МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

Государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Альметьевский государственный нефтяной институт»

УТВЕРЖДАЮ
Первый проректор АГНИ
_____ Иванов А.Ф.
20.06. 2019г.

Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.02.01
ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ И ЛИДЕРСТВО

Направление подготовки: 38.04.01 – Экономика

Направленность (профиль) программы: HR-аналитика
квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: очная

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2019 г.

Статус	ФИО	Подпись	Дата
Автор	О.В. Киселева		17.06.2019
Рецензент	О.В.Антипова		18.06.2019
Зав. выпускающей (обеспечивающей) кафедрой экономики и управления предприятием	Р.Ш. Садыкова		19.06.2019

Альметьевск 2019

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования
3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем и на самостоятельную работу обучающихся
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

   4.1. Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине

   4.2. Содержание дисциплины
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине
6. Фонд оценочных средств по дисциплине

   6.1. Перечень оценочных средств

   6.2. Уровень освоения компетенций и критерии оценивания результатов обучения

   6.3. Варианты оценочных средств

   6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций
7. Перечень основной, дополнительной учебной литературы и учебно-методических изданий, необходимых для освоения дисциплины
8. Перечень профессиональных баз данных, информационных справочных систем и информационных ресурсов, необходимых для освоения дисциплины
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины
10. Перечень программного обеспечения
11. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине
12. Средства адаптации преподавания дисциплины к потребностям обучающихся лиц с ограниченными возможностями здоровья

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Аннотация рабочей программы дисциплины

Приложение 2. Лист внесения изменений

Приложение 3. Фонд оценочных средств

Рабочая программа дисциплины «**Организационное поведение и лидерство»** разработана доцентом кафедры экономики и управления предприятием **Киселевой О.В.**

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины «**Организационное поведение и лидерство**»:

Оцениваемые компетенции (код, наименование)	**Результаты освоения компетенции**	**Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации**
ОПК – 2 Готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	**знать:** модели организационного поведения и лидерства, основы организационной культуры для гармонизации социально-трудовых отношений и создания условий для предотвращения конфликтных ситуаций в сфере профессиональной деятельности **уметь:** руководить коллективом, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия при разработке, внедрении и реализации моделей организационного поведения; **владеть:** навыками руководства коллективом, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в рамках построения моделей организационного поведения;	**Текущий контроль:** Устный опрос, практическое задание по темам 1-11 Компьютерное тестирование по темам 1-11 **Промежуточная аттестация:** Зачет в 3 семестре, зачет с оценкой в 4 семестре
ПК-1 Способностью обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями, выявлять перспективные направления, составлять программу исследований	**Знать:** - методы оценки и обобщения результатов научных исследований, полученных отечественными и зарубежными исследователями в области организационного поведения и лидерства; - научные труды и последние достижения ученых в области организационного поведения и лидерства как в РФ, так и за рубежом **Уметь:** - обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями в рамках	**Текущий контроль:** Устный опрос, практическое задание по темам 1-11 Компьютерное тестирование по темам 1-11 **Промежуточная аттестация:** Зачет в 3 семестре, зачет с оценкой в 4

	организационного поведения; - применять результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями в разработке эффективных моделей организационного поведения и их реализации в деятельности хозяйствующих субъектов **Владеть:** - навыками критической оценки результатов, полученных отечественными, зарубежными исследователями в области организационного поведения и лидерства, степени их применимости в практической деятельности предприятия для построения моделей организационного поведения;	семестре

2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования.

Дисциплина «Организационное поведение и лидерство» входит в состав Блока 1 «Дисциплины (модули)» и относится к дисциплинам по выбору вариативной части ОПОП по направлению подготовки 38.04.01 – Экономика, Направленность (профиль) программы HR-аналитика – Б1.В.ДВ.02.01

Дисциплина изучается на 2 курсе в 3 и 4 семестрах.

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа.

Контактная работа обучающихся с преподавателем:

- лекции – 21 час,
- практические занятия – 21 час,

контроль самостоятельной работы – 4 часа;

Самостоятельная работа – 98 часов.

Форма промежуточной аттестации дисциплины: зачет в 3 семестре, зачет с оценкой в 4 семестре.

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий.

4.1. Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине.

Тематический план дисциплины

Темы дисциплины	Семестр	Виды и часы контактной работы, их трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	КСР	
Тема 1. Введение в дисциплину «Организационное поведение и лидерство».	3	2	2	-	2	12
Тема 2. Модели организационного поведения.	3	2	2	-		10
Тема 3. Способности и личностные качества работников.	3	2	2	-		10
Тема 4 Организационная культура	3	2	2	-		10
Тема 5. Конфликты. Прессинговые психологические состояния.	3	1	1	-		10
Итого за 3 семестр		**9**	**9**	**-**	**2**	**52**
Тема 6. Истоки и классические исследования лидерства.	4	2	2	-	2	8
Тема 7. Общепринятые теории лидерства.	4	2	2	-		8
Тема 8. Новые теоретические подходы к лидерству.	4	2	2	-		8
Тема 9. Стили лидерства.	4	2	2	-		8
Тема 10. Роли и действия лидеров.	4	2	2	-		8
Тема 11. Навыки лидерства.	4	2	2	-		6
Итого за 4 семестр		**12**	**12**	**-**	**2**	**46**
Итого по дисциплине:		**21**	**21**	**-**	**4**	**98**

4.2. Содержание дисциплины

Тема	Кол-во часов	Используемый метод	Формируемые компетенции
Дисциплинарный модуль 3.1			
Тема 1. Введение в дисциплину «Организационное поведение и лидерство» 4ч.			
Лекция 1. Определение, цели и задачи организационного поведения. Основополагающие организационное поведение силы. Функции и роли менеджера. Мастерство управления. Поведение в организации и показатели ее работы.	2ч.	*Проблемная лекция*	ОПК-2, ПК-1
Практическое занятие 1. Организационное поведение и лидерство как научная дисциплина	2 ч.		ОПК-2, ПК-1
Тема 2. Модели организационного поведения 4ч.			
Лекция 2.	2 ч.		ОПК-2, ПК-1

Авторитарная модель организационного поведения. Модель опеки. Поддерживающая модель поведения. Коллегиальная модель организационного поведения.			
Практическое занятие 2. Характеристика основных моделей организационного поведения	2 ч.	*Ситуационный анализ*	ОПК-2, ПК-1
<u>Дисциплинарный модуль 3.2</u>			
Тема 3. Способности и личностные качества работников. 4ч.			
Лекция 3. Основы теории личности. Ценности. Способности. Расположения. Удовлетворенность работой.	2 ч		ОПК-2, ПК-1
Практическое занятие 3. Роль личности в организационном поведении и лидерстве	2 ч	*Проблемная лекция*	ОПК-2, ПК-1
Тема 4. Организационная культура 4ч.			
Лекция 4. Понятие и структура организационной культуры. Функции и роли организационной культуры. Развитие организационной культуры. Поддержание организационной культуры. Изменение организационной культуры. Влияние культуры на организационную эффективность. Соответствие культуры принятой стратегии. Управление организационной культурой.	2 ч	*Лекция-диалог*	ОПК-2, ПК-1
Практическое занятие 4. Функции и роль организационной культуры	2 ч		ОПК-2, ПК-1
Тема 5. Конфликты. Прессинговые психологические состояния 4ч.			
Лекция 5. Классификация конфликтов. Уровни конфликта в организации. Групповая динамика и разрешение конфликтов. Структурные методы управления конфликтом. Понятие стресса. Формула стресса. Стресс и показатели выполнения рабочих заданий. Фазы стресса. Методы борьбы со стрессом.	1 ч		ОПК-2, ПК-1
Практическое занятие 5. Управление конфликтами в различных моделях организационного поведения	1 ч		ОПК-2, ПК-1
<u>Дисциплинарный модуль 4.1</u>			
Тема 6. Истоки и классические исследования лидерства. 4ч.			

