этапы возникновения и развития организационного поведения.
12. Основополагающие концепции организационного поведения.
13. Зарубежные теории организационного поведения.

Пример теста:

1. Первыми теоретиками поведения были

- А) Сократ, Платон, Аристотель
- В) Будда, Конфуций
- С) Дж. Локк, Т. Спенсер
- Д) Петр I, Екатерина II

2. Понятие привычки означает

- А) сложившиеся способы поведения, выполнение которых становится потребностью
- В) сознательно выбранный тип поведения
- С) реакции на ситуацию
- Д) ценностные ориентации

3. Первые русские поведенческие документы

- А) «Русская правда», «Домострой»
- В) Указы Петра I
- С) Манифесты Емельяна Пугачева
- Д) Послеоктябрьские декреты

4. Эффект Хоторна – это

- А) эксперимент, показавший высокую эффективность труда при учете социально-психологических факторов
- В) имя ученого
- С) новая технология
- Д) сотрудничество

5. Динамическое администрирование – это

- А) теория Мэри Паркер Фоллетт, в которой на первый план выдвинуты социально-психологические аспекты поведения людей на производстве
- В) безпромедлительное реагирование руководителей на действия и поступки подчиненных
- С) динамическая система
- Д) административно-бюрократический стиль руководства

6. Суть поведенческого направления сводится к

- А) объяснению поведения работника на производстве в зависимости от учета социально-психологических факторов
- В) изучению отклоняющегося поведения
- С) противопоставлению поведения и деятельности
- Д) признанию приоритета материальной заинтересованности

7. Человек – это

- А) био-психо-социальное существо
- В) индивид, независимый от социальных условий

- С) особь, поведение которой определяется формулой «стимул – реакция»
- Д) закрытая система для внешних влияний и воздействий

8. Организационное проектирование представляет собой

- А) разработку проекта формирования слаженной производственной деятельности и поведения индивидов и групп в организации
- В) метод проб и ошибок
- С) организационно-правовой аспект
- Д) прожекторство

9. Понятие «модернизация» обозначает

- А) изменение, обновление и совершенствование, отвечающее современным требованиям
- В) модуляцию колебаний
- С) моделирование
- Д) модальность

10. А.А. Богданов является автором учения о тектологии

- А) которая призвана объединить все науки и дать представления о формах и типах любой организации
- В) концепции о нравственном поведении
- С) правилах торговли
- Д) иерархии потребностей

11. Автор теории иерархии потребностей является

- А) А. Маслоу
- В) М. Вебер
- С) В. Парето
- Д) Т. Парсонс

12. Центральное поведенческое понятие древнегреческих мыслителей – «добродетель» – означает

- А) учение о должном образе жизни и поведения
- В) добротность, качественность продукции
- С) верность обязательствам
- Д) значение познавательной деятельности

13. Суть теории бихевиоризма- это

- А) сближение поведения человека и животных
- В) ситуативное действие
- С) двойственность слова и дела
- Д) поведение в состоянии аффекта

14. Под мобильностью понимается

- А) способность быстрого передвижения, действия
- В) рационализм
- С) замедленный процесс
- Д) отклоняющееся поведение

15. Понятие «стратификация» означает

- А) социальное расслоение сообществ, групп
- В) стратегический план
- С) административное воздействие

Д) действия, поступки

Оценка формируется следующим образом:

- оценка «отлично» - 85-100% правильных ответов;
- оценка «хорошо» - 70-84% правильных ответов;
- оценка «удовлетворительно» - 40-69% правильных ответов;
- оценка «неудовлетворительно» - менее 39% правильных ответов.

ПРИМЕРНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ ЭКЗАМЕНА

1. Что изучает дисциплина «Организационное поведение» и каковы её ключевые задачи в управлении организацией?
2. Какие теории мотивации (Маслоу, Герцберг, МакГрегор и др.) применяются в организациях, и в чем их основные различия?
3. Какие существуют стили лидерства (автократический, демократический, либеральный и др.), и как они влияют на эффективность работы коллектива?
4. Как внутренняя и внешняя коммуникация влияют на организационные процессы, и какие барьеры могут возникать в общении?
5. Что такое организационная культура, как она формируется и каким образом влияет на поведение сотрудников?
6. Какие факторы определяют групповую динамику в организациях, и как можно управлять конфликтами внутри команды?
7. Как индивидуальные особенности (личностные качества, ценности, установки) влияют на поведение сотрудников в организации?
8. Какие методы и критерии используются для оценки эффективности работы команд и групп в организации?
9. Каковы основные этапы и модели процесса принятия решений в организациях, и как они связаны с психологией группы?
10. Как стресс, профессиональное выгорание и эмоциональное напряжение влияют на производительность, и какие меры можно применять для их снижения?
11. Какие теории организационных изменений (например, модель Курта Левина, Коттера) существуют, и каким образом они помогают управлять изменениями на рабочем месте?
12. Как делегирование полномочий способствует росту эффективности управления, и как правильно организовать процесс делегирования?
13. Какие методы разрешения конфликтов (конфликтология, переговоры, посредничество) применяются в корпоративной среде, и какие преимущества у каждого подхода?
14. Как системы мотивации и вознаграждения способствуют повышению удовлетворенности работой и лояльности сотрудников?
15. Какие вызовы и возможности создают инновационные технологии и цифровая трансформация для организационного поведения?
16. Как корпоративное обучение и развитие персонала способствуют личностному и профессиональному росту сотрудников?
17. Какие особенности межкультурного взаимодействия существуют в многонациональных организациях, и как управлять культурным разнообразием?
18. Как организационные изменения и реструктуризация могут вызывать сопротивление среди сотрудников, и какие стратегии помогают минимизировать этот эффект?
19. Каким образом можно измерить и улучшить корпоративную мораль, командный дух и уровень вовлеченности персонала?
20. Какие современные тенденции и вызовы (например, гибкие формы работы, виртуальные команды, цифровизация) актуальны для изучения организационного поведения в условиях быстро меняющейся бизнес-среды?

