

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Наумова Наталия Александровна

Должность: Ректор

Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41

Уникальный программный ключ:

6b5279da4e034bffa79172803da5b785591c69e2

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ»

(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

Экономический факультет

Кафедра проектного и функционального менеджмента

Согласовано

деканом факультета

« 21 » июня 2023 г.

/Фонина Т.Б./

Рабочая программа дисциплины

Организационное поведение

Направление подготовки

38.03.02 Менеджмент

Профиль:

Управление малым бизнесом

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

Очная

Согласовано учебно-методической комиссией
экономического факультета

Протокол от «20» июня 2023 г. № 11

Председатель УМКом

/О.В. Сюзева/

Автор-составитель:
Цветкова Виктория Евгеньевна
кандидат педагогических наук, доцент
кафедры проектного и функционального менеджмента

Рабочая программа дисциплины «Организационное поведение» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденного приказом МИНОБРНАУКИ России от 12.08.2020 г. № 970.

Дисциплина входит в обязательную часть Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

Год начала подготовки (по учебному плану) 2023

СОДЕРЖАНИЕ

1. Планируемые результаты обучения	4
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы	4
3. Объем и содержание дисциплины	4
3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся	7
4. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине	8
5. Учебно-методическое и ресурсное обеспечение дисциплины	26
6. Методические указания по освоению дисциплины	27
7. Информационные технологии для осуществления образовательного процесса по дисциплине	27
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины	28

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

1.1. Цель и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины «Организационное поведение» является ознакомление студентов с основными представлениями и спецификой современных форм и методов воздействия на поведение личности, группы и организаций, а также формирование компетенций студентов, способствующих овладению современными управленческими знаниями о механизмах взаимосвязи поведения и эффективности организации как субъекта экономической и социальной деятельности.

Задачи дисциплины:

- раскрыть представление о современном состоянии и тенденциях развития организационного поведения;
- представить возможные схемы разработки проектов организационных систем, которые ставят в центр человека, его способности и потребности;
- раскрыть методы описания поведения работников, групп, организаций;
- показать способы изменения поведения индивида, группы в соответствии с критериями эффективности работы организации;
- стимулировать развитие профессионального мышления и формирование готовности к освоению профессиональной составляющей студента-бакалавра в области практического менеджмента.

1.2. Планируемые результаты обучения

В результате освоения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие компетенции:

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

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина входит в обязательную часть Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

Освоение дисциплины связано с изучением дисциплин «Теория организации», «Управление человеческими ресурсами», «Основы предпринимательской деятельности», «Основы менеджмента».

3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Объем дисциплины

Показатель объема дисциплины	Форма обучения
	Очная
Объем дисциплины в зачетных единицах	2
Объем дисциплины в часах	72
Контактная работа:	56,2
Лекции	28
Практические занятия	28
Из них, в форме практической подготовки	16
Контактные часы на промежуточную аттестацию:	0,2
Зачет	0,2
Самостоятельная работа	8
Контроль	7,8

Форма промежуточной аттестации: зачет в 4 семестре.

3.2.Содержание дисциплины

Наименование разделов (тем) дисциплины с кратким содержанием	Количество часов		
	Лекции	Практические занятия	
		Общее кол-во	из них, в форме практической подготовки
Тема 1. Введение в дисциплину «Организационное поведение». Основные понятия, классификации курса. Предмет и методы исследования дисциплины. Взаимосвязь дисциплины с различными предметными областями профессиональной деятельности управленца.	2	2	
Тема 2. Теории поведения человека в организации Эволюция представлений о поведении человека в рамках психологии и менеджмента. Основные поведенческие теории, потенциал их практического использования.	4	4	4
Тема 3. Личность и организация Эволюция подходов к классификации различных типов личности. Организация взаимодействия с различными типами личности в организации.	2	2	
Тема 4. Мотивация и результативность поведения персонала организации Основные теории мотивации. Мотивация и стимулирование. Оценка эффективности управленческого воздействия в менеджменте.	2	2	2
Тема 5. Карьера как элемент организационного поведения Понятие и виды карьеры. Основные подходы и методы управления карьерой. Карьера как элемент организационного поведения.	2	2	2
Тема 6. Формирование группового поведения Эволюция подходов к оценке группового поведения. Малые и большие группы. Особенности управления группой. Формирование группового поведения.	2	2	2
Тема 7. Коммуникативное поведение в организации Типы и виды коммуникаций в организации. Формирование и управление коммуникациями. Коммуникативное поведение в организации.	2	2	
Тема 8. Лидерство и власть в организации Эволюция типов и стилей лидерства. Стили руководства. Связь стилей лидерства и личностных особенностей руководителей.	4	4	4
Тема 9. Конфликтные формы поведения в организации Понятие и классификация конфликтов. Причины конфликтов. Объект и субъект конфликта. Методы и подходы к управлению конфликтом.	2	2	
Тема 10. Организация как субъект поведения. Социальное поведение организации Организация как субъект деятельности. Реакция	2	2	