Лекция 6. Понятие и истоки лидерства. Исследования лидерства.	2ч.		ОПК-2, ПК-1
Практическое занятие 6. Лидерство как элемент модели организационного поведения	2 ч.		ОПК-2, ПК-1
Тема 7. Общепринятые теории лидерства. 4ч.			
Лекция 7. Теория лидерских черт. Групповая теория лидерства и теория обмена. Ситуационная теория лидерства. Теория лидерства «путь-цель».	2ч.	*Дискуссия*	ОПК-2, ПК-1
Практическое занятие 7. Классические теории лидерства.	2ч.		ОПК-2, ПК-1
Тема 8. Новые теоретические подходы к лидерству. 4ч.			
Лекция 8. Теории харизматического лидерства. Теория преобразующего лидерства. Теория социального научения. Заменители лидерства.	2 ч.		ОПК-2, ПК-1
Практическое занятие 8. Новые теории лидерства	2 ч.	*Ситуационный анализ*	ОПК-2, ПК-1
<u>Дисциплинарный модуль 4.2</u>			
Тема 9. Стили лидерства. 4ч.			
Лекция 9. Стили «управленческой решетки». Жизненный цикл или ситуационный подход Херси и Бланшара. Четыре системы менеджмента Лайкерта. Стили лидерства в перспективе.	2 ч		ОПК-2, ПК-1
Практическое занятие 9. Стили лидерства в классических и современных теориях	2 ч	*Проблемная лекция*	ОПК-2, ПК-1
Тема 10. Роли и действия лидеров. 4ч.			
Лекция 10. Роли лидеров/менеджеров. Деятельность успешных и эффективных лидеров.	2 ч	*Лекция-диалог*	ОПК-2, ПК-1
Практическое занятие 10. Функционал лидера в модели организационного поведения	2 ч		ОПК-2, ПК-1
Тема 11. Навыки лидерства. 4ч.			
Лекция 11. Основные навыки лидеров. Методы повышения эффективности лидерства.	2 ч		ОПК-2, ПК-1
Практическое занятие 11. Умения и навыки лидера/менеджера	2 ч		ОПК-2, ПК-1

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

Самостоятельная работа обучающихся выполняется по заданию преподавателя, без его непосредственного участия и направлена на самостоятельное изучение отдельных аспектов тем дисциплины.

Цель самостоятельной работы – подготовка современного компетентного специалиста и формирования способной и навыков к непрерывному самообразованию и профессиональному совершенствованию.

Самостоятельная работа способствует формированию аналитического и творческого мышления, совершенствует способы организации исследовательской деятельности, воспитывает целеустремленность, систематичность и последовательность в работе студентов, обеспечивает подготовку студента к текущим контактным занятиям и контрольным мероприятиям по дисциплине. Результаты этой подготовки проявляются в активности студента на занятиях и в качестве выполненных тестовых заданий, и других форм текущего контроля.

Самостоятельная работа может включать следующие виды работ:

- изучение понятийного аппарата дисциплины;
- проработка тем дисциплины, поиск информации в электронных библиотечных системах;
- подготовка практическим занятиям;
- работа с основной и дополнительной литературой, представленной в рабочей программе;
- подготовка к промежуточной аттестации;
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку;
- работа в электронных библиотечных системах, справочных, справочно-поисковых и иных системах, связанных с вопросами организационного поведения и лидерства.

Темы для самостоятельной работы обучающегося, порядок их контроля по дисциплине «Организационное поведение и лидерство» приведены в методических указаниях:

Фадеева А.В., Емекеев В.А. Организационное поведение и лидерство: методические указания по проведению практических занятий и организации самостоятельной работы по дисциплине «Организационное поведение и лидерство» для студентов направления подготовки 38.04.01 Экономика очной формы обучения. – Альметьевск: АГНИ, 2019. – 28 с.

6. Фонд оценочных средств по дисциплине

Основной целью формирования ФОС по дисциплине «Организационное поведение и лидерство» является создание материалов для оценки качества подготовки обучающихся и установления уровня освоения компетенций.

Полный перечень оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине приведен в Фонде оценочных средств (приложение 3 к данной рабочей программе).

Текущий контроль освоения компетенций по дисциплине проводится при изучении теоретического материала на практических занятиях.

Итоговой оценкой освоения компетенций является промежуточная аттестация в форме зачета, зачета с оценкой, проводимая с учетом результатов текущего контроля.

6.1. Перечень оценочных средств

Этапы формирования компетенций	Вид оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
3 семестр Текущий контроль			
1	Устный опрос	Средство контроля усвоения учебного материала темы, организованное как часть учебного занятия в виде опросно-ответной формы работы преподавателя с обучающимся. Может быть проведен в форме специальной беседы преподавателя со студентом на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, для выявления объема знаний обучающихся по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы для самоконтроля по темам/разделам дисциплины.
2	Практическое задание	Средство оценки умения применять полученные теоретические знания при решении практических задач, содержащих проблемные ситуации по изучаемым темам. Задание должно быть направлено на оценивание тех компетенций, которые подлежат освоению в данной дисциплине.	Комплект заданий
3	Тестирование компьютерное	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося по соответствующим компетенциям. Обработка результатов тестирования на компьютере обеспечивается специальными программами. Позволяет проводить самоконтроль (репетиционное тестирование), может выступать в роли тренажера при подготовке к зачету или экзамену	Фонд тестовых заданий
Промежуточная аттестация			
4	Зачет	Итоговая форма оценки степени освоения дисциплины. Зачет направлен на выявление соответствия усвоенного материала дисциплины требованиям рабочей программы дисциплины. Зачет выставляется по результатам текущего контроля без дополнительного опроса.	
4 семестр Текущий контроль			
1	Устный опрос	Средство контроля усвоения учебного материала темы, организованное как часть учебного занятия в виде опросно-ответной формы работы преподавателя с обучающимся. Может быть	Вопросы для самоконтроля по темам/разделам дисциплины.

