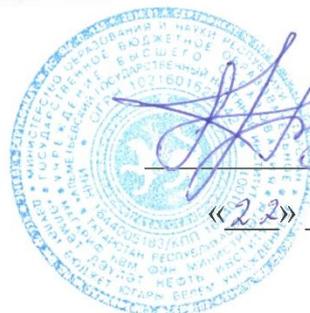


МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

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



«УТВЕРЖДАЮ»

И.о. ректора АГНИ

_____ А.Ф. Иванов

«22» 06 2020г

Рабочая программа дисциплины Б1.О. 02
ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Направление подготовки: **13.04.02 Электроэнергетика и электротехника**

Направленность (профиль) программы: **Электротехнические комплексы и системы**

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: очная

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2020 г.

Статус	ФИО	Подпись	Дата
Автор	О.В. Киселева		15.06.2020
Рецензент	О.В. Антипова		16.06.2020
Зав. обеспечивающей кафедрой	Р.Ш. Садыкова		17.06.2020
И. о. зав. выпускающей кафедрой	Табачникова Т.В.		17.06.2020

Альметьевск 2020

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** 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**»:

Оцениваемые компетенции (код, наименование)	Код и наименование индикатора (индикаторов) достижения компетенции	Результаты освоения компетенции	Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации
<p>УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>УК-3.1. Демонстрирует понимание принципов командной работы (знает роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом). УК-3.2. Руководит членами команды для достижения поставленной задачи.</p>	<p>Знать: - методики формирования команд; - методы эффективного руководства коллективами; - основные теории лидерства и стили руководства Уметь: - разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций при подготовке и выполнении проекта; - формулировать задачи членам команды для достижения поставленной цели; - разрабатывать командную стратегию; - применять эффективные стили Владеть: навыками по анализу, проектированию и организации межличностных, групповых и организационных коммуникаций в команде для достижения поставленной цели; - по методам организации и управления коллективом</p>	<p>Текущий контроль: Устный опрос, практическое задание по темам 2,3,6,8,9,10 Компьютерное тестирование по темам 1-12</p> <p>Промежуточная аттестация: Зачет с оценкой</p>
<p>УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>	<p>УК-5.1. Демонстрирует понимание особенностей различных культур и наций. УК-5.2 Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий.</p>	<p>Знать: - закономерности и особенности социально-исторического развития различных культур; - особенности межкультурного разнообразия общества; - правила и технологии эффективного межкультурного взаимодействия Уметь: - понимать и толерантно воспринимать межкультурное разнообразие общества; - анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>	<p>Текущий контроль: Устный опрос, практическое задание по темам 2,3,6,8,9,10 Компьютерное тестирование по темам 1-12</p> <p>Промежуточная аттестация: Зачет с оценкой</p>

		Владеть: навыками по эффективному межкультурному взаимодействию	
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1. Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания. УК-6.2. Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки.	Знать: - методики самооценки, самоконтроля и саморазвития с использованием подходов здоровьесбережения. Уметь: - решать задачи собственного личностного и профессионального развития, - определять и реализовывать приоритеты совершенствования собственной деятельности; - применять методики самооценки и самоконтроля; - применять методики, позволяющие улучшить и сохранить здоровье в процессе жизнедеятельности. Владеть: навыками управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки, самоконтроля и принципов самообразования в течение всей жизни, в том числе с использованием здоровьесберегающих подходов и методик.	Текущий контроль: Устный опрос, практическое задание по темам 2,3,6,8,9,10 Компьютерное тестирование по темам 1-12 Промежуточная аттестация: Зачет с оценкой

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

Дисциплина «**Организационное поведение**» входит в состав Блока 1 «Дисциплины (модули)» и относится к обязательной части ОПОП по направлению подготовки 13.04.02 – Электроэнергетика и электротехника направленности (профиля) программы «**Электротехнические комплексы и системы**».

Дисциплина изучается на 1 курсе в 1 семестре.

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 3 зачетные единицы, 108 часов.

Контактная работа обучающихся с преподавателем:

- лекции – 24 часа,
- практические занятия – 12 часов,
- Самостоятельная работа – 72 часа.