организации на внутренние и внешние изменения. Особенности социального поведения организации в современных условиях.			
Тема 11. Поведенческий аудит. Исследование и управление организационным поведением. Эволюция подходов к поведенческому аудиту. Цель, методы и инструментарий поведенческого аудита. Особенности исследования и управления организационным поведением в современных условиях.	2	2	
Тема 12. Организационное поведение в глобальном цифровом мире Цифровизация как ключевая тенденция в современном менеджменте. Цифровая трансформация бизнес-процессов в организации. Особенности управления организационным поведением в цифровой среде.	2	2	2
Итого	28	28	16

ПРАКТИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА

Тема	Задание на практическую подготовку	количество часов
Тема 2. Теории поведения человека в организации	Проведение компаративного анализа теорий поведения человека в организации, их положительных и отрицательных аспектов. Разбор ситуационных задач.	4
Тема 4. Мотивация и результативность поведения персонала организации	Формирование критериев и показателей оценки результативности поведения персонала в организации. Разбор ситуационных задач.	2
Тема 5. Карьера как элемент организационного поведения	Составление плана карьеры. Разбор ситуационных задач.	2
Тема 6. Формирование группового поведения	Планирование мероприятий по формированию группового поведения. Разбор ситуационных задач.	2
Тема 8. Лидерство и власть в организации	Анализ влияния типов лидерства на управленческие решения. Разбор ситуационных задач.	4
Тема 12. Организационное поведение в глобальном цифровом мире	Анализ современных цифровых решений в области цифровой трансформации организаций. Разбор ситуационных задач.	2

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Темы для самостоятельного изучения	Изучаемые вопросы	Количество часов	Формы самостоятельной работы	Методическое обеспечение	Формы отчетности
Тема 1. Теории поведения человека в организации	Способы психологического объяснения поведения людей. Социологические теории,	2	Подготовка к практическим занятиям, изучение	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Опрос

	объясняющие особенности и факторы различий организационного поведения Модель Д.Мак-Грегора; типовые модели; комплексная ситуационная модель регулирования поведения; модель организационного поведения Ю.Д. Красовского		литературы		
Тема 2. Формирование группового поведения	Социальные установки личности как фактор поведения. Понятие – аттитюды, социальные установки. Сходство и различие этих понятий.	2	Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Опрос
Тема 3. Лидерство и власть в организации	Понятие – лидер, руководитель: сходство и различие. Эволюция типов и стилей лидерства. Стили руководства. Связь стилей лидерства и личностных особенностей руководителей	2	Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Опрос
Тема 4. Организационное поведение в глобальном цифровом мире	Подходы к совершенствованию рабочих взаимодействий. Этапы поведенческого аудита. Стратегии внедрения. Практика управления поведением.	2	Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Опрос
Итого		8			

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
ОПК-1. Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории.	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

5.2. Описание показателей и критериев оценивания на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
ОПК-1	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: -основные теории и подходы к формированию организационного поведения на предприятии; -принципы и методы проектирования организационного поведения персонала при решении профессиональных задач; Уметь: -использовать основные социально-психологические теории и управленческие подходы при формировании и развитии поведения персонала организации	Опрос Тест	Шкала оценивания опроса Шкала оценивания теста
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях	Знать: -основные теории и	Опрос Тест Практическ	Шкала оценивания опроса