		проведен в форме специальной беседы преподавателя со студентом на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, для выявления объема знаний обучающихся по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	
2	Практическое задание	Средство оценки умения применять полученные теоретические знания при решении практических задач, содержащих проблемные ситуации по изучаемым темам. Задание должно быть направлено на оценивание тех компетенций, которые подлежат освоению в данной дисциплине.	Комплект заданий
3	Тестирование компьютерное	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося по соответствующим компетенциям. Обработка результатов тестирования на компьютере обеспечивается специальными программами. Позволяет проводить самоконтроль (репетиционное тестирование), может выступать в роли тренажера при подготовке к зачету или экзамену	Фонд тестовых заданий, вопросы для подготовки к тестированию
Промежуточная аттестация			
4	Зачет с оценкой	Итоговая форма оценки степени освоения дисциплины. Зачет (зачет с оценкой) направлен на выявление соответствия усвоенного материала дисциплины требованиям рабочей программы дисциплины. Зачет (зачет с оценкой) выставляется по результатам текущего контроля без дополнительного опроса.	

6.2. Уровень освоения компетенций и критерии оценивания результатов обучения

№ п/п	Оцениваемые компетенции (код, наименование)	Планируемые результаты обучения	Уровень освоения компетенций			
			Продвинутый уровень	**Средний уровень**	**Базовый уровень**	**Компетенции не освоены**
			Критерии оценивания результатов обучения			
			«отлично» (от 86 до 100 баллов)	**«хорошо» (от 71 до 85 баллов)**	**«удовлетворительно» (от 55 до 70 баллов)**	**«неудовлетв.» (менее 55 баллов)**
			Зачтено (от 35 до 60 баллов)			**Не зачтено (менее 35 баллов)**
1	**ОПК – 2** готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	**знать:** модели организационного поведения и лидерства, основы организационной культуры для гармонизации социально-трудовых отношений и создания условий для предотвращения конфликтных ситуаций в сфере профессиональной деятельности	Сформированные систематические представления о моделях организационного поведения и лидерства, основах организационной культуры для гармонизации социально-трудовых отношений и создания условий для предотвращения конфликтных ситуаций в сфере профессиональной деятельности	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о моделях организационного поведения и лидерства, основах организационной культуры для гармонизации социально-трудовых отношений и создания условий для предотвращения конфликтных ситуаций в сфере профессиональной деятельности	Неполные представления о моделях организационного поведения и лидерства, основах организационной культуры для гармонизации социально-трудовых отношений и создания условий для предотвращения конфликтных ситуаций в сфере профессиональной деятельности	Фрагментарные представления о моделях организационного поведения и лидерства, основах организационной культуры для гармонизации социально-трудовых отношений и создания условий для предотвращения конфликтных ситуаций в сфере профессиональной деятельности
		уметь: руководить коллективом, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия при разработке, внедрении и реализации моделей	Сформированное умение руководить коллективом, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия при разработке, внедрении и реализации моделей организационного поведения;	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение руководить коллективом, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия при разработке, внедрении и реализации моделей организационного	В целом успешное, но не систематическое умение руководить коллективом, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия при разработке, внедрении и реализации моделей организационного поведения;	Фрагментарное умение руководить коллективом, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия при разработке, внедрении и реализации моделей организационного поведения;

		организационного поведения;		поведения;		
		владеть: навыками руководства коллективом, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в рамках построения моделей организационного поведения;	Успешное и систематическое владение навыками руководства коллективом, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в рамках построения моделей организационного поведения;	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владение навыками руководства коллективом, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в рамках построения моделей организационного поведения;	В целом успешное, но не систематическое владение навыками руководства коллективом, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в рамках построения моделей организационного поведения;	Фрагментарное владение навыками руководства коллективом, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в рамках построения моделей организационного поведения;
2	**ПК-1** способностью обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями, выявлять перспективные направления, составлять программу исследований	**Знать:** - методы оценки и обобщения результатов научных исследований, полученных отечественными и зарубежными исследователями в области организационного поведения и лидерства; - научные труды и последние достижения ученых в области организационного поведения и лидерства как в РФ, так и за рубежом	Сформированные систематические представления о методах оценки и обобщения результатов научных исследований, полученных отечественными и зарубежными исследователями в области организационного поведения и лидерства; - научных трудах и последних достижениях ученых в области организационного поведения и лидерства как в РФ, так и за рубежом	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о методах оценки и обобщения результатов научных исследований, полученных отечественными и зарубежными исследователями в области организационного поведения и лидерства; - научных трудах и последних достижениях ученых в области организационного поведения и лидерства как в РФ, так и за рубежом	Неполные представления ометодах оценки и обобщения результатов научных исследований, полученных отечественными и зарубежными исследователями в области организационного поведения и лидерства; - научных трудах и последних достижениях ученых в области организационного поведения и лидерства как в РФ, так и за рубежом	Фрагментарные представления о методах оценки и обобщения результатов научных исследований, полученных отечественными и зарубежными исследователями в области организационного поведения и лидерства; - научных трудах и последних достижениях ученых в области организационного поведения и лидерства как в РФ, так и за рубежом
		Уметь: - обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и	Сформированное умение обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и	В целом успешное, но не систематическое умение обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и	Фрагментарное умение обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными

		зарубежными исследователями в рамках организационного поведения; - применять результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями в разработке эффективных моделей организационного поведения и их реализации в деятельности хозяйствующих субъектов	исследователями в рамках организационного поведения; - применять результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями в разработке эффективных моделей организационного поведения и их реализации в деятельности хозяйствующих субъектов	зарубежными исследователями в рамках организационного поведения; - применять результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями в разработке эффективных моделей организационного поведения и их реализации в деятельности хозяйствующих субъектов	зарубежными исследователями в рамках организационного поведения; - применять результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями в разработке эффективных моделей организационного поведения и их реализации в деятельности хозяйствующих субъектов	исследователями в рамках организационного поведения; - применять результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями в разработке эффективных моделей организационного поведения и их реализации в деятельности хозяйствующих субъектов
		Владеть: - навыками критической оценки результатов, полученных отечественными, зарубежными исследователями в области организационного поведения и лидерства, степени их применимости в практической деятельности предприятия для построения моделей организационного поведения;	Успешное и систематическое владение навыками критической оценки результатов, полученных отечественными, зарубежными исследователями в области организационного поведения и лидерства, степени их применимости в практической деятельности предприятия для построения моделей организационного поведения;	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владение навыками критической оценки результатов, полученных отечественными, зарубежными исследователями в области организационного поведения и лидерства, степени их применимости в практической деятельности предприятия для построения моделей организационного поведения;	В целом успешное, но не систематическое владение навыками критической оценки результатов, полученных отечественными, зарубежными исследователями в области организационного поведения и лидерства, степени их применимости в практической деятельности предприятия для построения моделей организационного поведения;	Фрагментарное владение навыками критической оценки результатов, полученных отечественными, зарубежными исследователями в области организационного поведения и лидерства, степени их применимости в практической деятельности предприятия для построения моделей организационного поведения;

6.3. Варианты оценочных средств

6.3.1 Устный опрос

6.3.1.1.Порядок проведения

Устный опрос по дисциплине «Организационное поведение и лидерство» регулярно проводится на каждом практическом занятии в течение семестра. Вопросы для подготовки ответов содержатся в методических указаниях по дисциплине

6.3.1.2. Критерии оценивания

Ответ оценивается в соответствии с баллами, зафиксированными в рабочей программе дисциплины

6.3.1.3. Содержание оценочного средства

Семестр 3

Примерный перечень вопросов к устному опросу по дисциплинарному модулю № 3.1 ОПК-2, ПК-1

1. Основы современного организационного поведения.
2. Удовлетворенность трудом.
3. Мотивация: потребности, содержание и процесс работы.
4. Трудовая мотивация посредством проектирования рабочего места и целеполагания.
5. Научение: процессы, системы вознаграждения и управления поведением.
6. Групповая динамика.
7. Команды в современных рабочих условиях.
8. Конфликты.
9. Стресс на рабочем месте.
10. Техника коммуникаций и межличностные процессы.

