

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Рабочая программа дисциплины (модуля)  
**ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ ПРОДВИНУТЫЙ КУРС**

Направление и направленность (профиль)  
38.04.04 Государственное и муниципальное управление. Государственное регулирование  
экономики

Год набора на ОПОП  
2024

Форма обучения  
очно-заочная

Владивосток 2024

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Организационное поведение продвинутой курс» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление (утв. приказом Минобрнауки России от 13.08.2020г. №1000) и Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утв. приказом Минобрнауки России от 06.04.2021 г. N245).

Составитель(и):

*Бараусова Е.А., кандидат экономических наук, доцент, Кафедра экономики и управления, E.Varausova@vvsu.ru*

Утверждена на заседании кафедры экономики и управления от 03.04.2024 , протокол № 5

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой (разработчика)

Ослопова М.В.

<b>ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ</b>	
Сертификат	M_1576159920
Номер транзакции	0000000000D280A0
Владелец	Ослопова М.В.

## 1 Цель, планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)

Целью дисциплины «Организационное поведение продвинутой курс» является формирование у студентов системных знаний о поведении людей в различных социальных организациях, на различных уровнях управления, в различных сферах человеческой деятельности, влиянии функциональной и личностной компоненты коммуникативных отношений, социально-психологических особенностях взаимодействия людей, структуре мотивационных факторов поведения людей в организации; формирование практических навыков управления поведением людей в организации.

Задачи освоения дисциплины «Организационное поведение продвинутой курс»:

- овладение совершенными концепциями, методами и основными инструментами управления организациями, подразделениями и группами сотрудников;
- формирование умения исследовать поведение людей в организации и управлять им на основе знаний их индивидуально-личностных особенностей;
- приобретение навыков аналитического и эмпирического исследования поведения людей в организации, принятия кадровых решений, направленных на реализацию выбранной стратегии.

Планируемыми результатами обучения по дисциплине (модулю), являются знания, умения, навыки. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы, представлен в таблице 1.

Таблица 1 – Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины (модуля)

Название ОПОП ВО, сокращенное	Код и формулировка компетенции	Код и формулировка индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине		
			Код результата	Формулировка результата	
38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» (М-ГУ)	ОПК-8 : Способен организовывать внутренние и межведомственные коммуникации, взаимодействие органов государственной власти и местного самоуправления с гражданами, коммерческими организациями, институтами гражданского общества, средствами массовой информации	ОПК-8.4к : Применяет методы анализа и проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций	РД1	Знание	основных типов и индикаторов поведения сотрудников организации
			РД2	Умение	анализировать индикаторы поведения сотрудников организации
	УК-3 : Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.2к : Обладает умением взаимодействовать во время групповой работы по проекту, учитывая наличие возможных конфликтов, и возможности ведения	РД3	Знание	современных управленческих практик и их влияния на организационное поведение
			РД4	Умение	использовать подходящие для конкретной ситуации HR-практики

		переговоров	РД5	Навык	управления поведением сотрудников организации
--	--	-------------	-----	-------	---

## 2 Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина «Организационное поведение продвинутой курс» относится к базовой части профессионального цикла учебных планов рекомендуемых направлений подготовки.

## 3. Объем дисциплины (модуля)

Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу с обучающимися (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу, приведен в таблице 2.

Таблица 2 – Общая трудоемкость дисциплины

Название ОПОП ВО	Форма обуче- ния	Часть УП	Семестр (ОФО) или курс (ЗФО, ОЗФО)	Трудо- емкость  (З.Е.)	Объем контактной работы (час)					СРС	Форма аттес- тации	
					Всего	Аудиторная			Внеауди- торная			
						лек.	прак.	лаб.	ПА			КСР
38.04.04 Государственное и муниципальное управление	ОЗФО	М01.Б	2	3	9	2	6	0	1	0	99	Э

## 4 Структура и содержание дисциплины (модуля)

### 4.1 Структура дисциплины (модуля) для ОЗФО

Тематический план, отражающий содержание дисциплины (перечень разделов и тем), структурированное по видам учебных занятий с указанием их объемов в соответствии с учебным планом, приведен в таблице 3.1

Таблица 3.1 – Разделы дисциплины (модуля), виды учебной деятельности и формы текущего контроля для ОЗФО

### 4.2 Содержание разделов и тем дисциплины (модуля) для ОЗФО

## 5 Методические указания для обучающихся по изучению и реализации дисциплины (модуля)

### 5.1 Методические рекомендации обучающимся по изучению дисциплины и по обеспечению самостоятельной работы

Изучение дисциплины включает в себя лекции, практические занятия и самостоятельную работу. Изучение курса происходит как в аудитории с преподавателем, так и в электронной образовательной среде (ЭОС) Moodle.