		2.Самостоятельная работа	подходы к формированию организационного поведения на предприятии; -принципы и методы проектирования организационного поведения персонала при решении профессиональных задач; Уметь: -использовать основные социально-психологические теории и управленческие подходы при формировании и развитии поведения персонала организации -применять техники и приемы психологического воздействия на поведение сотрудников в организации; Владеть: -навыками сбора, обработки и анализа информации о поведении персонала для организации эффективной командной работы.	ая подготовка	Шкала оценивания теста Шкала оценивания практической подготовки
--	--	--------------------------	---	---------------	---

Шкала оценивания теста

Освоение компетенций зависит от результата написания теста:

13-15 баллов (80-100% правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на высоком

уровне (оценка отлично);

10-12 баллов (70-75 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо);

7-9 баллов (50-65 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно);

0-3 баллов (менее 50 % правильных ответов) - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Шкала оценивания опроса

За семестр предусмотрено 6 опросов – 60 баллов.

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Самостоятельно и аргументировано делает анализ, обобщает выводы	0-2
2. Самостоятельно, уверенно и безошибочно применяет полученные знания в решении проблем на творческом уровне	0-2
3. Умеет составить полный и правильный ответ на основе изученного материала; выделять главные положения, самостоятельно подтверждать ответ конкретными примерами, фактами	0-3
4. Понимает сущности рассматриваемых понятий, явлений и закономерностей, теорий, взаимосвязей	0-3
Итого	10

Шкала оценивания практической подготовки

Критерии оценивания	Баллы
высокая активность на практической подготовке, задания выполнены в полном объеме, даны ответы на все поставленные вопросы	5
средняя активность на практической подготовке, задания выполнены частично, частично даны ответы на поставленные вопросы	2
низкая активность на практической подготовке, задания не выполнены, ответы на поставленные вопросы не даны	0

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

Примерный перечень тем для опроса

1. Управление с позиции науки о поведении.
2. Персональное развитие в организации.
3. История возникновения и развития дисциплины «Организационное поведение»
4. Человек в организационной системе.
5. Роль человеческого фактора в успешной деятельности организации.
6. Особенности восприятия человека человеком.
7. Стресс и его причины.
8. Потребности и мотивы.
9. Содержательные потребностно-мотивационные теории.
10. Процессуальные теории мотивации.
11. Побудительные факторы трудовой деятельности.
12. Применение мотивационных теорий.
13. Мотивация должностного роста.

14. Формирование интеграционной мотивационной программы.
15. Коммуникационный процесс.
16. Общение – основа коммуникации.
17. Навыки эффективной коммуникации.
18. Коммуникационные сети.
19. Формирование группового поведения в организации.
20. Социально-психологические процессы в группе.
21. Условия создания стабильных групп.
22. Групповая динамика. Стадии развития группы.
23. Социальный и эмоциональный интеллект.
24. Система отношений в группе.
25. Социально-психологический климат в группе.
26. Личный статус в группе.
27. Эффективный лидер.
28. Стадии лидерства.
29. Теории лидерства.
30. Организационные конфликты.
31. Основные стадии конфликта. Механизм и формы конфликта.
32. Управление конфликтом.
33. Профилактика конфликтов в организации.
34. Основные стратегии обращения с конфликтом.
35. Стили, методы и типология конфликтного поведения.
36. Этика бизнеса.
37. Организационные изменения: планирование, управление и обучение персонала.
38. Кодекс чести предпринимателя.
39. Этика и культура компании.
40. Корпоративная культура.
41. Этика деловых контактов.
42. Деловые переговоры: виды, функции, динамика.
43. Методы и приемы ведения деловых переговоров.
44. Этика бизнеса и социальная ответственность.
45. Культура организации и организационная культура.
46. Состояние организационной культуры на российских предприятиях
47. Ресурсы организационного поведения.
48. Социокультурный образ организации и имиджевое поведение работников.
49. Сотрудничество как главная характеристика организационного поведения.
50. Личность в системе организационных связей и взаимодействий.

