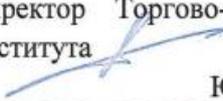


Министерство образования и науки РФ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ
Директор Торгово-экономического
института

Ю.Л. Александров
подпись, инициалы, фамилия
" 10 " октября 2016 г.
Торгово-экономический институт
институт, реализующий дисциплину

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Теория менеджмента: Организационное поведение

Дисциплина **Б1.Б.10.3 Теория менеджмента: Организационное поведение**

индекс и наименование дисциплины (на русском и иностранном языке при реализации на иностранном языке) в соответствии с ФГОС ВО и учебным планом

Направление подготовки/
специальность

38.03.02 Менеджмент

код и наименование направления подготовки/специальности

Направленность (профиль)

38.03.02.02.07 "Управление малым бизнесом (в сфере услуг)"

код и наименование направленности (профиля)

Красноярск 2016 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по укрупненной группе

38.00.00 Экономика и управление

код и наименование укрупненной группы

Направления подготовки /специальность (профиль/специализация)

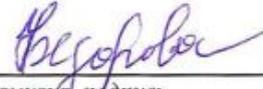
38.03.02 Менеджмент

38.03.02.02.07 "Управление малым бизнесом (в сфере услуг)"

код и наименование направления подготовки (профиля)

Программу составили

О.М. Федорова



инициалы, фамилия, подпись

1 Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель преподавания дисциплины

Познакомить с основными современными тенденциями развития теории и практики формирования организации и моделей организационного поведения, видами и способами передачи информации в организации, мотивацией трудовой деятельности, выявления лидерских качеств и характерных черт трансформационных лидеров, изучить технологию проведения изменений в организации и программы организационного развития.

1.2 Задачи изучения дисциплины.

- определить фундаментальные факторы, влияющие на организации и поведение людей в современных организациях;
- изучить современные достижения науки в области построения организаций и организационного поведения;
- сформировать навыки анализа организационного поведения и организационного развития;
- научиться владеть методиками разработки конфликтной, организационной, поведенческой стратегии;
- научиться разрабатывать программы организационного развития

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ПК-1 владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

ОПК-3 способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.

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

Таблица 1 - Карта компетенций дисциплины «Организационное поведение»

Код и формулировка компетенции	Результаты обучения в целом	Результаты обучения по уровням освоения материала		
		минимальный	базовый	повышенный
ОПК-3 способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.	Знать виды организационных изменений, программы технологических и продуктовых инноваций	основные понятия дисциплины, основные положения теоретического курса, знание взаимосвязи между элементами структуры организации.	основные положения обеспечения реализации программ организационного развития; основные дискуссионные вопросы, касающиеся принципов, методологических подходов, методов разработки и реализации решений в области проведения изменений.	основные термины, понятия теории и практики организационного поведения; ключевые положения стандартов в области организационного поведения; основные особенности российской практики управления организацией.
	Уметь управлять проектом, разрабатывать программу организационных изменений	правильно рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы процесс проведения изменений.	оценивать состояние управленческой целесообразности и проведения различных изменений, анализировать и интерпретировать данные для решения организационных вопросов.	определять стратегические и тактические цели, задачи и методы проведения изменений
	Владеть методами управления проектом или внедрения программы	базовыми навыками оценки состояния организации и выполнения его отдельных расчетов с	основными навыками участия в работе по комплексной оценке состояния реализации программы	широким спектром навыков организационной работы по обеспечению управления проектами с