Лекционные занятия направлены на изучение основных теоретических вопросов в соответствии с содержанием курса. Они проводятся в сопровождении презентаций с использованием мультимедийного оборудования.

Цель практических занятий – осмысление и усиление прикладного значения

изложенного в лекциях материала. Они проводятся в разнообразных формах с использованием интерактивных методов обучения и могут включать: групповую дискуссию на заданную тему; выполнение упражнений, анализ конкретных ситуаций; деловые и ролевые игры, тестирование.

Самостоятельная работа студентов включает широкий набор различных видов работы: изучение литературы, выполнение упражнений и творческих заданий, анализ конкретных ситуаций, подготовку информационных сообщений. Студенты заочной формы обучения до начала сессии студенты должны самостоятельно изучить материалы каждой из 4 тем, представленных в электронном учебном курсе ЭОС Moodle, используя для этого презентации, электронные учебники, видео-материалы и другие рекомендованные источники. Для самостоятельной оценки качества освоения темы студенты выполняют тесты для самооценки, размещенные в каждом блоке электронного курса.

По курсу предусмотрено аттестационное тестирование для контроля качества освоения дисциплины, которое проводится в электронном учебном курсе (Итоговый тест). При реализации дисциплины (модуля) применяется электронный учебный курс, размещенный в системе электронного обучения Moodle.

## **5.2 Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

При необходимости обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов (по заявлению обучающегося) предоставляется учебная информация в доступных формах с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные задания, консультации и др.

## **6 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)**

В соответствии с требованиями ФГОС ВО для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений планируемым результатам обучения по дисциплине (модулю) созданы фонды оценочных средств. Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 1.

## **7 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)**

### **7.1 Основная литература**

1. Бараусова Е.А. Организационное поведение продвинутый курс: электронный учебный курс. - URL: <https://edu.vvsu.ru/mod/book/view.php?id=132658&chapterid=15716>

2. Кочеткова А. И., Кочетков П. Н. ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ В 3 Ч. ЧАСТЬ 1. ОСНОВЫ, СУЩНОСТЬ И МОДЕЛИ 6-е изд., испр. и доп. Учебник и практикум для вузов [Электронный ресурс] , 2021

- 249 - Режим доступа: <https://urait.ru/book/organizacionnoe-povedenie-i-organizacionnoe-modelirovanie-v-3-ch-chast-1-osnovy-suschnost-i-modeli-470617>

3. Кочеткова А. И., Кочетков П. Н. ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ В 3 Ч. ЧАСТЬ 2. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ 6-е изд., испр. и доп. Учебник и практикум для вузов [Электронный ресурс] , 2021 - 351 - Режим доступа: <https://urait.ru/book/organizacionnoe-povedenie-i-organizacionnoe-modelirovanie-v-3-ch-chast-2-psihologicheskie-mehanizmy-471045>

4. Кочеткова А. И., Кочетков П. Н. ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ В 3 Ч. ЧАСТЬ 3. КОМПЛЕКСНЫЕ МЕТОДЫ АДАПТИВНОГО ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ 6-е изд., испр. и доп. Учебник и практикум для вузов [Электронный ресурс] , 2021 - 207 - Режим доступа: <https://urait.ru/book/organizacionnoe-povedenie-i-organizacionnoe-modelirovanie-v-3-ch-chast-3-kompleksnye-metody-adaptivnogo-organizacionnogo-povedeniya-471047>

## **7.2 *Дополнительная литература***

1. Захаров Н.Л. Организационное поведение государственных служащих : Учебное пособие [Электронный ресурс] : Инфра-М , 2021 - 237 - Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=361131>

2. Згонник Л.В. Организационное поведение : Учебник [Электронный ресурс] : Дашков и К , 2020 - 230 - Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=358210>