Форма промежуточной аттестации дисциплины: зачет с оценкой в 1 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	
Тема 1. Введение в дисциплину «Организационное поведение»	1	2	-	-	6
Тема 2. Модели организационного поведения	1	2	2	-	6
Тема 3. Мотивация и результативность организации	1	2	2	-	6
Тема 4. Формирование группового поведения в организации	1	2	-	-	6
Тема 5 Организационная культура	1	2	-	-	6
Тема 6. Лидерство в организации	1	2	2	-	6
Тема 7. Коммуникативное поведение в организации	1	2	-	-	6
Тема 8. Управление поведением организации	1	2	2	-	6
Тема 9. Изменения в организации	1	2	2	-	6
Тема 10. Управление карьерой	1	2	2	-	6
Тема 11. Формирование поведения индивида	1	2	-	-	6
Тема 12. Организационное поведение в международном бизнесе	1	2	-	-	6
Итого по дисциплине:		24	12	-	72

4.1. Содержание дисциплины

Тема	Кол-во часов	Используемый метод	Формируемые компетенции
Дисциплинарный модуль 1.1			
Тема 1. Введение в дисциплину «Организационное поведение»			

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.	2 ч.	<i>Проблемная лекция</i>	УК-3, УК-5, УК-6
Тема 2. Модели организационного поведения			
Лекция 2. Авторитарная модель организационного поведения. Модель опеки. Поддерживающая модель поведения. Коллегиальная модель организационного поведения.	2 ч.	<i>Проблемная лекция</i>	УК-3, УК-5, УК-6
Практическое занятие 1. Авторитарная модель организационного поведения. Модель опеки. Поддерживающая модель поведения. Коллегиальная модель организационного поведения.	2 ч.		УК-3, УК-5, УК-6
Тема 3. Мотивация и результативность организации			
Лекция 3. Сущность и содержание мотивации. Современные теории мотивации. Самоорганизация индивида. Мотивация и стимулирование	2 ч.		УК-3, УК-5, УК-6
Практическое занятие 2. Сущность, содержание мотивации. Содержательные теории мотивации. Механизм мотивации. Организация и содержание труда как фактор мотивации. Результативность мотивации	2 ч.	<i>Ситуационный анализ</i>	УК-3, УК-5, УК-6
Тема 4. Формирование группового поведения в организации			
Лекция 4. Понятие группы и их виды. Причины создания формальных и неформальных групп. Стадии развития групп. Характеристики групп. Преимущества и недостатки групповой работы. Группа и команда. Новые типы команд. Эффективность групповой работы. Управление конфликтами в группах	2 ч		УК-3, УК-5, УК-6
Тема 5. Организационная культура			
Лекция 5. 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	2 ч	<i>Проблемная лекция</i>	УК-3, УК-5, УК-6

стратегии. Управление организационной культурой.			
Тема 6. Лидерство в организации			
Лекция 6. Природа лидерства. Лидер организации. Классические исследования лидерства. Властные аспекты организационного лидерства. Управленческие аспекты лидерства. Делегирование полномочий и ответственности.	2 ч		УК-3, УК-5, УК-6
Практическое занятие 3. Теории лидерства. Теория лидерских черт. Групповая теория лидерства и теория обмена. Ситуационная теория лидерства. Теория лидерства «путь-цель».	2 ч	<i>Ситуационный анализ</i>	УК-3, УК-5, УК-6
Дисциплинарный модуль 1.2			
Тема 7. Коммуникативное поведение в организации			
Лекция 7. Процесс коммуникаций в организации. Межличностные коммуникации и их барьеры. Организационные коммуникации. Коммуникационные сети. Управление коммуникациями в организации.	2ч.		УК-3, УК-5, УК-6
Тема 8. Управление поведением организации			
Лекция 8. Содержание, функции и механизм поведения организации. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла. Корпоративная культура и поведение в организации. Социальная ответственность организации и ее соотношение с юридической и экономической ответственностью. Области социальной ответственности организации	2ч.	<i>Проблемная лекция</i>	УК-3, УК-5, УК-6
Практическое занятие 4. Понятие управленческой этики. Критериальные подходы к принятию этических решений. Влияние корпоративной культуры на инновационную деятельность. Формирование, поддержание и изменение корпоративной культуры. Формирование и управление репутаций компании.	2ч.		УК-3, УК-5, УК-6
Тема 9. Изменения в организации			
Лекция 9. Концепция и типы организационных изменений. Обучающаяся организация. Модель и этапы плановых изменений в организации. Причины и формы	2 ч.		УК-3, УК-5, УК-6