		использование м программного обеспечения	организационно го развития; общими и специфическими методами анализа состояния внедрения программы.	использованием программного обеспечения
ПК1 -владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационно й культуры	Знать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, организацию групповой работы на основе знания процессов групповой динамики	основы стратегическог о и оперативного управленческог о менеджмента	процессы групповой динамики; принципы формирования команды	основы теорий мотивации и лидерства в организации; базовые знания и инструменты аудита человеческих ресурсов
	Уметь проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационно й культуры	применять инструменты теории мотивации при возложении ответственност и на конкретных лиц	выявлять лидерские наклонности команды фирмы; осуществлять процедуры внутреннего аудита качества компании	разрабатывать стратегические и оперативные программы организации групповой работы при использовании мотивационных рычагов
	Владеть навыками использования основных теорий мотивации лидерства и власти	умениями постановки целей и задач командного менеджмента и организационн ой культуры	принципами управленческого менеджмента при выработке командных или личностных решений оперативного и стратегического характера	навыками внутреннего аудита компании;- набором методов мотивации персонала фирмы

1.4 Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Организационное поведение» входит в состав обязательных дисциплин базовой части (Б1.Б10.3).

Дисциплина базируется на изучении таких дисциплин «Менеджмент организации». Знания, полученные в ходе изучения данного курса, используются в дальнейшем при изучении таких дисциплин, как «Управление персоналом», «Управление человеческими ресурсами»

1.5 Особенности реализации дисциплины.

Дисциплина реализуется на русском языке в рамках профиля 38.03.02.02.13 «Менеджмент организации (в сфере услуг)».

Дисциплина реализуется без применением ЭО и ДОТ.

2 Объем дисциплины

Вид учебной работы	Всего, зачетных единиц (акад.часов)	Курс2
		Семестр 4
Общая трудоемкость дисциплины	4 144	4 144
Контактная работа с преподавателем:	54	54
занятия лекционного типа	18	18
занятия семинарского типа		
в том числе: семинары		
практические занятия	36	36
практикумы		
другие виды контактной работы		
в том числе: курсовое проектирование		
групповые консультации		
индивидуальные консультации		
иные виды внеаудиторной контактной работы		
Самостоятельная работа обучающихся:	54	54
изучение теоретического курса (ТО)	54	54
расчетно-графические задания, задачи (РГЗ)		
контрольная работа (К)		
курсовое проектирование (КР)		
Вид промежуточной аттестации (<u>экзамен</u>)	36	36

3 Содержание дисциплины

3.1 Разделы дисциплины и виды занятий (тематический план занятий).

№ п/п	Модули, темы (разделы) дисциплины	Занятия лекционного типа (акад. час)	Занятия семинарского типа		СРС, (акад. час),	Формируемые компетенции
			Семинары и/или практические занятия (акад. час)	Лабораторные работы и/или практикумы (акад. час)		
1	2	3	4	5	6	7
1	Теории поведения человека в организации	1	4	-	5	ОПК-3 ПК-1
2	Личность и организация	2	4	-	5	ОПК-3 ПК-1
3	Мотивация и результативность организации	2	4	-	5	ОПК-3 ПК-1
4	Групповое поведение в организации	1	2	-	5	ОПК-3 ПК-1
5	Коммуникационное поведение в организации	1	4	-	5	ОПК-3 ПК-1
6	Управление поведением в организации	1	2	-	5	ОПК-3 ПК-1
7	Лидерство в организации	2	2	-	5	ОПК-3 ПК-1
8	Организационная культура	2	4		5	ОПК-3 ПК-1
9	Конфликты в организации	2	4		5	ОПК-3 ПК-1
10	Изменения в организации	2	4		5	ОПК-3 ПК-1
11	Поведенческий маркетинг	2	2		4	ОПК-3 ПК-1
Итого		18	36	-	54	