3. Под ред. Латфуллина Г.Р., Громовой О.Н., Райченко А.В. ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ. Учебник и практикум для вузов [Электронный ресурс] , 2021 - 301 - Режим доступа: <https://urait.ru/book/organizacionnoe-povedenie-469756>

## **7.3 *Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы (при необходимости):***

1. Электронная библиотечная система ZNANIUM.COM - Режим доступа: <https://znanium.com/>

2. Электронно-библиотечная система издательства "Юрайт" - Режим доступа: <https://urait.ru/>

3. Open Academic Journals Index (ОАИ). Профессиональная база данных - Режим доступа: <http://oaji.net/>

4. Президентская библиотека им. Б.Н.Ельцина (база данных различных профессиональных областей) - Режим доступа: <https://www.prlib.ru/>

5. Информационно-справочная система "Консультант Плюс" - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

## **8 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения**

### Основное оборудование:

- Доска аудиторная ДА-8МЦ
- Мультимедийная трибуна E-Station S
- Мультимедийный комплект

### Программное обеспечение:

- Microsoft Office Professional Plus 2016

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Фонд оценочных средств  
для проведения текущего контроля  
и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

**ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ ПРОДВИНУТЫЙ КУРС**

Направление и направленность (профиль)

38.04.04 Государственное и муниципальное управление. Государственное регулирование  
экономики

Год набора на ОПОП  
2024

Форма обучения  
очно-заочная

Владивосток 2024

## 1 Перечень формируемых компетенций

Название ОПОП ВО, сокращенное	Код и формулировка компетенции	Код и формулировка индикатора достижения компетенции
38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» (М-ГУ)	ОПК-8 : Способен организовывать внутренние и межведомственные коммуникации, взаимодействие органов государственной власти и местного самоуправления с гражданами, коммерческими организациями, институтами гражданского общества, средствами массовой информации	ОПК-8.4к : Применяет методы анализа и проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций
	УК-3 : Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.2к : Обладает умением взаимодействовать во время групповой работы по проекту, учитывая наличие возможных конфликтов, и возможность ведения переговоров

Компетенция считается сформированной на данном этапе в случае, если полученные результаты обучения по дисциплине оценены положительно (диапазон критериев оценивания результатов обучения «зачтено», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично»). В случае отсутствия положительной оценки компетенция на данном этапе считается несформированной.

## 2 Показатели оценивания планируемых результатов обучения

**Компетенция ОПК-8** «Способен организовывать внутренние и межведомственные коммуникации, взаимодействие органов государственной власти и местного самоуправления с гражданами, коммерческими организациями, институтами гражданского общества, средствами массовой информации»

Таблица 2.1 – Критерии оценки индикаторов достижения компетенции

Код и формулировка индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине			Критерии оценивания результатов обучения
	Код результата	Тип результата	Результат	
ОПК-8.4к : Применяет методы анализа и проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций	РД1	Знание	основных типов и индикаторов поведения сотрудников организации	правильность ответов на поставленные вопросы, корректность использования терминологии
	РД2	Умение	анализировать индикаторы поведения сотрудников организации	способность выявить, измерить и оценить основные индикаторы поведения работника в конкретной ситуации для определения типа его поведения

**Компетенция УК-3** «Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели»



Таблица 2.2 – Критерии оценки индикаторов достижения компетенции

Код и формулировка индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине			Критерии оценивания результатов обучения
	Код результата	Тип результата	Результат	
УК-3.2к : Обладает умением взаимодействовать во время групповой работы по проекту, учитывая наличие возможных конфликтов, и возможности ведения переговоров	РД3	Знание	современных управленческих практик и их влияния на организационное поведение	правильность ответов на поставленные вопросы, корректность использования терминологии
	РД4	Умение	использовать подходящие для конкретной ситуации HR-практики	аргументированность использования конкретной HR-практики
	РД5	Навык	управления поведением сотрудников организации	обоснованность управленческих воздействий для усиления функциональных видов поведения и торможения дисфункциональных

Таблица заполняется в соответствии с разделом 1 Рабочей программы дисциплины (модуля).