проявления сопротивления работников переменам. Методы преодоления сопротивления изменениям			
Практическое занятие 5. Концепция организационного развития, ее достоинства и ограничения. Индивидуальный стресс и управление стрессом	2 ч.	<i>Ситуационный анализ</i>	УК-3, УК-5, УК-6
Тема 10. Управление карьерой			
Лекция 10. Понятие, виды этапы карьеры. Состав и содержание карьеры. Жизненный цикл работника как объект управления. Управление деловой карьерой персонала.	2 ч		УК-3, УК-5, УК-6
ПЗ 6. Кадровый резерв. Построение карьерного маршрута. Эффективность карьеры	2 ч.		
Тема 11. Формирование поведения индивида			
Лекция 11. Поведенческий маркетинг. Компетенции организации и персонала. Управление поведением индивидов внутри организации на основе компетентного подхода	2 ч	<i>Проблемная лекция</i>	УК-3, УК-5, УК-6
Тема 12. Организационное поведение в международном бизнесе			
Лекция 12. Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру компаний. Модель межкультурных различий Г. Хофстеде. Особенности формирования организационной культуры российских компаний. Адаптация организаций в международной среде	2 ч		УК-3, УК-5, УК-6

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 способностей 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 контактными 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 расчетами деталей и узлов машин общего назначения.

Темы для самостоятельной работы обучающегося по дисциплине «Организационное поведение» приведены в методических указаниях:

Киселева О.В. Организационное поведение: Методические указания по подготовке практических занятий и организации самостоятельной работы по дисциплине «Организационное поведение» для студентов направления подготовки 13.04.02 Электроэнергетика и электротехника очной формы обучения. – Альметьевск: АГНИ, 2019. – 22 с.

6. Фонд оценочных средств по дисциплине

Основной целью формирования ФОС по дисциплине «Организационное поведение» 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 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
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 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)
1	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Демонстрирует понимание принципов командной работы (знает роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом). УК-3.2. Руководит членами команды для достижения поставленной задачи.	Знать: - методики формирования команд; - методы эффективного руководства коллективами; - основные теории лидерства и стили руководства	Сформированные систематические представления о методиках формирования команд; - методах эффективного руководства коллективами; - основных теориях лидерства и стилях руководства	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о методиках формирования команд; - методах эффективного руководства коллективами; - основных теориях лидерства и стилях руководства	Неполные представления о методиках формирования команд; - методах эффективного руководства коллективами; - основных теориях лидерства и стилях руководства	Фрагментарные представления о методиках формирования команд; - методах эффективного руководства коллективами; - основных теориях лидерства и стилях руководства
			Уметь: - разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций при подготовке и выполнении проекта;	Сформированное умение разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций при подготовке и выполнении проекта; - формулировать задачи членам команды для	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций при подготовке и выполнении проекта; - формулировать задачи членам команды для	В целом успешное, но не систематическое умение разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций при подготовке и выполнении проекта; - формулировать задачи членам команды для	Фрагментарное умение разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций при подготовке и выполнении проекта; - формулировать задачи членам

			<p>- формулировать задачи членам команды для достижения поставленной цели;</p> <p>- разрабатывать командную стратегию;</p> <p>-применять эффективные стили</p>	<p>достижения поставленной цели;</p> <p>- разрабатывать командную стратегию;</p> <p>-применять эффективные стили</p>	<p>команды для достижения поставленной цели;</p> <p>- разрабатывать командную стратегию;</p> <p>-применять эффективные стили</p>	<p>достижения поставленной цели;</p> <p>- разрабатывать командную стратегию;</p> <p>-применять эффективные стили</p>	<p>команды для достижения поставленной цели;</p> <p>- разрабатывать командную стратегию;</p> <p>-применять эффективные стили</p>
			<p>Владеть: навыками по анализу, проектированию и организации межличностных, групповых и организационных коммуникаций в команде для достижения поставленной цели;</p> <p>- по методам организации и управления коллективом</p>	<p>Успешное и систематическое владение навыками по анализу, проектированию и организации межличностных, групповых и организационных коммуникаций в команде для достижения поставленной цели;</p> <p>- по методам организации и управления коллективом</p>	<p>В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владение навыками по анализу, проектированию и организации межличностных, групповых и организационных коммуникаций в команде для достижения поставленной цели;</p> <p>- по методам организации и управления коллективом</p>	<p>В целом успешное, но не систематическое владение навыками по анализу, проектированию и организации межличностных, групповых и организационных коммуникаций в команде для достижения поставленной цели;</p> <p>- по методам организации и управления коллективом</p>	<p>Фрагментарное владение навыками по анализу, проектированию и организации межличностных, групповых и организационных коммуникаций в команде для достижения поставленной цели;</p> <p>- по методам организации и управления коллективом</p>