3.2 Занятия лекционного типа

№ п/п	№ раздела	Наименование занятий	Объем в акад. часах
			всего
1	Тема 1.	Теории поведения человека в организации Понятие организационное поведение ,стереотипы работающих людей, модели организационного поведения, природа человека и природа организации	1
2	Тема 2.	Личность и организация Характеристика личности, трудовой потенциал, структура трудового потенциала, инструментарий выявления профессиональных и личностных качеств работников ,трудовое поведение	2
3	Тема 3.	Мотивация и результативность организации Понятие мотивации, основные звенья механизма мотивации, основные теории мотивации-теории трудовой мотивации, внутриличностные теории мотивации, методы мотивации	2
4	Тема 4	Групповое поведение в организации Понятие рабочей группы, возможности группового влияния, факторы риска в групповых решениях, симптомы группового давления, формирование команд, групповая сплоченность как показатель дееспособности команды, определение групповой сплоченности	1
5	Тема 5	Коммуникационное поведение в организации Понятие коммуникации ,коммуникационные сети коммуникационные стили, коммуникативные барьеры, символы общения, восходящие и нисходящие коммуникации, другие формы коммуникаций, неформальное общение, слухи	1
6	Тема 6	Управление поведением в организации Сущность и взаимосвязь функций управления, понятие техники руководства, средства руководства, модели руководства	1
7	Тема 7	Лидерство в организации Понятие лидерства. Лидер и менеджер, подходы к трактовке лидерства, стили руководства, ситуационные подходы к лидерству, поведенческие подходы к лидерству	2
8	Тема 8	Организационная культура Понятие организации, подходы к анализу факторов поведения организации. Понятие и элементы организационной структуры, подходы к управлению организациями, элементы организационной культуры, типология организационных культур	2
9	Тема 9	Конфликты в организации Понятие конфликта, стадии его развития, типы конфликтов, причины конфликтов, методы разрешения конфликтов, последствия конфликтов	2

10	Тема 10	Изменения в организации Изменения в процессе труда, природа последствий сопротивления, причины сопротивлений, виды сопротивлений, осуществление изменений, адаптация организации к переменам, поддержка процесса изменений, основа организационно развития, концепция организационного развития процесс развития организации,	2
11	Тема 11	Поведенческий маркетинг Понятие поведенческого маркетинга, система личных потребностей, моделирование поведения потребителя, имиджевые регуляторы поведения, маркетинговый самоконтроль поведения	2

3 Занятия семинарского/практического типа

№ п/п	№ раздела дисциплины	Наименование занятий	Объем в акад. часа
			всего
1	Тема 1.	Теории поведения человека в организации Понятие организационное поведение ,стереотипы работающих людей, модели организационного поведения, природа человека и природа организации <i>Форма проведения:</i> групповая дискуссия по результатам обсуждения рефератов, выполненных студентами в рамках самостоятельной работы Кейс «Основы теории личности»	4
2.	Тема 2.	Личность и организация Характеристика личности, трудовой потенциал, структура трудового потенциала, инструментарий выявления профессиональных и личностных качеств работников ,трудовое поведение <i>Форма проведения:</i> групповая работа Кейс «Социально-демографические особенности, способности и личностные качества работника»	4
3	Тема 3.	Мотивация и результативность организации Понятие мотивации, основные звенья механизма мотивации, основные теории мотивации-теории трудовой мотивации, внутриличностные теории мотивации ,методы мотивации Кейс «Мотивация» <i>Форма проведения:</i> групповая работа	4

4	Тема 4.	<p>Групповое поведение в организации</p> <p>Понятие рабочей группы, возможности группового влияния, факторы риска в групповых решениях, симптомы группового давления, формирование команд, групповая сплоченность как показатель дееспособности команды, определение групповой сплоченности</p> <p><i>Форма проведения:</i> индивидуальная работа</p>	2
5	Тема 5.	<p>Коммуникационное поведение в организации</p> <p>Понятие коммуникации, коммуникационные сети, коммуникационные стили, коммуникативные барьеры, символы общения, восходящие и нисходящие коммуникации, другие формы коммуникаций, неформальное общение, слухи</p> <p><i>Форма проведения:</i> индивидуальная работа</p>	4
6	Тема 6.	<p>Управление поведением в организации</p> <p>Сущность и взаимосвязь функций управления, понятие техники руководства, средства руководства, модели руководства</p> <p><i>Форма проведения:</i> индивидуальная, затем групповая работа Кейс «Ценности. Расположения. Удовлетворенность работой»</p>	2
7	Тема 7	<p>Лидерство в организации</p> <p>Рассматриваются вопросы понятия лидерства, лидер и менеджер, подходы к трактовке лидерства, стили руководства, ситуационные подходы к лидерству</p> <p><i>Форма проведения:</i> групповая работа Кейс «Лидерство»</p>	2
8	Тема 8	<p>Организационная культура</p> <p>Понятие организации, подходы к анализу факторов поведения организации. Понятие и элементы организационной структуры, подходы к управлению организациями, элементы организационной культуры, типология организационных культур</p> <p><i>Форма проведения</i></p> <p>Разбор конкретной ситуации «Макдональдс» индивидуально</p>	4
9	Тема 9	<p>Конфликты в организации</p> <p>Понятие конфликта, стадии его развития, типы конфликтов, причины конфликтов, методы разрешения конфликтов, последствия конфликтов</p> <p><i>Форма проведения:</i></p> <p>Разбор конкретной ситуации «Дилемма для Ирины» работа в группах</p>	4