по дисциплинарному модулю № 3.2 ОПК-2, ПК-1

11. Принятие решений.
12. Организационная культура.
14. Международные аспекты организационного поведения.
15. Организационные изменения.
16. Модели организационного поведения.
17. Управляемость поведением в организации.
18. Теория руководства.
19. Коммуникативные процессы в организации.
20. Микромодели управленческих решений.

Семестр 4

Примерный перечень вопросов к устному опросу
по дисциплинарному модулю № 4.1 ОПК-2, ПК-1

1. Коротко обобщите результаты трех классических исследований лидерства.
2. Отличия групповых теорий от теорий черт.
3. Каковы три важнейшие ситуационные переменные, описанные Фидлером? Какой стиль лидерства при этом надо использовать?

4.В чем суть теории лидерства «путь-цель». В чем заключается роль лидера согласно этой концепции?

5.Основные отличия традиционных переходных лидеров от преобразующих лидеров. Поясните эти различия на примерах руководителей современных организаций.

6.Какие три переменные лидерства предлагает теория социального научения? Как этот подход может быть применен к практике управления человеческими ресурсами?

7.Что понимается под заменителями и нейтрализаторами лидерства? Приведите примеры заменителей и нейтрализаторов, связанных с подчиненными, задачей или организацией.

По дисциплинарному модулю № 4.2 ОПК-2, ПК-1

8.Какие стили харизматического лидерства вы знаете? Что они означают?

9.Назовите основные стили в «управленческой решетке» Блейка и Моутон, модели жизненного цикла Херси и Бланшара и четырех системах Лайкерта.

10.Какие основные категории ролей выделил Минцберг?

11. Какие суброли играют лидеры/менеджеры, предоставляя и получая информацию?

12. Используя Исследования реальных менеджеров, кратко ответьте на следующие вопросы. Что делают менеджеры? Что делают успешные менеджеры? Что делают эффективные менеджеры?

13.Какие навыки необходимы для эффективной деятельности лидера/менеджера? Каковы основные характеристики этих навыков?

6.3.2 Тестирование компьютерное

6.3.2.1 Порядок проведения

Тестирование компьютерное по дисциплине «Организационное поведение и лидерство» проводится два раза в течение семестра. Банк тестовых заданий содержит список вопросов и различные варианты ответов.

6.3.2.2. Критерии оценивания

Результат теста зависит от количества вопросов, на которые был дан правильный ответ.

6.3.2.3. Содержание оценочного средства

Тестовые задания для оценки уровня сформированности компетенций

Код компетенции	Тестовые вопросы	Варианты ответов			
		1	2	3	4
Дисциплинарный модуль 3.1.					
ОПК-2	Сознательное, систематизированное объединение действий людей, преследующее достижение определенных целей – это:	Корпорация	Организация	Группа	Структурное подразделение корпорации

	Одним из основополагающих процессов жизнедеятельности организации является:	Передача «продукта» во внешнюю среду	Синхронизация деятельности отдельных элементов организации	Мобилизация имеющихся ресурсов на достижение цели	Нет правильного ответа
	Вся деятельность организации – это и есть	Управление	Координация	Систематизация	Нет правильного ответа
	Полный перечень ресурсов организации включает:	Трудовые и материальные ресурсы, денежные средства на расчетном счете, информацию	Предпринимательские способности, знания персонала, финансовые и материальные ресурсы	Трудовые, материальные, финансовые и информационные ресурсы	Финансовые и материальные ресурсы, интеллектуальный потенциал, сырье и материалы
	Функция планирования состоит в:	Выборе целей и плана действий по их достижению	Соотнесении реально достигнутых результатов с теми, которые были запланированы	Детальной проработке программы действий в рамках данного вида бизнеса	Прогнозировании изменений внутренней среды
ПК-1	Согласно какой теории лидерское поведение — это сумма всех черт, которыми обладает лидер.	Традиционной теории	Транзакционной теории	Теории авторитаризма	Трансформационной теории
	Как можно охарактеризовать стиль руководства laissez-faire (невмешательство)	Лидер непосредственно не контролирует сотрудников и не предоставляет регулярных обновлений тем, кто находится под его руководством	Менеджеры имеют полный доступ к полномочиям и навязывают свою волю сотрудникам	Стиль лидерства формируется концепцией вознаграждения и наказания	Стиль предполагает, что лидеры рождены, а не сделаны
Дисциплинарный модуль 3.2.					
ОПК-2	Предупреждение конфликта представляет собой:	действия управленца по недопущению и нейтрализации факторов возникновения конфликта;	- наказание противодействующих оппонентов за участие в конфликте;	- мирное урегулирование возникших противоречий до начала открытого конфликта.	
	Противоречия между равными по положению субъектами – это конфликт:	Горизонтальный;	Межгрупповой;	Политический.	
	Поднятие уровня взаимной осведомленности сторон – это	информационная;	профилактическая;	сигнальная.	

	функция конфликта:				
	Замораживание конфликта предполагает: .	его отсрочку с сохранением имеющихся противоречий;	- изучение возникших противоречий для определения их причин и прогнозирования;	запрет управляющего субъекта на участие в конфликте во имя общих интересов	
ПК-1	Металидерство – это…	Системное или стратегическое лидерство	Командное или тактическое лидерство	Внутреннее лидерство	Ситуативное или контекстуальное лидерство
	Кто выдвинул теорию, которая гласит,индивиды обычно пассивны, противостоят нуждам организации и, следовательно, их необходимо направлять и "мотивировать".	В. Хоккинг	Д. Мак-Грегор	М. Эванс	С. Казе
Дисциплинарный модуль 4.1.					
ОПК-2	Согласно теории "жизненного цикла" П. Херси и К. Бланчарда эффективность стиля лидерства зависит от:	личных качеств руководителя	ступеней "зрелости" исполнителей	объем полномочий руководителя	характеру нужд исполнителей
	В исследованиях с теории лидерства выделяют следующие подходы:	с позиции личностных качеств лидера	с позиции поведения лидера	с позиции учета влияния ситуационных факторов	с позиции поведения лидера
	Для автократического стиля управления характерны:	централизация полномочий	высокая степень структуризации работ	ориентация на соблюдения численных правил и инструкций	все ответы верны
	Ученые университета штата Огайо предложили такие критерии классификации типов поведения лидера:	внимательность к подчинённым"	"способность влиять на подчинённых"	"способность учесть ситуацию"	"коллективное управление"
	К стилям лидерства, которые выделили Р. Блейк и Дж. Моутон относятся:	"режим подчинения руководителю"	"инструментальный стиль"	«давать указания"	«фасадизм"
ПК-1	Какие два типа властных потребностей для лидера выделил А. Маслоу?	потребность в выявлении новаторских идей	потребность в силе, достижениях, автономности и свободе	потребность в доминировании, репутации, престиже, успехе, статусе и т.	потребность в выражении недовольства существующей властью
	Мотивация лидера, по Дж. Аткинсону, подразделяется на два типа:	мотивация успеха	мотивация создания новой команды	мотивация избежания неудачи	мотивация контроля изменений
Дисциплинарный модуль 4.2.					
ОПК-2	В модели автократично - демократичного континууму лидерства Танненбаума - Шмидта	представления лидера об источниках	время, которое отводится на	все ответы верны	правильный ответ отсутствует