Примерный тест

ВАРИАНТ 1

1. Неформальные группы – относительно немногочисленные по составу людей, находящиеся между собой в непосредственном личном общении и взаимодействии, которые характеризуются:
 - а) сложившейся системой межличностных отношений;
 - б) юридически фиксированным статусом;
 - в) определенной структурой ролей;
 - г) тем, что члены группы связаны социально заданной деятельностью.
2. К факторам, влияющим на формирование конформизма, относятся:
 - А) характер решаемых задач;
 - Б) система вознаграждения;
 - В) число членов группы;

- Г) неразрешимые конфликты.
3. Формальные группы:
- А) имеют свои неписанные правила и нормы поведения;
 - Б) имеют формально определенную структуру ролей;
 - В) выделяются как структурные подразделения в организации;
 - Г) верны ответы б) и в).
4. Сплоченность группы зависит от:
- А) размера группы;
 - Б) статуса организации, в которую входит группа;
 - В) прежних успехов или неудач;
 - Г) состава группы.
5. Нормы поведения в группе:
- А) формализованы в определенных документах;
 - Б) носят неформальный характер;
 - В) оказывают существенное влияние на эффективность работы;
 - Г) все вышеперечисленные ответы верны.
6. К причинам формирования групп с точки зрения организации можно отнести:
- А) удовлетворения ряда потребностей индивида;
 - Б) эффективность группового способа решения целевых задач;
 - В) возрастание роли инновационных процессов управления;
 - Г) все вышеперечисленные ответы верны.
7. Условная группа – это:
- А) группа людей, объединенная для исследования по определенному, выделенному признаку;
 - Б) группа, фигурирующая в общепсихологических исследованиях;
 - В) группа людей, существующая в общем пространстве и времени и объединенная реальными ощущениями;
 - Г) группа, возникшая сама по себе исходя из потребностей общества или членов группы.
8. Групповщина, складывающаяся преимущественно на основе тесных отношений между членами группы, проявляется в том, что:
- А) в группе складывается атмосфера конформизма;
 - Б) в группе складывается тенденция морализации процессов;
 - В) группа начинает ощущать себя неуязвимой в конфликтных столкновениях;
 - Г) все вышеперечисленные ответы верны.
9. Под влиянием группы в поведении человека происходят некоторые существенные изменения:
- А) характеристик человека, таких как восприятие, мотивация, сфера внимания, система оценок;
 - Б) индивид приобретает новое видение своего «я»;
 - В) человек в гораздо большей мере становится склонным к риску;
 - Г) все вышеперечисленные ответы верны.
10. Степень влияния человека на группу существенно зависит от:
- А) характеристик группы;
 - Б) его личностных характеристик;
 - В) его целей и интересов;
 - Г) целей и интересов группового окружения.

ВАРИАНТ 2

1. Лидерство в организации предполагает:
- А) влияние на других для достижения поставленных целей;
 - Б) тип управленческого взаимодействия, основанный на наиболее рациональном в конкретной ситуации сочетании источников власти для достижения поставленной цели;
 - В) манипулирование людьми;
 - Г) отношение доминирования и подчинения;
 - Д) взаимоотношения между лидером и последователем.

2. Спектр мотивов определяется:

- А) вероятно;
- Б) индивидуально;
- В) объективно;
- Г) субъективно;
- Д) целенаправленно.

3. Интересы и потребности различает:

- 1) осознанность выделения приоритетов;
- 2) потенциал расширения и совершенствования;
- 3) эффективность целенаправленного использования;
- 4) возможность адаптации и регулирования;
- 5) вероятностный характер удовлетворения.

4. Выберите, какие факторы по теории Ф.Герцберга относятся к мотивирующим (А), какие – к гигиеническим факторам (Б)?

- 1. физиологические потребности
- 2. условия труда
- 3. ожидания в отношении результатов
- 4. сложность работы
- 5. методы управления
- 6. валентность
- 7. интерес к работе
- 8. признание успеха
- 9. заработок
- 10. степень удовлетворения

Ответ: А _____ ; Б _____ .

1. Один из исследователей теории мотивации, автор «пирамиды потребностей».

Выберите правильный ответ.