2	<p>УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>	<p>УК-5.1. Демонстрирует понимание особенностей различных культур и наций. УК-5.2 Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий.</p>	<p>Знать: - закономерности и особенности социально-исторического развития различных культур; - особенности межкультурного разнообразия общества; - правила и технологии эффективного межкультурного взаимодействия</p>	<p>Сформированные систематические представления о закономерностях и особенностях социально-исторического развития различных культур; - особенностях межкультурного разнообразия общества; - правила и технологиях эффективного межкультурного взаимодействия</p>	<p>Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о закономерностях и особенностях социально-исторического развития различных культур; - особенностях межкультурного разнообразия общества; - правила и технологиях эффективного межкультурного взаимодействия</p>	<p>Неполные представления о закономерностях и особенностях социально-исторического развития различных культур; - особенностях межкультурного разнообразия общества; - правила и технологиях эффективного межкультурного взаимодействия</p>	<p>Фрагментарные представления основных о закономерностях и особенностях социально-исторического развития различных культур; - особенностях межкультурного разнообразия общества; - правила и технологиях эффективного межкультурного взаимодействия</p>
			<p>Уметь: - понимать и толерантно воспринимать межкультурное разнообразие общества; - анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>	<p>Сформированное умение понимать и толерантно воспринимать межкультурное разнообразие общества; - анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>	<p>В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение понимать и толерантно воспринимать межкультурное разнообразие общества; - анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>	<p>В целом успешное, но не систематическое умение понимать и толерантно воспринимать межкультурное разнообразие общества; - анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>	<p>Фрагментарное умение понимать и толерантно воспринимать межкультурное разнообразие общества; - анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>

			<p>Владеть: навыками по эффективному межкультурному взаимодействию</p>	<p>Успешное и систематическое владение навыками по эффективному межкультурному взаимодействию</p>	<p>В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владение навыками по эффективному межкультурному взаимодействию</p>	<p>В целом успешное, но не систематическое владение навыками по эффективному межкультурному взаимодействию</p>	<p>Фрагментарное владение навыками по эффективному межкультурному взаимодействию</p>
--	--	--	---	--	--	---	--

3	<p>УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p>УК-6.1. Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания.</p>	<p>Знать: - методики самооценки, самоконтроля и саморазвития с использованием подходов здоровьесбережения.</p>	<p>Сформированные систематические представления о методиках самооценки, самоконтроля и саморазвития с использованием подходов здоровьесбережения</p>	<p>Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о методиках самооценки, самоконтроля и саморазвития с использованием подходов здоровьесбережения</p>	<p>Неполные представления о методиках самооценки, самоконтроля и саморазвития с использованием подходов здоровьесбережения</p>	<p>Фрагментарные представления основных о методиках самооценки, самоконтроля и саморазвития с использованием подходов здоровьесбережения</p>
		<p>УК-6.2. Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки.</p>	<p>Уметь: - решать задачи собственного личностного и профессионального развития, - определять и реализовывать приоритеты совершенствования собственной деятельности;</p> <p>- применять методики самооценки и самоконтроля;</p> <p>- применять методики, позволяющие улучшить и сохранить здоровье в процессе жизнедеятельности.</p>	<p>Сформированное умение решать задачи собственного личностного и профессионального развития, - определять и реализовывать приоритеты совершенствования собственной деятельности;</p> <p>- применять методики самооценки и самоконтроля;</p> <p>- применять методики, позволяющие улучшить и сохранить здоровье в процессе жизнедеятельности.</p>	<p>В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение решать задачи собственного личностного и профессионального развития, - определять и реализовывать приоритеты совершенствования собственной деятельности;</p> <p>- применять методики самооценки и самоконтроля;</p> <p>- применять методики, позволяющие улучшить и сохранить здоровье в процессе жизнедеятельности.</p>	<p>В целом успешное, но не систематическое умение решать задачи собственного личностного и профессионального развития, - определять и реализовывать приоритеты совершенствования собственной деятельности;</p> <p>- применять методики самооценки и самоконтроля;</p> <p>- применять методики, позволяющие улучшить и сохранить здоровье в процессе жизнедеятельности.</p>	<p>Фрагментарное умение решать задачи собственного личностного и профессионального развития, - определять и реализовывать приоритеты совершенствования собственной деятельности;</p> <p>- применять методики самооценки и самоконтроля;</p> <p>- применять методики, позволяющие улучшить и сохранить здоровье в процессе жизнедеятельности.</p>

			<p>Владеть: навыками управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствовани я на основе самооценки, самоконтроля и принципов самообразования в течение всей жизни, в том числе с использованием здоровьесберегаю щих подходов и методик.</p>	<p>Успешное и систематическое владение навыками управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки, самоконтроля и принципов самообразования в течение всей жизни, в том числе с использованием здоровьесберегающих подходов и методик.</p>	<p>В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владение навыками управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки, самоконтроля и принципов самообразования в течение всей жизни, в том числе с использованием здоровьесберегающих подходов и методик.</p>	<p>В целом успешное, но не систематическое владение навыками управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки, самоконтроля и принципов самообразования в течение всей жизни, в том числе с использованием здоровьесберегающих подходов и методик.</p>	<p>Фрагментарное владение навыками управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки, самоконтроля и принципов самообразования в течение всей жизни, в том числе с использованием здоровьесберегающих подходов и методик.</p>
--	--	--	--	--	---	---	---