10	Тема 10	Изменения в организации Изменения в процессе труда, природа последствий сопротивления, причины сопротивлений, виды сопротивлений, осуществление изменений, адаптация организации к переменам, поддержка процесса изменений, основа организационно развития, концепция организационного развития процесс развития организации <i>Форма проведения:</i> Кейс «Разработка программы организационного развития» работа в группах	4
11	Тема 11	Поведенческий маркетинг Понятие поведенческого маркетинга, система личных потребностей, моделирование поведения потребителя, имиджевые регуляторы поведения, маркетинговый самоконтроль поведения <i>Форма проведения: индивидуальная работа</i>	2
Итого			36

3.4 Лабораторные занятия

Учебным планом не предусмотрены.

4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

По дисциплине «Организационное поведение» на кафедре имеется полнокомплектное УМО, которое включает в себя:

- 1) рабочую программу дисциплины;
- 2) конспект лекций дисциплины;
- 3) методические рекомендации для преподавателя;
- 4) методические рекомендации для студента по практическим и семинарским занятиям;
- 5) методические рекомендации по организации самостоятельной работы студента;
- 6) фонд оценочных средств – экзаменационные билеты.
- 7)

5 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

5.1 Перечень видов оценочных средств

В качестве средств для оценки знаний студентов по дисциплине «Организационное поведение» используются следующие:

1. перечень вопросов по основным темам дисциплины;
2. тестовые вопросы по каждой теме дисциплины;
3. варианты тестов для проведения текущей аттестации знаний студентов.

Изучение дисциплины предполагает осуществление текущего и итогового контроля знаний студентов. Текущий контроль знаний студентов, как правило, проводится по отдельным темам или разделам дисциплины. Текущий контроль проводится в форме:

1. устного опроса студентов;
2. письменных опросов по изученному материалу на семинарских (практических) занятиях;
3. самостоятельного решения бизнес-кейсов и имитационных упражнений по пройденным темам дисциплины;
4. выполнения контрольной работы по изученным темам дисциплины;
5. блиц-тестирования по основным вопросам темы;
6. тестирования по изученным темам дисциплины (в том числе с использованием компьютера);
7. написания докладов и их презентация в рамках семинарского занятия.

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

Рекомендованные оценочные средства для студентов с ограниченными возможностями здоровья:

С нарушением слуха - рефераты, контрольные вопросы (преимущественно письменная проверка)

С нарушением зрения - контрольные вопросы (преимущественно устная проверка)

С нарушением опорно - двигательного аппарата - контрольные вопросы дистанционно (письменная проверка).

5.2 Контрольные вопросы и задания

В соответствии с учебным планом промежуточной формой контроля по дисциплине « Организационное поведение» является экзамен.