Критерии оценки при проведении промежуточной аттестации

Оценивание знаний обучающихся осуществляется по 4-балльной шкале при проведении экзаменов и зачетов с оценкой (оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно») или 2-балльной шкале при проведении зачета («зачтено», «не зачтено»).

При прохождении обучающимися промежуточной аттестации оцениваются:

1. Полнота, четкость и структурированность ответов на вопросы, аргументированность выводов.

2. Качество выполнения практических заданий (при их наличии): умение перевести теоретические знания в практическую плоскость; использование правильных форматов и методологий при выполнении задания; соответствие результатов задания поставленным требованиям.

3. Комплексность ответа: насколько полно и всесторонне обучающийся раскрыл тему вопроса и обратился ко всем ее аспектам

Критерии оценивания

4-балльная шкала и 2-балльная шкалы	Критерии
«Отлично» или «зачтено»	1. Полные и качественные ответы на вопросы, охватывающие все необходимые аспекты темы. Обучающийся обосновывает свои выводы с использованием соответствующих фактов, данных или источников, демонстрируя глубокую аргументацию. 2. Обучающийся успешно переносит свои теоретические знания в практическую реализацию. Выполненные задания соответствуют высокому уровню качества, включая использование правильных форматов, методологий и инструментов. 3. Обучающийся анализирует и оценивает различные аспекты темы, демонстрируя способность к критическому мышлению и самостоятельному исследованию.
«Хорошо» или «зачтено»	1. Обучающийся предоставляет достаточно полные ответы на вопросы с учетом основных аспектов темы. Ответы обучающегося имеют ясную структуру и последовательность, делая их понятными и логически связанными. 2. Обучающийся способен применить теоретические знания в практических заданиях. Выполнение задания в целом соответствует требованиям, хотя могут быть некоторые недочеты или неточные выводы по полученным результатам 3. Обучающийся представляет хорошее понимание темы вопроса, охватывая основные аспекты и направления ее изучения. Ответы обучающегося содержат достаточно информации, но могут быть некоторые пропуски или недостаточно глубокие суждения.
«Удовлетворительно» или «зачтено»	1. Ответы на вопросы неполные, не охватывают всех аспектов темы и не всегда структурированы или логически связаны. Обучающийся предоставляет верные выводы, но они недостаточно аргументированы или основаны на поверхностном понимании предмета вопроса.

	2. Обучающийся способен перенести теоретические знания в практические задания, но недостаточно уверен в верности примененных методов и точности в их выполнении. Выполненное задание может содержать некоторые ошибки, недочеты или расхождения. 3. Обучающийся охватывает большинство основных аспектов темы вопроса, но демонстрирует неполное или поверхностное их понимание, дает недостаточно развернутые объяснения.
«Неудовлетворительно» или «не зачтено»	1. Обучающийся отвечает на вопросы неполно, не раскрывая основных аспектов темы. Ответы обучающегося не структурированы, не связаны с заданным вопросом, отсутствует их логическая обоснованность. Выводы, предоставляемые обучающимся, представляют собой простые утверждения без анализа или четкой аргументации. 2. Обучающийся не умеет переносить теоретические знания в практический контекст и не способен применять их для выполнения задания. Выполненное задание содержит много ошибок, а его результаты не соответствуют поставленным требованиям и (или) неправильно интерпретируются. 3. Обучающийся ограничивается поверхностным рассмотрением темы и не показывает понимания ее существенных аспектов. Ответ обучающегося частичный или незавершенный, не включает анализ рассматриваемого вопроса, пропущены важные детали или связи.

ФОС для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации одобрен на заседании кафедры (Протокол заседания кафедры № 5 от 15.01.2025 г.).