6.3. Варианты оценочных средств

6.3.1 Устный опрос

6.3.1.1. Порядок проведения

Устный опрос по дисциплине «Организационное поведение» 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

6.3.1.2. Содержание оценочного средства

Примерный перечень вопросов к устному опросу по дисциплинарному модулю № 1.1

УК-5

1. Определение, цели и задачи организационного поведения.
2. основополагающие организационное поведение силы. Понятие и структура организационной культуры.
3. Функции и роли организационной культуры.
4. Развитие организационной культуры.
5. Поддержание организационной культуры.
6. Изменение организационной культуры.
7. Влияние культуры на организационную эффективность.

УК-3

8. Функции и роли менеджера. Мастерство управления.
9. Авторитарная модель организационного поведения.
10. Сущность и содержание мотивации.
11. Современные теории мотивации.
12. Мотивация и стимулирование
13. Понятие группы и их виды.
14. Причины создания формальных и неформальных групп.
15. Преимущества и недостатки групповой работы . Группа и команда.
16. Управление конфликтами в группах
17. Природа лидерства. Лидер организации.
18. Управленческие аспекты лидерства.
19. Делегирование полномочий и ответственности.

УК-6

20. Самоорганизация индивида.

по дисциплинарному модулю № 1.2

УК-3

1. Процесс коммуникаций в организации.
2. Межличностные коммуникации и их барьеры.
3. Организационные коммуникации.
4. Управление коммуникациями в организации.

5. Содержание, функции и механизм поведения организации.
6. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла. Корпоративная культура и поведение в организации.
7. Концепция и типы организационных изменений.
8. Обучающаяся организация.
9. Модель и этапы плановых изменений в организации.
10. Причины и формы проявления сопротивления работников переменам.
11. Методы преодоления сопротивления изменениям

УК-6

12. Понятие, виды этапы карьеры.
13. Управление деловой карьерой персонала.
14. Кадровый резерв.
15. Построение карьерного маршрута.
16. Эффективность карьеры
17. Поведенческий маркетинг.
18. Компетенции организации и персонала
19. Управление поведением индивидов внутри организации на основе компетентностного подхода

УК-5

20. Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру компаний.
21. Модель межкультурных различий Г. Хофстеде.
22. Особенности формирования организационной культуры российских компаний.
23. Адаптация организаций в международной среде

6.3.2. Тестирование компьютерное

6.3.2.1. Порядок проведения

Тестирование компьютерное по дисциплине «Организационное поведение» 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 1.1.					
УК-3	Что является источниками групповой эффективности?	навыки	групповые нормы	роли	организационная культура
	Что относится к факторам, которые содействуют сплоченности группы?	легкость вступления в группу	общие цели	успех	

	Каковы причины объединения людей в неформальную группу?	реализация личных целей	повышение зарплаты	чувство принадлежности	осуществление целей организации
	Что является наилучшей формой преодоления конфликта?	через стратегию компромисса	через стратегию окончательного решения	через стратегию игнорирования	через стратегию приспособления
УК-5	Этические ценности по отношению к сотрудникам могут включать:	Честность в конкуренции	Социальные гарантии	Внимание к потребителям	Справедливую оплату
	Для измерения культур используются следующие синдромы, за исключением:	Простота — сложность	Индивидуализм — коллективизм	Открытость — закрытость	Маскулинность — феминность
	Основными характеристиками взаимодействующих культур являются (исключите неверный ответ):	Степень сходства между культурами	Степень различия между культурами	Особенности культуры, к которой принадлежит переселенцы и визитеры	Особенности страны пребывания
	Принцип совместимости, когда разные группы сохраняют свои, присущие им культурные индивидуальности, хотя в тоже время объединяются в единое общество на другом, равнозначимом для них основании, называется:	Сегрегацией	Интеграцией	Сепарацией	Маргинализацией
УК-6	Что можно отнести к поведенческим чертам личности?	внешность	самоуверенность	властность	состояние здоровья
	Как называется состояние индивида, которое возникает в ответ на разнообразные экстремальные воздействия внешней и внутренней среды, которые выводят из равновесия физиологические или психологические функции организма?	стресс	фрустрация	конфликт	
	Какие из перечисленных вопросов относятся уровню индивидуального поведения?	поведенческий маркетинг	типы личности	управление инновациями	формирование команды
	Если в организации преобладает «индивидуализм», то:	сотрудники ожидают, что предприятие будет защищать их интересы	сотрудники не желают вмешательства организации в личную жизнь	в ней поощряется инициатива	в ней высокая сплоченность
Дисциплинарный модуль 1.2.					
УК-3	Какие из перечисленных факторов способствуют высокой сплоченности группы?	длительное время существования группы	трудность вступления в группу	большой размер группы	разнородный состав группы
	Благодаря командам компания становится более ...				