Цель проведения экзамена заключается в проверке уровня овладения компетенциями по дисциплине. Экзамен по дисциплине « Организационное поведение» может проводиться:

- в устной форме: в виде беседы преподавателя со студентами по перечню вопросов для экзамена;
- в письменной форме: в виде письменного ответа студента по предложенным вопросам (заданиям) или на вопросы теста;

Перечень вопросов к экзамену

1. Организационная культура: 10 основных характеристик.
2. Методы поддержания организационной культуры.
3. Зарубежный опыт формирования и культуры корпорации.

4. Базовые послылки управленческих теорий по вопросу поведения человека в организации.
5. Возрастание значимости управления людьми. Изменения в окружающей среде бизнеса. Организационные изменения.
6. Регулирование поведения организационной системы.
7. Два подхода к установлению взаимодействия человека и организации.
8. Модификация поведения человека в организации:
 - через непрерывную и периодическую компенсации;
 - через наказание и гашение нежелательного поведения.
9. Личность в организации. Возможности и цели личности в организации. Основные ожидания личности.
10. Формы взаимодействия человека и группы: кооперация, слияние, конфликт.
11. Формальные и неформальные группы.
12. Структурные и ситуационные характеристики группы.
13. Типы адаптации человека к нормам и ценностям организации.
14. Механизмы групповой динамики.
15. Деловое поведение работников.
16. Управление основными свойствами делового поведения.
17. Вербальное и невербальное коммуникативное поведение
18. Управленческое общение: коммуникативная, интерактивная и перцептивная составляющие.
19. Этапы развития карьеры. Управление деловой карьерой персонала
20. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала.
21. Классификация мотивационных моделей, действующих в управлении.
22. Преимущества и недостатки различных мотивационных моделей
23. Роль вознаграждения в мотивации: внешние и внутренние вознаграждения.
24. Менеджмент и лидерство. Возрастание роли лидерства
25. Культура поведения лидера в организации
26. Сравнительный анализ трех подходов к лидерству:
 - с позиции личных качеств;
 - поведенческий подход;
 - ситуационный подход.
27. Теория жизненного цикла руководителя (авт. Херси и Блэмшэд).
28. Стили руководства.
29. Новое в теориях лидерства.
30. Организационные изменения и причины сопротивления изменениями.
31. Стили проведения изменений и принципы нововведений.
32. Методы создания предпосылок для позитивного отношения к нововведениям. Создание инновационного климата в организации.
33. Модель поведения покупателя. Потребности покупателей и мотивация.
34. Основные направления и задачи «паблик рилейшенз» ПР.

35. Характеристики положительного имиджа и типы внутриорганизационных ориентаций.
36. Пути формирования организационного имиджа.
37. Имидж и культура организации в сфере международного бизнеса.
38. Поведение с зарубежным партнером.
39. Культурно-национальный аспект «паблик рилейшенз» в системе международного бизнеса.

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«отлично»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
«хорошо»	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
«удовлетворительно»	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«неудовлетворительно»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений	Компетенции не сформированы

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
	при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	

5.3 Критерии оценки сформированности компетенций в процессе изучения дисциплины

Уровень знаний, умений и навыков студентов при проведении экзамена оценивается по четырехбальной шкале оценками: «отлично», «хорошо» «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

При проведении устного или письменного экзамена используются следующие критерии оценивания умений, знаний и навыков студентов (таблица 2):

Таблица 2 - Критерии оценки сформированности компетенций в процессе изучения курса « Организационное поведение»