### 3 Перечень оценочных средств

Таблица 3 – Перечень оценочных средств по дисциплине (модулю)

Контролируемые планируемые результаты обучения	Контролируемые темы дисциплины	Наименование оценочного средства и представление его в ФОС	
		Текущий контроль	Промежуточная аттестация

### 4 Описание процедуры оценивания

Качество сформированности компетенций на данном этапе оценивается по результатам текущих и промежуточных аттестаций при помощи количественной оценки, выраженной в баллах. Максимальная сумма баллов по дисциплине (модулю) равна 100 баллам.

Таблица 1 – Распределение баллов по видам учебной деятельности

Вид учебной деятельности	Дискуссия	Разноуровневые задания	Темы 1-4	Итого
Лекции (посещение/ изучение теоретических материалов в ЭОС Moodle)			8	8
Практические занятия	16	16		32
Электронный учебный курс в ЭОС Moodle		40		40
Аттестационное тестирование			20	20
Промежуточная аттестация	16	56	28	100

Сумма баллов, набранных студентом по всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины, переводится в оценку в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2 - перевод баллов в оценку

Сумма баллов по дисциплине	Оценка по промежуточной аттестации	Характеристика качества сформированности компетенции
от 91 до 100	«отлично»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций, обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
от 76 до 90	«хорошо»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
от 61 до 75	«удовлетворительно»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым дисциплинарным компетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
от 41 до 60	«неудовлетворительно»	У студента не сформированы дисциплинарные компетенции, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков.
от 0 до 40	«неудовлетворительно»	Дисциплинарные компетенции не сформированы. Проявляется полное или практически полное отсутствие знаний, умений, навыков.

Сумма баллов, набранных студентом по всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины, переводится в оценку в соответствии с таблицей.

Сумма баллов по дисциплине	Оценка по промежуточной аттестации	Характеристика качества сформированности компетенции
от 91 до 100	«зачтено» / «отлично»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций, обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
от 76 до 90	«зачтено» / «хорошо»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
от 61 до 75	«зачтено» / «удовлетворительно»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым дисциплинарным компетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
от 41 до 60	«не зачтено» / «неудовлетворительно»	У студента не сформированы дисциплинарные компетенции, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков.
от 0 до 40	«не зачтено» / «неудовлетворительно»	Дисциплинарные компетенции не сформированы. Проявляется полное или практически полное отсутствие знаний, умений, навыков.

## 5 Примерные оценочные средства

### 5.1 Итоговый тест

*1 Организационное поведение – это*

1) такое поведение одного индивида, которое вносит изменения в поведение, отношения, ощущения другого индивида

2) область знаний, изучающая влияние личностей, групп и структуры на поведение в организации, а также влияние поведения на организационную эффективность

3) привычное поведение руководителя по отношению к подчиненным с целью оказания на них влияния и побуждения их к достижению целей организации

4) всевозможная деятельность организации с целью распространить сведения о достоинствах своего товара и убедить потребителей покупать его

*2 Основополагающие концепции организационного поведения:*

1) природа управления

2) природа человека

3) природа организации

4) природа лидерства

*3 Модель «Большой пятерки» (O-C-E-A-N) включает черты характера, которые исследователи считают наиболее связанными с производственной деятельностью:*

1) компетентность и локус контроля

2) нейротизм и экстраверсия

3) сознательность и доброжелательность

4) открытость к освоению нового опыта

*4 Моделирование ролей, обучение и тренировка относятся к методам*

1) формирования организационной культуры

2) поддержания организационной культуры

3) изменения организационной культуры

4) обновления организационной культуры

*5 Модель Г. Хофстеде используется для*

1) определения соответствия культуры и стратегии организации

2) для определения влияния культуры на организационную эффективность

3) для определения влияния национальной культуры на культуру организации

4) для определения соответствия организационной культуры стилю руководства

*Краткие методические указания*

Для выполнения теста необходимо ознакомиться с содержанием учебных материалов, размещенных в электронном курсе по дисциплине «Организационное поведение продвинутой курс» в обучающей среде Moodle ([www.edu.vvsu.ru](http://www.edu.vvsu.ru)).