	учтены следующие ситуационные факторы:	его власт	принятие решения		
	В модели "путь-цель" Р. Хауса и Т. Митчелла виделены такие типы поведения лидера	директивное лидерство	лидерство, ориентированное на поддержку	лидерство, ориентированное на достижения	все ответы верны
	В основу ситуационной модели Ф. Фидлера положены следующие предпосылки:	стиль руководителя остаётся в целом стабильным	руководитель не может изменить свой стиль руководства к конкретной ситуации	все ответы верны	правильный ответ отсутствует
	Существует ли иерархия среди лидеров? Если да, то какая?	Да, традиционная (лидер-начальник – лидер-подчиненный);	Да, межклассовая;	Да, заданная системой ответственности;	
	Что является главным мотиватором идей лидера?	Цели руководства;	Забота о подчиненных;	Собственные желания и потребности;	
ПК-1	Кому принадлежит идея о том, что при соблюдении правил научного менеджмента конфликты в организации не должны возникать?	Сократу	Гераклиту	Ф.Тейлору	Г.Зиммелю
	Конфликт в организации должен рассматриваться:	как свидетельство неблагополучия организации	как явление, которое может как разрушить организацию, так и способствовать ее развитию	как доказательство слабости менеджмента	как позитивное явление

6.3.3. Практические задания

6.3.3.1. Порядок проведения

Выполнение практических заданий осуществляется студентами на практических занятиях в формате работы в малых группах. Ответ студентов оценивается преподавателем в соответствии с установленными критериями.

6.3.3.2. Критерии оценивания

Баллы в интервале 86-100% от максимальных (максимальный балл приведен в п. 6.4) ставятся, если обучающийся:

- умеет разбирать альтернативные варианты решения практических заданий, развиты навыки критического анализа проблем, предлагает новые решения в рамках поставленной задачи.

Баллы в интервале 71-85% от максимальных ставятся, если обучающийся:

- показал умение решать конкретные практические задания, но имеет некоторые пробелы в аргументации ответов на дискуссионные вопросы и решении проблемных задач.

Баллы в интервале 55-70% от максимальных ставятся, если обучающийся:

- в состоянии решать задания в соответствии с заданным алгоритмом, однако допускает ряд ошибок при решение конкретного практического задания из числа предусмотренных рабочей программой дисциплины.

Баллы в интервале 0-54% от максимальных ставятся, если обучающийся:

- допускает грубые ошибки в решении типовых практических заданий (неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретного практического задания из числа предусмотренных рабочей программой дисциплины).

6.3.3.3. Содержание оценочного средства

Примеры практических заданий (кейсов, ситуационных задач) для оценки сформированности компетенции **ОПК-2**

Задание 1 - Из предлагаемых ниже выберите стрессоры, которые явно довлеют над вами:

- ✓ напряженность учебы;
- ✓ нехватка времени;
- ✓ неблагоприятные гигиенические факторы;
- ✓ монотонность учебного процесса;
- ✓ неудовлетворенность результатами учебы;
- ✓ неблагоприятные ситуации в учебной группе;
- ✓ трудности во взаимоотношениях со студентами в группе;
- ✓ конфликты с преподавателями;
- ✓ неблагоприятная атмосфера в семье;
- ✓ неприятности с родственниками;
- ✓ раздвоенность между работой и учебой;
- ✓ тревога о будущем трудоустройстве;
- ✓ волнение в связи с предстоящей сессией;
- ✓ неудовлетворенность выбранной специальностью;
- ✓ отсутствие увлеченностью учебой;
- ✓ отсутствие романтического увлечения; любовные переживания;
- ✓ финансовая зависимость от родителей;
- ✓ тревога по поводу принятого решения; бесхарактерность;
- ✓ плохое самочувствие.

Разделите выбранные стрессоры на три группы:

а) те, что можете устранить сами;

б) те, что вы можете ослабить;

в) те, что находятся вне вашей воли.

Подумайте, как можно устранить стрессоры первой группы, ослабить стрессоры второй группы. Как следует поступить со стрессорами третьей группы? Отрывайтесь от стрессогенной обстановки.

ОПК-2

Задание 2 - Используя национальные особенности в организационной культуре, сформулировать 10 вопросов, в ответах на которые будет раскрываться влияние национальной культуры на управление бизнесом. При этом важно, чтобы эти 10 вопросов максимально охватывали все аспекты управления деловой организацией. Например, в случае с "мотивацией" вопрос может выглядеть следующим образом: ориентируетесь ли вы в работе больше на процесс или на результат? Известно, что европейская и азиатская культуры имеют в этом случае различные подходы.

ПК-1

Задание 3 - Установите соответствие между названиями моделей организационного поведения и их краткой характеристикой:

1. Коллегиальная модель организационного поведения.
2. Авторитарная модель организационного поведения.
3. Опекунская модель организационного поведения.
4. Поддерживающая модель организационного поведения.

А. ...- концепция, утверждающая, что воздействия на поведение сотрудников и контроль над их действиями осуществляются посредством реализации власти лиц, наделенных официальными полномочиями.

Б. ...- представляет собой дальнейшее развитие поддерживающей модели. Основана на утверждении, что командная работа побуждает сотрудников организации к принятию на себя ответственности за осуществление процесса труда. В качестве ключевого элемента данная модель включает группу, стремящихся к общей цели людей, предполагает формирование у работников чувства партнерства, ощущения своей необходимости и полезности.

В. ...- данная модель базируется наконцепции, утверждающей, что поведение и действия работников организации определяются их потребностями в безопасности и чувстве защищенности. Предполагает формирование трудовых отношений таким образом, чтобы усиливалась зависимость сотрудника от организации. При этом со стороны сотрудников обеспечивается лишь пассивное сотрудничество.

Г. ...- данная модель опирается не на деньги или власть, а на руководство или лидерство, когда менеджеры создают климат, помогающий индивидуальному росту работников и использованию их способностей в интересах организации. Базируется на концепции, утверждающей, что менеджеры должны поддерживать работников в их стремлении к профессиональному росту, самоутверждению и одобрению со стороны руководства.

ПК-1

Задание 4 - Установите соответствие между названиями подходов к изучению лидерства и их характеристикой:

1.Личностный

2. Поведенческий.

3. Процессный.

4. Ситуационный (вероятностный)

А. - подход к изучению лидерства - изучает личность и характеристики лидера. Теории лидерства, базирующиеся на данном подходе, основаны на мнении, согласно которому личности эффективных лидеров и тех, кто лидерами не являются, существенно различаются. Концентрируется на том, кем лидер является.