Код компетенции	Показатели компетенции (дескрипторы)	Критерий оценивания	Шкала оценивания
ОПК-3 способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.	Знает терминологию и основные нормы и стандарты, регулирующие деятельность организаций в области управления программами и проектами	Показывает полные и глубокие знания, логично и аргументированно отвечает на все вопросы, в том числе дополнительные	отлично (5)
		Показывает глубокие знания, грамотно излагает ответ, достаточно полно отвечает на все вопросы, в том числе дополнительные, но допускает несущественные погрешности	хорошо (4)
		Показывает достаточные, но не глубокие знания, при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами	удовлетворительно (3)
		Показывает недостаточные знания, не способен аргументированно и последовательно излагать материал, допускает грубые ошибки, неправильно отвечает на дополнительные вопросы или затрудняется с ответом	неудовлетворительно (2)
	Умеет проводить оценку экономической эффективности проекта, оценивать статус проекта в процессе его реализации	Умеет применять полученные знания для решения конкретных практических задач, способен предложить альтернативные решения анализируемых проблем, формулировать выводы	отлично (5)
		Умеет применять полученные знания для решения конкретных практических задач, способен формулировать выводы, но не может предложить альтернативные решения анализируемых проблем	хорошо (4)
		При решении конкретных практических задач возникают затруднения	удовлетворительно (3)
		Не может решать практические задачи	неудовлетворительно (2)
	Владеет методами управления проектами с использованием современного программного обеспечения	Владеет навыками, необходимыми для профессиональной деятельности, способен оценить результат своей деятельности	отлично (5)
		Владеет навыками, необходимыми для профессиональной деятельности, затрудняется оценить результат своей деятельности	хорошо (4)
		Показывает слабые навыки, необходимые для профессиональной деятельности	удовлетворительно (3)
		Отсутствие навыков	неудовлетворительно (2)

Код компетенции	Показатели компетенции (дескрипторы)	Критерий оценивания	Шкала оценивания
ПК-1 владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Знает процессы групповой динамики и принципы формирования команд	Показывает полные и глубокие знания, логично и аргументированно отвечает на все вопросы, в том числе дополнительные	отлично (5)
		Показывает глубокие знания, грамотно излагает ответ, достаточно полно отвечает на все вопросы, в том числе дополнительные, но допускает несущественные погрешности	хорошо (4)
		Показывает достаточные, но не глубокие знания, при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами	удовлетворительно (3)
		Показывает недостаточные знания, не способен аргументированно и последовательно излагать материал, допускает грубые ошибки, неправильно отвечает на дополнительные вопросы или затрудняется с ответом	неудовлетворительно (2)
	Умеет проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Умеет применять полученные знания для решения конкретных практических задач, способен предложить альтернативные решения анализируемых проблем, формулировать выводы	отлично (5)
		Умеет применять полученные знания для решения конкретных практических задач, способен формулировать выводы, но не может предложить альтернативные решения анализируемых проблем	хорошо (4)
		При решении конкретных практических задач возникают затруднения	удовлетворительно (3)
		Не может решать практические задачи	неудовлетворительно (2)
	Владеет навыками использования основных теорий мотивации и лидерства и власти	Владеет навыками, необходимыми для профессиональной деятельности, способен оценить результат своей деятельности	отлично (5)
		Владеет навыками, необходимыми для профессиональной деятельности, затрудняется оценить результат своей деятельности	хорошо (4)
		Показывает слабые навыки, необходимые для профессиональной деятельности	удовлетворительно (3)
		Отсутствие навыков	неудовлетворительно (2)

6 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

6.1 Основная литература

1. Резник, С. Д. Организационное поведение [Текст] : учебник / С. Д. Резник.- Москва : ИНФРА-М, 2015. - 463 с. Режим доступа:<http://www.znanium.com/bookread2.php?book=467203>
2. Згонник, Л. В. Организационное поведение [Текст] : учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению подготовки "Менеджмент" / Л. В. Згонник.- Москва : Дашков и К, 2015. - 230, [1] с. Режим доступа:<http://znanium.com/bookread2.php?book=513285>
3. Карташова, Л. В. Организационное поведение [Текст] : учебник для студентов вузов по направлению и специальности "Менеджмент" / Л. В. Карташова, Т. В. Никонова, Т. О. Соломанидина.- Москва : ИНФРА-М, 2013. - 383 с. Режим доступа:<http://www.znanium.com/bookread.php?book=348931>