- 1. Э. Эриксон
- 2. А. Адлер
- 3. А. Маслоу
- 4. К.Халл.

6. При организации корпоративного обучения персонала наиболее используемыми методами являются:

- А) наставничество
- Б) демонстрация
- В) ролевые игры
- Г) тренинг

7. При анализе влияния оплаты на взаимоотношения в группе важно учитывать совокупность следующих факторов:

- А) использование индивидуальной или коллективной форм оплаты;
- Б) насколько взаимозависимы действия членов группы;
- В) насколько велика дифференциация в оплате;
- Г) частота коммуникации между членами группы.

Задание на практическую подготовку

1. Проведение компаративного анализа теорий поведения человека в организации, их положительных и отрицательных аспектов. Разбор ситуационных задач.

2. Формирование критериев и показателей оценки результативности поведения персонала в организации. Разбор ситуационных задач.

3. Составление плана карьеры. Разбор ситуационных задач.

4. Планирование мероприятий по формированию группового поведения. Разбор ситуационных задач.
5. Анализ влияния типов лидерства на управленческие решения. Разбор ситуационных задач.
6. Анализ современных цифровых решений в области цифровой трансформации организаций. Разбор ситуационных задач.

Примерные вопросы к зачету

1. Теоретические основы поведения человека
2. Восприятие. Суть понятия и основные составляющие
3. Факторы, влияющие на восприятие человека.
4. Факторы, затрудняющие восприятие реальности. Стереотипизация.
5. Характеристика воспринимающего и воспринимаемого.
6. Характеристика ситуации при восприятии
7. Теория атрибуции. Фундаментальная ошибка атрибуции.
8. Критериальная база поведения. Определение и составляющие.
9. Критериальная база поведения. Расположение.
10. Верования, ценности, принципы как критериальная база поведения.
11. Характеристика индивидуальности человека.
12. Мотив. Внутренняя и внешняя мотивация.
13. Мотивационный процесс.
14. Теории мотивации
15. Мотивация деятельности.
16. Предельные типы поведения человека в организации.
17. Типы обучения поведению человека в организации.
18. Мотивирование и его типы.
19. Стимулы. Стимулирование, его отличие от мотивации.
20. Понятие группы и ее основные характеристики.
21. Формальные и неформальные группы.
22. Факторы, влияющие на возникновение групп.
23. Конфликт в группе: понятие, стадии развития.
24. Условия возникновения конфликта в группе.
25. Сущность лидерства.
26. Модели восприятия лидерства.
27. Власть. Каналы власти.
28. Использование власти в рамках эффективного лидерства.
29. Источники власти в организации.
30. Понятие и сущность эффективного лидера.
31. Стили лидерства.
32. Концепции атрибутивного, харизматического, преобразующего лидерства.
33. Коммуникации в организации.
34. Значение коммуникаций для эффективного управления.
35. Коммуникационные барьеры.
36. Коммуникативные сети в организации.
37. Деловое общение.
38. Вербальная и невербальная коммуникация.
39. Речевое поведение человека, его влияние на восприятие.
40. Основные виды убеждения
41. Понятие и структура организационной культуры.
42. Первичные и вторичные факторы, определяющие формирование организационной культуры.
43. Проблемы организационной культуры.
44. Доминирующая культура организации, субкультуры, контркультуры.

45. Миссия организации как составляющая организационной культуры.
46. Цели организации как составляющие организационной культуры: области и направления.
47. Развитие индивида в организации.
48. Типы обучения поведению человека в организации.
49. Факторы, определяющие успех карьеры.
50. Характеристика этапов карьеры.
51. Модели карьеры сотрудников.
52. Организационная социализация: вхождение человека в организацию и его обучение.
53. Факторы, влияющие на раннюю социализацию.
54. Ожидания организации при вхождении индивида в организацию.
55. Ожидания индивида при вхождении в организацию.
56. Профессиональная социализация

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

Основными формами текущего контроля являются: опрос, тест, практическая подготовка.