*Шкала оценки*

№	Баллы	Описание
1	9–10	Сформировавшееся систематическое знание основных типов и индикаторов поведения сотрудников организации
2	6–8	В целом сформировавшееся знание основных типов и индикаторов поведения сотрудников организации
3	3–5	Неполное знание основных типов и индикаторов поведения сотрудников организации
4	1–2	Фрагментарное знание основных типов и индикаторов поведения сотрудников организации
5	0	Отсутствие знания основных типов и индикаторов поведения сотрудников организации

### 5.2 Дискуссия

1. Какие элементы составляют систему организационного поведения? Почему философия и видение включены в систему организационного поведения? Приведите пример организационного видения, о котором вы читали или слышали.
2. Поведение в организации: понятие, уровни анализа, функции, особенности. Факторы,

влияющие на поведение.

3. Трудоголизм - это норма или девиация? Предпосылки, проявления и последствия трудоголизма.
4. Что такое атрибуция? Опишите виды атрибуции, которые люди используют в своей работе. Объясните фундаментальную ошибку атрибуции. Приведите пример из личного опыта или другого источника, когда наблюдатель способен сделать такую ошибку. Зачем менеджеру нужно знать законы атрибуции и атрибутивные ошибки?
5. Что называется «эффектом ореола»? Обобщите современные представления об этом эффекте. Каково различие «эффекта ореола» и стереотипа в восприятии? Какая ошибка восприятия, допущенная менеджером, могла бы создать дополнительные проблемы в оценке работы подчиненных, в оценке кандидата при приеме на работу?

#### *Краткие методические указания*

Для ответов на поставленные вопросы необходимо ознакомиться с содержанием учебных материалов по темам 1.3, размещенным в электронном курсе по дисциплине «Организационное поведение продвинутой курс» в обучающей среде Moodle ([www.edu.vvsu.ru](http://www.edu.vvsu.ru)).

#### *Шкала оценки*

№	Баллы	Описание
1	7-8	Сформировавшееся систематическое знание основных типов и индикаторов поведения сотрудников организации
2	5-6	В целом сформировавшееся знание основных типов и индикаторов поведения сотрудников организации
3	3-4	Неполное знание основных типов и индикаторов поведения сотрудников организации
4	1-2	Фрагментарное знание основных типов и индикаторов поведения сотрудников организации
5	0	Отсутствие знания основных типов и индикаторов поведения сотрудников организации

### **5.3 Перечень тем докладов, сообщений**

1. Современные проблемы управления организационным поведением.
2. Специфические черты и характеристики менталитета российских работников, их отличия от характеристик работников других стран.
3. Влияние интенсивной глобальной конкуренции на организационное поведение
4. Влияние взаимной зависимости национальных экономик на организационное поведение
5. Связь новых информационных технологий с организационным поведением. Эмоциональный интеллект: понятие, структура, развитие
6. Стратегии влияния и ситуативные ограничения
7. Участие российских работников в процессе принятия решений
8. Концепция меритократизма в современных исследованиях организации
9. Этноцентризм и «культурный шок». Меры, способствующие культурной адаптации.

#### *Краткие методические указания*

Для подготовки докладов необходимо ознакомиться с содержанием учебных материалов по темам 1-4, размещенным в электронном курсе по дисциплине «Организационное поведение продвинутой курс» в обучающей среде Moodle ([www.edu.vvsu.ru](http://www.edu.vvsu.ru)), а также можно воспользоваться основной и дополнительной литературой, электронными базами данных и справочными системами, рекомендованными по дисциплине.

#### *Шкала оценки*

№	Баллы	Описание
1	5	Сформировавшееся систематическое знание основных типов и индикаторов поведения сотрудников организации
2	4	В целом сформировавшееся знание основных типов и индикаторов поведения сотрудников организации
3	3	Неполное знание основных типов и индикаторов поведения сотрудников организации

4	2	Фрагментарное знание основных типов и индикаторов поведения сотрудников организации
5	1-0	Отсутствие знания основных типов и индикаторов поведения сотрудников организации

#### 5.4 Пример разноуровневых задач и заданий

Упражнение «Личность для работы»

**Вакантная должность: Заведующий секцией мужской и женской одежды.**

Менеджер в данной должности имеет полную ответственность за поддержание соответствующего ассортимента товаров в секции; должен управлять продажей, координировать работу и обеспечивать развитие подчиненных ему продавцов. Он обязан играть активную роль в выявлении слабых сторон в работе каждого продавца и помогать ему (ей) в преодолении недостатков. Приблизительно половину своего рабочего времени менеджер проводит в зале секции, работая с покупателями.