	гибкой в принятии решений дисциплинированной при исполнении решений активной при разработке решений инициативной при выборе вариантов решений				
	3. Командная организация труда обеспечивает ... командный дух высокую мотивацию получение синергии повышение производительности труда				
	4. Чтобы команды стали самоорганизующимися единицами, важно обеспечить ... наличие ресурсов для работы команды адекватные коммуникации между ними полную самостоятельность работы точность поставленных целей				
УК-5	При подготовке индивидов к взаимодействию в инокультурной среде психологи обычно рекомендуют во избежание недоразумений использовать как можно меньше:	Жесты	Паузу	Подручные средства	Шпаргалки
	Упрощенными образами этнических групп являются:	Этнические стереотипы	Этнические отношения	Этническая идентичност ь	Этническая эндогамия
	Нация это:	Исторически сложившаяся общность людей, обладающая единым языком и культурой, а также общим самосознани ем	Это группа людей сложившаяся по отношению к средствам производства	Это человеческа я общность характеризу ющаяся общими наследствен ными физиологич ескими особенности ми, связанные с единством происхожде ния и определенно й распростран ения	Сплоченная общность людей, характеризу ющаяся единым языком, культуры, территории, а также тесными экономическ ими контактами
	Направленность и склад мышления личности, этнической группы – это	Этническая картина мира	Этнические константы	Менталитет	Аттитюды
	Последствия межэтнических взаимоотношений:	Геноцид	Национализм	Ассимиляци я	Сегрегация
УК-6	Личность понимается как:	понятие, обозначающ ее совокупност ь	целостная система, объединяющ ая в себе множество	индивид как субъект социальных отношений и	целостность социальных свойств человека, продукт

		устойчивых психологических качеств человека, составляющих его индивидуальность	психосоциальных качеств, характеризующих конкретного человека (индивидуума);	сознательной деятельности	общественного развития и включения индивида в систему социальных отношений посредством активной предметной деятельности и общения
	Поведенческие черты личности представляют собой:	характеристики поведения, отличающиеся относительно устойчивостью и постоянством проявления	особый вид социального поведения, который находит свое отражение в толпе или массах людей	относительной постоянной поведения модель, требующая соблюдения последовательности действий отдельного индивида (или группы) и являющаяся реакцией на данный тип ситуации	теорию, согласно которой личность формируется как система реакций на задаваемые обществом стимулы
	Статус личности в группе определяет:	все выше перечисленное вместе взятое	социальную позицию (положение) индивида в группе или обществе	В правовое, социальное положение субъекта в обществе, социальной группе	положение субъекта в системе межличностных отношений, определяющее его права, обязанности и привилегии, степень авторитета в глазах остальных участников группы
	Какие из перечисленных вопросов относятся уровню индивидуального поведения?	поведенческий маркетинг	типы личности	управление инновациями	формирование команды

6.3.3. Практические задания (кейсы, ситуационные задачи)

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 решении 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

УК-3

Задание 1 - 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 на концепции, 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.

УК-3

Задание 2 - 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, базирующиеся на данном подходе, пытаются объяснить процессы, в ходе которых развиваются отношения между лидерами 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.

УК-5

Задание 3 - 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.

УК-6

Задание 4 - 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 деятельность по достижению индивидуальных целей и общих целей организации. Воздействует на побудительные силы человеческой деятельности, как осознаваемые, так и 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 характерной сущностью выполняемой человеком работой.

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

УК-6

Задание 5 - 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.

6.3.4 Зачет с оценкой

6.3.4.1. 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).

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

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

Общие положения:

- Для допуска к экзамену студенту необходимо набрать не менее **35 баллов** по результатам текущего контроля знаний.
- Если студент по результатам текущих и промежуточных контролей в учебном семестре набрал от **55** до **60** баллов и по данной дисциплине предусмотрен экзамен, то по желанию студента в экзаменационную ведомость и зачетную книжку экзаменатором без дополнительного опроса может быть проставлена оценка «удовлетворительно».
- выполнение контрольных работ и тестов принимается в установленные сроки.
- защита лабораторных работ принимается в установленные сроки.
- при наличии уважительных причин срок сдачи может быть продлен, но не более чем на две недели.
- рейтинговая оценка регулярно доводится до студентов и передается в деканат в установленные сроки.