6.2 Дополнительная литература

1. Армстронг Майкл. Практика управления человеческими ресурсами : учебник : пер. с англ. / М. Армстронг. - 8-е изд. - СПб. : Питер, 2008. - 831 с.
2. Дистефано Дж. Культура в международном менеджменте / Д. Дистефано, М. Мазневски // Маркетинг. - 2004. - N 4. - С.81-88.
3. Карташова Л.В. Организационное поведение: учебник:/ Л. В. Карташова, Т. В. Никонова, Т. О. Соломатина.- М.: ИНФРА-М, 2013.- 219с.
4. Красовский Ю. Д. Организационное поведение: учебное пособие для вузов.- 2-е изд., перераб. и доп.- Млсква: ЮНИТИ-ДАНА, 2003.- 511с.
- 5-.Понуждаев Э. А. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение [Электронный ресурс] : учебное пособие: в 3-х кн. Кн. 1.- Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 661 с. Режим доступа:http://lib3.sfu-kras.ru/ft/lib2/elib_dc/direct_01.06.2020/i-046514099.pdf
- 6.Хохлова ТП. Организационное поведение: учеб пособие по спец «Менеджмент организации»/ Т.П.Хохлова. – М. : Экономистъ, 2005. – 165 с.
- 7.Шапиро, С. А. Поведение в организации [Электронный ресурс] : учебное пособие / С. А. Шапиро, Е. К. Самраилова, П. И. Ананченкова.- Москва : Директ-Медиа, 2015. - 307 с. Режим доступа:http://lib3.sfu-kras.ru/ft/lib2/elib_dc/direct_01.06.2020/i-712287890.pdf

7 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

Электронные библиотечные системы:

Наименование	Ссылка	Основание
ЭБС «Айбукс»	https://ibooks.ru	Контракт ФГАОУ ВО «СФУ» с ООО «Айбукс»
ЭБС «Лань»	https://e.lanbook.com/	Контракт ФГАОУ ВО «СФУ» с ООО «ЭБС Лань»
ЭБС «Юрайт»	https://biblio-online.ru	Контракт ФГАОУ ВО «СФУ» с ООО «Юрайт».
ЭБС «Знаниум»	http://znanium.com	Контракт ФГАОУ ВО «СФУ» с ООО «ЗНАНИУМ»

Электронные библиотеки:

Наименование	Ссылка	Основание
Научная электронная библиотека	https://elibrary.ru	Свободный доступ Контракт ФГАОУ ВО «СФУ» с ООО «РУНЭБ»
Национальная электронная библиотека	https://www.rsl.ru	Контракт ФГАОУ ВО «СФУ» с Российской государственной библиотекой
Центральный коллектор библиотек	http://www.ckbib.ru/	Контракт ФГАОУ ВО «СФУ» с ООО ЦКБ «БИБКОМ»

Профессиональные базы данных:

Наименование	Ссылка	Основание
Web of Science	https://login.webofknowledge.com	Доступ предоставляется ФГАОУ ВО «СФУ»
Scopus	https://www.scopus.com	Доступ предоставляется ФГАОУ ВО «СФУ»
Управление Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю, Республике Хакасия и Республике Тыва (Краснояркстат).	http://www.krasstat.gks.ru	Контракт ФГАОУ ВО «СФУ» с Красноярскстат

8 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В программе используются традиционные формы обучения - лекции, теоретические семинары, практические занятия в компьютерном классе в процессе которых студенты приобретают теоретические и практические знания необходимые для решения профессиональных задач.

Формирование заданных программой первичных умений по разработке и реализации проектов, организации работы и контроля деятельности команды проекта, оценке эффективности проектов и управления ими происходит в процессе практических занятий, которые проводятся в активной форме. Сформированные на практических занятиях первичные умения решения учебных задач управления проектами закрепляются в ходе самостоятельной работы.

Программой предусмотрена возможность использования современных образовательных технологий.