Б. - подход к изучению лидерства - связан с теориями, описывающими поведение лидера. Данные теории пытаются связать то, что лидер делает, с его эффективностью.

В. - подход к изучению лидерства - определяет процедуру общения лидера и подчиненного. Теории, базирующие на данном подходе, пытаются объяснить процессы, в ходе которых развиваются отношения междулидерами и подчиненными.

Г.- подход к изучению лидерства - базируется на вероятностных теориях лидерства, учитывает не только внутренние факторы, но и влияние внешней среды. Является наиболее современным и чаще всего используемым на практике, в основе его лежит положение о том, что выбор адекватного стиля руководства определяется в ходе анализа природы управленческой ситуации и определения ключевых факторов.

ОПК-2

Задание 5 - Установите соответствие между определениями и их характеристикой:

1. Мотив.

2. Мотивация

3. Вознаграждение

4. Фрустрация

5. Мотивирующие факторы

6. Внешние мотиваторы.

7. Внутренние мотиваторы.

А. - определенные побуждения к действиям.

Б. - процесс стимулирования сотрудников организации, побуждающий их осуществлять деятельностьпо достижению индивидуальных целей и общих целей организации. Воздействует на побудительные силы человеческой деятельности, как осознаваемые, таки не осознаваемые самим человеком.

В. - завершает цикл мотивации. Призвано приглушить потребность и снизить побуждение. Вознаграждение - это все, что человек считает ценным для себя. Г. - блокирование мотивации (стремления), не позволяющее индивиду достичь желаемой цели.

Д. - условия, создание которых оказывает значительное мотивирующее воздействие, но их отсутствие обычно не вызывает отрицательных эмоций, связаны с характернойсущностью выполняемой человекомработы.

Е. - внешние поощрения, которые имеют место независимо от природы труда, не обеспечивающие прямого удовлетворения в ходе выполнения рабочего задания.

6.3.4 Зачет

6.3.4.1. Порядок проведения

Итоговая форма оценки степени освоения дисциплины. Зачет направлен на выявление соответствия усвоенного материала дисциплины требованиям рабочей программы дисциплины. Зачет выставляется по результатам текущего контроля без дополнительного опроса.

Полный перечень оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине приведен в Фонде оценочных средств (приложение 3 к данной рабочей программе).

6.3.4.2. Критерии оценивания

Для получения зачета общая сумма баллов за контрольные мероприятия текущего контроля (с учетом поощрения обучающегося за участие в научной деятельности или особые успехи в изучении дисциплины) должна составлять от 35 до 60 баллов.

6.3.5 Зачет с оценкой

6.3.5.1. Порядок проведения

Итоговая форма оценки степени освоения дисциплины. Зачет с оценкой направлен на выявление соответствия усвоенного материала дисциплины требованиям рабочей программы дисциплины. Зачет с оценкой выставляется по результатам текущего контроля без дополнительного опроса.

Полный перечень оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине приведен в Фонде оценочных средств (приложение 3 к данной рабочей программе).

6.3.5.2. Критерии оценивания

Для получения зачета общая сумма баллов за контрольные мероприятия текущего контроля (с учетом поощрения обучающегося за участие в научной деятельности или особые успехи в изучении дисциплины) должна составлять от 55 до 100 баллов.

6.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций.

В ГБОУ ВО АГНИ действует балльно-рейтинговая система оценки знаний обучающихся.

Порядок выставления рейтинговой оценки:

1. До начала семестра преподаватель формирует рейтинговую систему оценки знаний студентов по дисциплине, с разбивкой по текущим аттестациям.

2. Преподаватель обязан на первом занятии довести до сведения студентов условия рейтинговой системы оценивания знаний и умений по дисциплине.

3. После проведения контрольных испытаний преподаватель обязан ознакомить студентов с их результатами и по просьбе студентов объяснить объективность выставленной оценки.

4. В случае пропусков занятий по неуважительной причине студент имеет право добрать баллы после изучения всех модулей до начала экзаменационной сессии.

5. Студент имеет право добрать баллы во время консультаций, назначенных преподавателем.

6. Преподаватель несет ответственность за правильность подсчета итоговых баллов.

7. Преподаватель не имеет права аннулировать баллы, полученные студентом во время семестра, обязан учитывать их при выведении итоговой оценки.

Распределение рейтинговых баллов по дисциплине

По дисциплине «Организационное поведение и лидерство» предусмотрено по 2 дисциплинарных модуля в 3 и 4 семестрах.

3 семестр

Дисциплинарный модуль	ДМ 3.1	ДМ 3.2
Текущий контроль (устный опрос, практическое задание)	10-15	10-15
Текущий контроль (тестирование)	7-15	8-15
Общее количество баллов	**17-30**	**18-30**
Итоговый балл:	**35-60**	

Дисциплинарный модуль 3.1

№ п/п	Виды работ	Максимальный балл
Текущий контроль		
1	ПЗ-1 Организационное поведение и лидерство как научная дисциплина	7
2	ПЗ-2 Характеристика основных моделей организационного поведения	8
Итого:		**15**
Текущий контроль		
1	Тестирование по модулю 3.1	**15**
ИТОГО:		**30**

Дисциплинарный модуль 3.2

№ п/п	Виды работ	Максимальный балл
Текущий контроль		
1	ПЗ-3 Роль личности в организационном поведении и лидерстве	5
2	ПЗ-4 Функции и роль организационной культуры	5
3	ПЗ-5 Управление конфликтами в различных моделях организационного поведения	5
Итого:		**15**
Текущий контроль		
1	Тестирование по модулю 3.2	15
ИТОГО:		**30**

4 семестр

Распределение рейтинговых баллов по дисциплинарным модулям

Дисциплинарный модуль	ДМ 4.1	ДМ 4.2
Текущий контроль (устный опрос, практическое задание)	10-20	25-40
Текущий контроль (тестирование)	10-20	10-20
Обще количество баллов	20-40	35-60
Итоговый балл:	**55-100**	

Дисциплинарный модуль 4.1.

№ п/п	Виды работ	Максимальный балл
Текущий контроль		
1	ПЗ-6 Лидерство как элемент модели организационного поведения	7
2	ПЗ-7 Классические теории лидерства	7
3	ПЗ-8 Новые теории лидерства	6
Итого:		**20**
Текущий контроль		
1	Тестирование по модулю 4.1.	**20**
Итого:		**40**

Дисциплинарный модуль 4.2.

№ п/п	Виды работ	Максимальный балл
Текущий контроль		
1	ПЗ-9 Стили лидерства в классических и современных теориях	15
2	ПЗ-10 Функционал лидера в модели организационного поведения	15
3	ПЗ-11 Умения и навыки лидера/менеджера	10
Итого:		**40**
Текущий контроль		
1	Тестирование по модулю 4.2.	**20**
Итого:		**60**

Студентам могут быть добавлены **дополнительные баллы** за следующие виды деятельности:

- участие в научно-исследовательской работе кафедры (до 7 баллов),
- выступление с докладами (по профилю дисциплины) на конференциях различного уровня (до 5 баллов),
- участие в написании статей с преподавателями кафедры (до 5 баллов),
- завоевание призового места (1-3) на олимпиаде, проводимой кафедрой экономики и управления предприятием (до 5 баллов), на олимпиадах по экономике в других вузах (до 10 баллов),

При этом, если в течение 3 семестра студент набирает более 60 баллов (по результатам дисциплинарных модулей и полученных дополнительных баллов), то итоговая сумма баллов округляется до 60 баллов.

При этом, если в течение 4 семестра студент набирает более 100 баллов (по результатам дисциплинарных модулей и полученных дополнительных баллов), то итоговая сумма баллов округляется до 100 баллов

В соответствии с Учебным планом направления подготовки 38.04.01 – Экономика по дисциплине «Организационное поведение и лидерство» предусмотрен **зачет в 3 семестре, зачет с оценкой в 4 семестре**.

Для получения зачета общая сумма баллов (за дисциплинарные модули) должна составлять от 35 до 60 баллов

Для получения зачета с оценкой общая сумма баллов (за дисциплинарные модули) должна составлять от 55 до 100 баллов (см. шкалу перевода рейтинговых баллов).

Шкала перевода рейтинговых баллов

Общее количество набранных баллов	оценка
55-70	**3** (удовлетворительно)
71-85	**4** (хорошо)
86-100	**5** (отлично)

7 Перечень основной, дополнительной учебной литературы и учебно-методических изданий, необходимых для освоения дисциплины

№ п/п	Библиографическое описание	Количество печатных экземпляров или адрес электронного ресурса	Коэффициент обеспеченности
Основная литература			
1.	Басенко, В. П. Теория организации и организационное поведение : учебное наглядное пособие для обучающихся	Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/78043.html.	1

	по направлению подготовки магистратуры «Менеджмент» (программа «Общий и стратегический менеджмент») / В. П. Басенко, В. А. Дианова. — Краснодар, Саратов : Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 65 с.		
2.	Джордж, Дж. М. Организационное поведение. Основы управления : учебное пособие для вузов / Дж. М. Джордж, Г. Р. Джоунс ; перевод Е. А. Климов. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 459 с	Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/74898.html	1
3.	Красовский, Ю. Д. Организационное поведение : учебник для студентов вузов/ Ю. Д. Красовский. — 4-е изд. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 487 с.	Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/71032.html	1
4.	Организационное поведение : учебное пособие / А. В. Назаренко, Д. В. Запорожец, Д. С. Кенина [и др.]. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. — 168 с.	Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/76042.html.	1
Дополнительная литература			
1.	Згонник, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Згонник. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2019. — 232 с.	Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/85261.html	1
2	Семенов, А. К. Организационное поведение : учебник для бакалавров / А. К. Семенов, В. И. Набоков. — Москва : Дашков и К, 2018. — 272 с.	Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/85663.html	1
Учебно-методические издания			
1.	Фадеева А.В., Емекеев В.А. Организационное поведение и лидерство: методические указания по проведению практических занятий и организации самостоятельной работы по дисциплине «Организационное поведение и лидерство» для студентов направления подготовки 38.04.01 Экономика очной формы обучения. – Альметьевск: АГНИ, 2019. – 28 с.	http://elibrary.agni-rt.ru	1

8 Перечень профессиональных баз данных, информационных справочных систем и информационных ресурсов, необходимых для освоения дисциплины

№ п/п	Наименование	Адрес в Интернете
1	Единое окно доступа к информационным ресурсам	http://window.edu.ru/
2	Российская государственная библиотека	http://www.rsl.ru
3	Электронная библиотека Elibrary	http://elibrary.ru
4	Электронно-библиотечная система IPRbooks	http://iprbookshop.ru

5	Электронная библиотека АГНИ	http://elibrary.agni-rt.ru.

9 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Цель методических указаний по освоению дисциплины – обеспечить обучающемуся оптимальную организацию процесса изучения дисциплины, а также выполнения различных форм самостоятельной работы.

Изучение дисциплины обучающимся требует систематического, упорного и последовательного накопления знаний, следовательно, пропуски отдельных тем не позволяют глубоко освоить как пропущенную тему, так и всю дисциплину в целом. Именно поэтому контроль над систематической работой студентов должен находиться в центре внимания преподавателя.

При подготовке к лекционным занятиям (теоретический курс) обучающимся необходимо:

- перед очередной лекцией необходимо изучить по конспекту материал предыдущей лекции, просмотреть рекомендуемую литературу;
- при затруднениях в восприятии материала следует обратиться к основным литературным источникам, рекомендованным рабочей программой дисциплины. Если разобраться в материале самостоятельно не удалось, то следует обратиться к лектору (по графику его консультаций) или к преподавателю на практических занятиях.

При подготовке к практическим занятиям обучающимся необходимо:

- приносить с собой рекомендованную в рабочей программе литературу к конкретному занятию;
- до очередного практического занятия по рекомендованным литературным источникам проработать теоретический материал, соответствующей теме;
- теоретический материал следует соотносить с нормативно-справочной литературой, так как в ней могут быть внесены последние научные и практические достижения, изменения, дополнения, которые не всегда отражены в учебной литературе;
- в начале занятий задать преподавателю вопросы по материалу, вызвавшему затруднения в его понимании и освоении при решении задач, заданных для самостоятельного решения;
- на занятии доводить каждую задачу до окончательного решения, демонстрировать понимание проведенных расчетов, в случае затруднений – обращаться к преподавателю.

Обучающимся, пропустившим занятия (независимо от причин), рекомендуется не позже, чем в 2-недельный срок явиться на консультацию к преподавателю и отчитаться по теме, изучавшейся на занятии.

Самостоятельная работа студентов имеет систематический характер и складывается из следующих видов деятельности:

- подготовка ко всем видам контрольных испытаний, в том числе к текущему контролю успеваемости (в течение семестра), промежуточной аттестации (по окончании семестра);

- решение практических задач;

– самостоятельное изучение теоретического материала (конспекты лекций, учебники, учебно-методическая литература, рекомендованные ресурсы в сети Интернет).

Перечень учебно-методических изданий, рекомендуемых студентам для подготовки к занятиям и выполнению самостоятельной работы, а также методические материалы на бумажных и/или электронных носителях, выпущенные кафедрой своими силами и предоставляемые студентам во время занятий, представлены в пункте 7 рабочей программы.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в электронно-библиотечной системе «IPRbooks», а также на электронном ресурсе АГНИ (http://elibrary.agni-rt.ru), доступ к которым предоставлен студентам.