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» предусмотрено 2 дисциплинарных модуля в 1 семестре

Дисциплинарный модуль	ДМ 1.1	ДМ 1.2
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 1.1.

№ п/п	Виды работ	Максимальный балл
Текущий контроль		
1	Практическое занятие 1. Характеристика основных моделей поведения организации	7
2	Практическое занятие 2. Мотивационные основы организационного поведения	7
3	Практическое занятие 3. Теории лидерства	6
Итого:		20
Текущий контроль		
1	Тестирование по модулю 1.1.	20
Итого:		40

Дисциплинарный модуль 1.2.

№ п/п	Виды работ	Максимальный балл
-------	------------	-------------------

Текущий контроль		
1	Практическое занятие 4. Корпоративная культура и поведение в организации	13
2	Практическое занятие 5. Управление организационными изменениями	13
3	ПЗ 6. Кадровый резерв. Построение карьерного маршрута	14
Итого:		40
Текущий контроль		
1	Тестирование по модулю 1.2.	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 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 13.04.02 – Электроэнергетика и электротехника по дисциплине «Организационное поведение» предусмотрен **зачет с оценкой в 1 семестре**

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.	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.	http://www.iprbookshop.ru/74898.html — Режим доступа:	1
2.	Красовский, Ю. Д. Организационное поведение : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению «Менеджмент» и специальности «Социология» / Ю. Д. Красовский. — 4-е изд. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 487 с.	http://www.iprbookshop.ru/71032.html — Режим доступа:	1
3.	Организационное поведение : учебное пособие / А. В. Назаренко, Д. В. Запорожец, Д. С. Кенина [и др.]. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. — 168 с	http://www.iprbookshop.ru/76042.html . — Режим доступа:	1
Дополнительная литература			
1.	Згонник, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Згонник. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2019. — 232 с.	http://www.iprbookshop.ru/85261.html — Режим доступа	1
2	Семенов, А. К. Организационное поведение : учебник для бакалавров / А. К. Семенов, В. И. Набоков. — Москва : Дашков и К, 2018. — 272 с.	http://www.iprbookshop.ru/85663.html — Режим доступа:	1
Учебно-методические издания			
1.	Киселева О.В. Организационное поведение: Методические указания по подготовке практических занятий и организации самостоятельной работы по дисциплине «Организационное поведение» для студентов направления подготовки 13.04.02 Электроэнергетика и электротехника очной формы обучения. – Альметьевск: АГНИ, 2019. – 22 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	Учебно-методическая литература для учащихся и студентов, размещенная на сайте «Studmed.ru»	http://www.studmed.ru/
2	Единое окно доступа к информационным ресурсам	http://window.edu.ru/
3	Российская государственная библиотека	http://www.rsl.ru
4	Электронная библиотека Elibrary	http://elibrary.ru
5	Электронно-библиотечная система IPRbooks	http://iprbookshop.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).

Для изучения дисциплины также используется система дистанционного обучения АГНИ «Цифровой университет» (СДО АГНИ), созданная на 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». 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	ABBY Fine Reader 12 Professional	№197059 от 26.12.2016г.	№0297/136 от 23.12.2016г.
5	Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный Russian Edition	№ 24C41910231430208307 84	ВР00347095- СТ/582 от 10.10.2019г.
6	Электронно-библиотечная система IPRbooks		Лицензионный договор №494 от 01.10.2019г.
7	ПО «Автоматизированная тестирующая система	Свидетельство государственной регистрации программ для ЭВМ №2014614238 от 01.04.2014г.	

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

Освоение дисциплины «Организационное поведение» 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 А-311 (учебная аудитория для проведения занятий лекционного и практического типов, групповых консультаций)	1. Компьютер в комплекте с монитором с 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. Компьютер в комплекте с монитором IT Corp 3250 – 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;

- продолжительности выступления обучающегося при защите курсовой работы (проекта) - не более чем на 15 минут.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и учебным планом по направлению подготовки 13.04.02 – Электроэнергетика и электротехника, Направленность (профиль) программы: Электротехнические комплексы и системы

**АННОТАЦИЯ
рабочей программы дисциплины
«ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»**

Направление подготовки 13.04.02 – Электроэнергетика и электротехника
Направленность (профиль) программы Электротехнические комплексы и системы