Данная возможность реализуется путем отражения в программе новаций:

- в принципах обучения (модульность содержания, индивидуализация - выбор заданий для выполнения, коучинг и консалтинг в период последующий за освоением данной учебной дисциплины в процессе выполнения курсового проекта и выпускной квалификационной работы);

- в формах и методах обучения (активные методы, дифференцированное обучение - дифференциация в зависимости от профессиональных интересов и предпочтений обучающихся, дистанционное обучение);

- в методах контроля и управления образовательным процессом (использование тестирования, самодиагностика).

Основными формами самостоятельной работы при освоении дисциплины являются:

1. Аудиторная под контролем преподавателя, у которого в ходе выполнения задания можно получить консультацию.

2. Внеаудиторная (традиционная), выполняемая самостоятельно в произвольном режиме времени в удобные часы для обучающегося.

Основные виды самостоятельной работы по дисциплине

Вид СРС	Цель	Сроки выполнения	Форма контроля
Прохождение лекций	Развитие навыков самостоятельной работы с текстом. Проверка знаний	Согласно графика изучения тем курса	Аудиторно
Выполнение практических заданий, упражнений, решение бизнес-кейсов	Закрепление теоретических знаний, формирование умений аудита человеческих ресурсов	Согласно графика изучения тем курса	Аудиторно, в форме устного собеседования
Просмотр видеоматериалов по темам курса	Знакомство с различными точками зрения на дискуссионные вопросы курса	Согласно графика изучения тем курса	Аудиторно, в форме устного собеседования
Решение	Выявление уровня	Согласно графика	Аудиторно

контрольных тестов	информированности по изученной теме	изучения тем курса	тестирование
Подготовка к экзамену	Контроль знаний	В течение семестра и в период экзаменационной сессии	Аудиторно Экзамен в форме устного собеседования по заранее установленным вопросам

9 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

9.1 Перечень необходимого программного обеспечения

Наименование программного обеспечения	Реквизиты подтверждающего документа	Назначение
Перечень лицензионного программного обеспечения		
Microsoft® Windows® Vista Business Russian Upgrade Academic OPEN No Level (Microsoft® Windows® XP)	Лицесертификат 45676576 от 02.07.2009, бессрочный	Операционная система
Microsoft® Office Professional Plus 2007 Russian Academic OPEN No Level	Лицесертификат 43164214 от 06.12.2007, бессрочный	Офисный пакет приложений, для операционных систем Microsoft Windows.
ESET NOD32 Antivirus Business Edition for 2750 users	Лицесертификат EAV-0189835462 от 10.04.2017	Средство антивирусной защиты
Kaspersky Endpoint Security	Лицесертификат 2462–170522–081649–547–546 от 22.05.2017	Средство антивирусной защиты
Перечень программного обеспечения, находящегося в свободном доступе		
Google Chrome, Yandex, Mozilla FireFox, Opera		Браузер
zip, winrar		Архиватор
Power Point MS Office		Программа для создания презентаций
ABBYY FineReader		Сетевая программа для распознавания текста

9.2 Перечень необходимых информационных справочных систем

Наименование системы	Назначение
Консультант Плюс http://www.consultant.ru/ (в свободном доступе)	Компьютерная справочная правовая система, содержащая российское и региональное законодательство, судебную практику, финансовые и кадровые консультации, комментарии законодательства, формы документов, проекты нормативных правовых актов, международные

	правовые акты, правовые акты по здравоохранению, технические нормы и правила
Гарант http://www.garant.ru/ (в свободном доступе)	Информационный комплекс в сочетании с возможностями поиска и анализа правовой информации

10 Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Кафедра располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, практической и научно-исследовательской работы студентов, предусмотренных учебным планом подготовки и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

В учебном процессе по дисциплине для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации используются учебные аудитории в соответствии с расписанием занятий.

Для проведения занятий лекционного типа используются наборы демонстрационного оборудования (ноутбук, экран, проектор) и учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины. Аудитории укомплектованы и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Помещения для самостоятельной работы студентов оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступа в электронную информационно-образовательную среду университета (ЭИОС).