**Задание**

1) Разработайте модель личности для кандидата на эту должность. Эта модель должна описывать наиболее важные черты личности, которые приведут к успеху в работе.

2) Подготовьте список вопросов к кандидату на должность, ответы на которые помогут совместить требования к работе с личной характеристикой.

3) Определите, что нужно сделать для заполнения этой должности в будущем с большей эффективностью.

*Краткие методические указания*

Для выполнения упражнения следует изучить теоретические материалы по теме 2 (презентацию, электронный учебник, дополнительные материалы), размещенные в электронном курсе по дисциплине «Организационное поведение продвинутой курс» в обучающей среде Moodle ([www.edu.vvsu.ru](http://www.edu.vvsu.ru)).

*Шкала оценки*

№	Баллы	Описание
1	9–10	Сформировавшееся систематическое умение анализировать индикаторы поведения сотрудников организации
2	6–8	В целом сформировавшееся умение анализировать индикаторы поведения сотрудников организации
3	3–5	Неполное умение анализировать индикаторы поведения сотрудников организации
4	1–2	Фрагментарное умение анализировать индикаторы поведения сотрудников организации
5	0	Отсутствие умения анализировать индикаторы поведения сотрудников организации

#### 5.5 анализ и разбор конкретных ситуаций

**Конкретная ситуация «Применение методов приобретения реальной власти»**

Наталья Конева поступила в организацию год назад на должность технолога. Она полагала, что ей удастся быстро привлечь к себе внимание руководства. Однако в скором времени она почувствовала себя совершенно изолированной и забытой. Будучи технологом, она почти не завоевала авторитет эксперта среди коллег, кроме непосредственно своей области деятельности. Все серьезные совещания проходили без её участия. Хотя у некоторых линейных служащих (то есть коллег одного уровня иерархии) возможности для профессионального развития и существовали, однако никто не позаботился о приобретении Натальей большего опыта в развитии её способностей. В ней видели только узкого специалиста. Поскольку её обязанности не требовали работы совместно с другими, у нее было мало возможностей развивать отношения, которые вели бы к контактам с высшим руководством. Более всего её задевало, что руководство несколько раз приглашало для участия в проектах, относящихся к сфере её компетентности, стороннего консультанта, и это демонстрировало, как она считала, её не слишком большое значение для организации. Наталья стала чувствовать себя все более заброшенной. Она пыталась оградить себя от посягательств на область её компетенции; пыталась демонстрировать другим сотрудникам свою высокую профессиональную компетентность, но чем больше она старалась, тем больше получала статус специалиста на обочине организации. В общем, она чувствовала,

что подорвала основы своей карьеры.

### ***Вопросы и задания***

1. Проиллюстрируйте материалами из текста утрату власти в конкретной ситуации.
2. В связи с чем произошла утрата власти?
3. Возможно ли вернуть утраченную власть? Если да, то каким образом, если нет, то почему? Аргументируйте свой ответ.

### ***Краткие методические указания***

Конкретная ситуация (КС) представляет собой описание действительных событий, имевших место в процессе ведения бизнеса в словах, цифрах и образах. Студенты должны изучить ситуацию и прийти к своему индивидуальному заключению, а после обсуждения КС в группе и в классе внести в нее необходимые изменения. Для корректного выполнения заданий необходимо ознакомиться с материалами, размещенными в электронном курсе по дисциплине «Организационное поведение продвинутой курс» ЭОС «Moodle» ВГУЭС ([www.edu.vvsu.ru](http://www.edu.vvsu.ru)), а также с основной и дополнительной литературой, электронными ресурсами по дисциплине.

### ***Шкала оценки***

№	Баллы	Описание
1	9–10	Сформировавшееся систематическое владение навыками управления поведением сотрудников организации
2	6–8	В целом сформировавшееся владение навыками управления поведением сотрудников организации
3	3–5	Неполное владение навыками управления поведением сотрудников организации
4	1–2	Фрагментарное владение навыками управления поведением сотрудников организации
5	0	Отсутствие владения навыками управления поведением сотрудников организации