Оцениваемые компетенции (код, наименование)	Код и наименование индикатора (индикаторов) достижения компетенции	Результаты освоения компетенции	Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации
<p>УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>УК-3.1. Демонстрирует понимание принципов командной работы (знает роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом). УК-3.2. Руководит членами команды для достижения поставленной задачи.</p>	<p>Знать: - методики формирования команд; - методы эффективного руководства коллективами; - основные теории лидерства и стили руководства Уметь: - разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций при подготовке и выполнении проекта; - формулировать задачи членам команды для достижения поставленной цели; - разрабатывать командную стратегию; - применять эффективные стили Владеть: навыками по анализу, проектированию и организации межличностных, групповых и организационных коммуникаций в команде для достижения поставленной цели; - по методам организации и управления коллективом</p>	<p>Текущий контроль: Устный опрос, практическое задание по темам 2,3,6,8,9,10 Компьютерное тестирование по темам 1-12</p> <p>Промежуточная аттестация: Зачет с оценкой</p>
<p>УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>	<p>УК-5.1. Демонстрирует понимание особенностей различных культур и наций. УК-5.2 Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий.</p>	<p>Знать: - закономерности и особенности социально-исторического развития различных культур; - особенности межкультурного разнообразия общества; - правила и технологии эффективного межкультурного взаимодействия Уметь: - понимать и толерантно воспринимать межкультурное разнообразие общества; - анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия Владеть: навыками по эффективному межкультурному взаимодействию</p>	<p>Текущий контроль: Устный опрос, практическое задание по темам 2,3,6,8,9,10 Компьютерное тестирование по темам 1-12</p> <p>Промежуточная аттестация: Зачет с оценкой</p>

<p>УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p>УК-6.1. Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания. УК-6.2. Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки.</p>	<p>Знать: - методики самооценки, самоконтроля и саморазвития с использованием подходов здоровьесбережения. Уметь: - решать задачи собственного личностного и профессионального развития, - определять и реализовывать приоритеты совершенствования собственной деятельности; - применять методики самооценки и самоконтроля; - применять методики, позволяющие улучшить и сохранить здоровье в процессе жизнедеятельности. Владеть: навыками управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки, самоконтроля и принципов самообразования в течение всей жизни, в том числе с использованием здоровьесберегающих подходов и методик.</p>	<p>Текущий контроль: Устный опрос, практическое задание по темам 2,3,6,8,9,10 Компьютерное тестирование по темам 1-12</p> <p>Промежуточная аттестация: Зачет с оценкой</p>
---	--	--	--

<p>Место дисциплины в структуре ОПОП ВО</p>	<p>Б1.О.02 Дисциплина «Организационное поведение» входит в состав Блока 1 «Дисциплины (модули)» и относится к обязательной части ОПОП по направлению подготовки 13.04.02 – Электроэнергетика и электротехника направленности (профиля) программы «Электротехнические комплексы и системы». Осваивается на 1 курсе в 1 семестре.</p>
<p>Общая трудоемкость дисциплины (в зачетных единицах и часах)</p>	<p>Зачетных единиц по учебному плану: 3 ЗЕ. Часов по учебному плану: 108 ч.</p>
<p>Виды учебной работы</p>	<p>Контактная работа обучающихся с преподавателем: - лекции 24 ч.; - практические занятия 12 ч.; Самостоятельная работа 72 ч.</p>
<p>Изучаемые темы (разделы)</p>	<p>Тема 1. Введение в дисциплину «Организационное поведение» Тема 2. Модели организационного поведения Тема 3. Мотивация и результативность организации Тема 4. Формирование группового поведения в организации Тема 5 Организационная культура Тема 6. Лидерство в организации Тема 7. Коммуникативное поведение в организации Тема 8. Управление поведением организации Тема 9. Изменения в организации Тема 10. Управление карьерой Тема 11. Формирование поведения индивида Тема 12. Организационное поведение в международном бизнесе</p>

Форма аттестации	промежуточной	зачет с оценкой в 1 семестре
------------------	---------------	------------------------------

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

«УТВЕРЖДАЮ»

Первый проректор АГНИ

«__» _____ 20__ г.

ЛИСТ ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ к рабочей программе дисциплины Б1.О. 02

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Направление подготовки: **13.04.02 Электроэнергетика и электротехника**
 Направленность (профиль) программы: **Электротехнические комплексы и системы**

на 20__/20__ учебный год

В рабочую программу вносятся следующие изменения:

- 1.
- 2.

Изменения в рабочей программе рассмотрены и одобрены на заседании кафедры Экономике и управления предприятием
(наименование кафедры)

протокол № _____ от " _____ " _____ 20__ г.

Заведующий кафедрой:

(ученая степень, ученое звание)

(подпись)

(И.О.Фамилия)