10. Перечень программного обеспечения

№ п/п	Наименование программного обеспечения	Лицензия	Договор
1	Microsoft Office Professional Plus 2016 Rus Academic OLP (Word, Excel, PowerPoint, Access)	№67892163 от 26.12.2016г.	№0297/136 от 23.12.2016г.
2	Microsoft Office Standard 2016 Rus Academic OLP (Word, Excel, PowerPoint)	№67892163 от 26.12.2016г.	№0297/136 от 23.12.2016г.
3	Microsoft Windows Professional 10 Rus Upgrade Academic OLP	№67892163 от 26.12.2016г.	№0297/136 от 23.12.2016г.
4	ABBYY Fine Reader 12 Professional	№197059 от 26.12.2016г.	№0297/136 от 23.12.2016г.
5	Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный Russian Edition	№24C4-181023-142527-330-872	№591/BP00181210-CT от 04.10.2018
6	Электронно-библиотечная система IPRbooks		Государственный контракт №578 от 07.11.2018г.
7	ПО «Автоматизированная тестирующая система	Свидетельство государственной регистрации программ для ЭВМ №2014614238 от 01.04.2014г.	
8	7-ZIP File Manager	Свободно распространяемое ПО	

11. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по данной дисциплине

Освоение дисциплины «Организационное поведение и лидерство» предполагает использование нижеперечисленного материально-технического обеспечения:

№ п/п	Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1.	Учебный корпус А, аудитория	1. Компьютер в комплекте с монитором с

	А-311 (учебная аудитория для проведения занятий лекционного и практического типов, групповых консультаций)	подключением к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду института 2. Проектор BenQ MX704 3 Проекционный экран с электроприводом
2.	Ул. Ленина, 2. Учебный корпус А, аудитория А-303 учебная аудитория для проведения занятий лекционного и практического типов, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации)	1. Ноутбук Lenovo IdeaPad B5080 2. Проектор SMART V30 3 Интерактивная доска SB480
3.	Ул. Ленина, 2. Учебный корпус А, аудитория А-220 компьютерный класс (учебная аудитория для проведения занятий лабораторного и практического типов, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, самостоятельной работы)	1. Компьютер в комплекте с монитором IT Corp 3260 – 11 шт. с подключением к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду института 2. Проектор SMART V30 3. Интерактивная доска SB480 4. Копировальный аппарат Kyocera TASKLFA – 181

*Специальные помещения – учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, практических и лабораторных занятий, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.

12 Средства адаптации преподавания дисциплины к потребностям обучающихся лиц с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости в образовательном процессе применяются следующие методы и технологии, облегчающие восприятие информации обучающимися лицам с ограниченными возможностями здоровья:

- применение дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем;

- применение дистанционных образовательных технологий для организации форм текущего контроля;

- увеличение продолжительности сдачи обучающимся лицам с ограниченными возможностями здоровья форм промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности их сдачи:

- продолжительности сдачи зачёта или экзамена, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;

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

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и учебным планом по направлению подготовки 38.04.01 – Экономика Направленность (профиль) программы «HR-аналитика».

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

АННОТАЦИЯ
рабочей программы дисциплины

«ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ И ЛИДЕРСТВО»

Направление подготовки 38.04.01 – Экономика
Направленность (профиль) программы HR-аналитика

Оцениваемые компетенции (код, наименование)	**Результаты освоения компетенции**	**Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации**
ОПК – 2 готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	**знать:** модели организационного поведения и лидерства, основы организационной культуры для гармонизации социально-трудовых отношений и создания условий для предотвращения конфликтных ситуаций в сфере профессиональной деятельности **уметь:** руководить коллективом, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия при разработке, внедрении и реализации моделей организационного поведения; **владеть:** навыками руководства коллективом, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в рамках построения моделей организационного поведения;	**Текущий контроль:** Устный опрос, практическое задание по темам 1-11 Компьютерное тестирование по темам 1-11 **Промежуточная аттестация:** Зачет в 3 семестре, зачет с оценкой в 4 семестре
ПК-1 способностью обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями, выявлять перспективные направления, составлять программу исследований	**Знать:** - методы оценки и обобщения результатов научных исследований, полученных отечественными и зарубежными исследователями в области организационного поведения и лидерства; - научные труды и последние достижения ученых в области организационного поведения и лидерства как в РФ, так и за рубежом **Уметь:** - обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями в рамках организационного поведения;	**Текущий контроль:** Устный опрос, практическое задание по темам 1-11 Компьютерное тестирование по темам 1-11 **Промежуточная аттестация:** Зачет в 3 семестре, зачет с оценкой в 4 семестре

	- применять результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями в разработке эффективных моделей организационного поведения и их реализации в деятельности хозяйствующих субъектов **Владеть:** - навыками критической оценки результатов, полученных отечественными, зарубежными исследователями в области организационного поведения и лидерства, степени их применимости в практической деятельности предприятия для построения моделей организационного поведения;	

Место дисциплины в структуре ОПОП ВО	**Б1.В.ДВ.02.01** Дисциплина «Организационное поведение и лидерство» входит в состав Блока 1 «Дисциплины (модули)» и относится к дисциплинам по выбору вариативной части ОПОП Дисциплина изучается на 2 курсе в 3 и 4 семестрах.
Общая трудоемкость дисциплины (в зачетных единицах и часах)	Зачетных единиц по учебному плану: **4** ЗЕ. Часов по учебному плану: **144** ч.
Виды учебной работы	Контактная работа обучающихся с преподавателем: - лекции **21** ч.; - практические занятия **21** ч.; - КСР **4** ч. Самостоятельная работа **98** ч.
Изучаемые темы (разделы)	Тема 1. Введение в дисциплину «Организационное поведение и лидерство». Тема 2. Модели организационного поведения. Тема 3. Способности и личностные качества работников. Тема 4 Организационная культура Тема 5. Конфликты. Прессинговые психологические состояния. Итого за 3 семестр Тема 6. Истоки и классические исследования лидерства. Тема 7. Общепринятые теории лидерства. Тема 8. Новые теоретические подходы к лидерству. Тема 9. Стили лидерства. Тема 10. Роли и действия лидеров. Тема 11. Навыки лидерства.
Форма промежуточной аттестации	**зачет в 3 семестре, зачет с оценкой в 4 семестре**

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

«УТВЕРЖДАЮ»
И.о. ректора АГНИ
_____ А.Ф. Иванов
«__» _____ 2020г.

ЛИСТ ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ
к рабочей программе дисциплины Б1.В.ДВ.02.01
ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ И ЛИДЕРСТВО

Направление подготовки 38.04.01 – Экономика

Направленность (профиль) программы «HR-аналитика»

на 2020/2021 учебный год

В рабочую программу вносятся следующие изменения:

1. В п. **9 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины** добавлено:

Для изучения дисциплины также, используется система дистанционного обучения АГНИ «Цифровой университет» (СДО АГНИ), созданная да платформе MOODLE, которая позволяет организовать контактную работу обучающихся посредством сети «Интернет» в удаленном режиме доступа. При этом трудоемкость дисциплины и контактной работы, материалы, используемые для проведения занятий, соответствуют учебному плану, РПД и позволяют полностью освоить заданные компетенции. Вид и форма лекционного материала и материала для практических занятий определяется преподавателем и размещается в СДО АГНИ «Цифровой университет».

2. В п. **10 Перечень программного обеспечения** внесены изменения следующего содержания:

Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный Russian Edition	№ 24C419102314302083078 4	BP00347095-CT/582 от 10.10.2019
Электронно-библиотечная система IPRbooks		Лицензионный договор №494 от 01.10.2019г.

Изменения в рабочей программе рассмотрены и одобрены на заседании кафедры Экономики и управления предприятием

(наименование кафедры)

протокол № 9 от "17" 06 2020 г.

Заведующий кафедрой:

к.э.н, доцент — Р.Р.Садыкова

(ученая степень, ученое звание) *(подпись)* *(И.О.Фамилия)*