Соотношение вида работ и количества баллов в рамках процедуры оценивания

Вид работы	Количество баллов
опрос	до 60 баллов
тест	до 15 баллов
практическая подготовка	до 5 баллов
зачет	до 20 баллов

Шкала оценивания зачета

Критерии оценивания	Интервал оценивания
студент быстро и самостоятельно готовится к ответу; при ответе полностью раскрывает сущность поставленного вопроса; способен проиллюстрировать свой ответ конкретными примерами; демонстрирует понимание проблемы и высокий уровень ориентировки в ней; формулирует свой ответ самостоятельно, используя лист с письменным вариантом ответа лишь как опору, структурирующую ход рассуждения	16-20
студент самостоятельно готовится к ответу; при ответе раскрывает основную сущность поставленного вопроса; демонстрирует понимание проблемы и достаточный уровень ориентировки в ней, при этом затрудняется в приведении конкретных примеров.	11-15
студент готовится к ответу, прибегая к некоторой помощи; при ответе не в полном объеме раскрывает сущность поставленного вопроса, однако, при этом, демонстрирует понимание проблемы.	6-10
студент испытывает выраженные затруднения при подготовке к ответу, пытается воспользоваться недопустимыми видами помощи; при ответе не раскрывает сущность поставленного вопроса; не ориентируется в рассматриваемой проблеме; оказываемая стимулирующая помощь и задаваемые уточняющие вопросы не способствуют более продуктивному ответу студента.	0-5

Итоговая шкала оценивания результатов освоения дисциплины

Итоговая оценка по дисциплине выставляется по приведенной ниже шкале. При выставлении итоговой оценки преподавателем учитывается работа обучающегося в течение освоения дисциплины, а также оценка по промежуточной аттестации.

Баллы, полученные студентом по текущему контролю и промежуточной аттестации	Оценка в традиционной системе
41 - 100	Зачтено
0 - 40	Не зачтено

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная литература

1. Резник, С. Д. Организационное поведение (практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации) : учебное пособие / С. Д. Резник, И. А. Игошина, О. И. Шестернина ; под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. С. Д. Резника. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 320 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-005000-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1005822>
2. Балабанова, Е. С. Организационное поведение : учебник / Е.С. Балабанова. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 592 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/1048688. - ISBN 978-5-16-015732-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1048688>
3. Семенов, А. К. Организационное поведение : учебник для бакалавров / А. К. Семенов, В. И. Набоков. - 4-е изд. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2023. - 268 с. - ISBN 978-5-394-05179-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2083262>

6.2. Дополнительная литература

1. Голубкова, О. А. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов / О.А. Голубкова, С.В. Сатикова. — 2-е изд. — М.: Юрайт, 2017. — 223 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/viewer/74C52DDC-5B76-460A-9C9B-7CDE386CBE7B#page/1>
2. Красовский, Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник. - 4-е изд. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 487 с. — Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116632>
3. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник и практику

9. Семенов, А.К. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник / А.К. Семенов, В.И. Набоков. - М. : Дашков и К°, 2015. - 272 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=421710>
10. Спивак, В.А. Деловая этика [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов. — М. : Юрайт, 2017. — 522 с. – Режим доступа: <https://biblio-online.ru/viewer/AC21F49A-1F58-4103-9CAD-A5CF501818A2#page/1>
11. Теория организации и организационное поведение [Текст]: учебник для вузов / Латфуллин Г.Г., ред. - М. : Юрайт, 2014. - 471 с.
12. Шапиро, С.А. Поведение в организации [Электронный ресурс]: учеб. пособие / С.А. Шапиро, Е.К. Самраилова, П.И. Ананченкова. - 2-е изд.- М.: Директ-Медиа, 2014. - 307 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272157>

6.3. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Консультант-Плюс / <http://www.consultant.ru>
2. Российская государственная библиотека: www.rsl.ru
3. Научная электронная библиотека <https://www.elibrary.ru>

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям.
2. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы по дисциплинам.

8. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Лицензионное программное обеспечение:

Microsoft Windows

Microsoft Office

Kaspersky Endpoint Security

Информационные справочные системы:

Система ГАРАНТ

Система «КонсультантПлюс»

Профессиональные базы данных

fgosvo.ru – Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования

возможностью подключением к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде.