

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Клочков Юрий Сергеевич
Должность: и.о. ректора
Дата подписания: 15.10.2024 16:19:06
Уникальный программный ключ:
4e7c4ea90328ec8e65c5d8058549a2538d7400d1

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования

«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

«_____» _____ 20__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины/модуля: Организационное поведение

направление подготовки/специальность: 38.03.03 Управление персоналом

направленность (профиль) /специализация: Управление персоналом высокотехнологичных производств

форма обучения: очная

Рабочая программа разработана в соответствии с утвержденным учебным планом от 23.04.2024 г. и требованиями ОПОП 38.03.03 Управление персоналом Управление персоналом высокотехнологичных производств к результатам освоения дисциплины/модуля

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры
Менеджмента в отраслях ТЭК
14.03.2024, протокол № 7

Зав. кафедрой _____ Пленкина Вера Владимировна

Рабочую программу разработал:

старший преподаватель , _____ Брагина Эльвира Николаевна

1. Цели и задачи освоения дисциплины/модуля

Целями освоения дисциплины «Организационное поведение» являются приобретение обучающимися знаний, умений и навыков, необходимых специалистам по управлению персоналом организаций, предприятий и учреждений деловой сферы для формирования и поддержания социально-психологической трудовой среды, благоприятной для реализации основных функций, вытекающих из целей организации и производственных задач структурных подразделений.

Достижение названных целей предполагают способность учащихся, уверенно ориентироваться в особенностях формальной и неформальной структур реальных организаций, компетентно участвовать в формировании гуманистически ориентированной организационной культуры и коммуникаций с учетом производственных особенностей конкретной компании или фирмы, способствовать разрешению внутриорганизационных конфликтов.

2. Место дисциплины/модуля в структуре ОПОП ВО

Дисциплина/модуль относится к дисциплинам/модулям обязательной части учебного плана образовательной программы.

Необходимыми условиями для освоения дисциплины/модуля являются:

При освоении дисциплины «Организационное поведение» учащиеся должны обладать знаниями в области философии, теории познания, логики, основ социологии, менеджмента, реализуемых, в том числе, в рамках общего среднего образования.

Содержание дисциплины/модуля является логическим продолжением содержания дисциплин:

Тайм-менеджмент

Основы управления персоналом

Правовая культура

и служит основой для освоения дисциплин/ модулей:

Производственный менеджмент

3. Результаты обучения по дисциплине/модулю

Процесс изучения дисциплины/модуля направлен на формирование следующих компетенций:

Таблица 3.1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (ИДК)	Код и наименование результата обучения по дисциплине (модулю)
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Осознает функции и роли членов команды, собственную роль в команде.	Знать: УК-3.1-З1 Знать основные теоретические модели организационного поведения, теории лидерства и регуляторы организационного поведения, систему понятий организационного поведения.
		Уметь: УК-3.1-У1 Уметь пользоваться специальной литературой с целью практического применения содержащихся в ней знаний для разрешения проблемных социально-психологических

		ситуаций, возникающих в процессе работы организаций и их структурных единиц.
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Осознает функции и роли членов команды, собственную роль в команде.	Владеть: УК-3.1-В1 Владеть навыками анализа, диагностики, модификации и прогнозирования изменений поведения сотрудников организаций на рабочем месте, навыками самоуправления и самообучения.
	УК-3.2 Устанавливает контакты в процессе социального взаимодействия.	Знать: УК-3.2-З1 Знать корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации,
		Уметь: УК-3.2-У1 Уметь диагностировать характер причин организационных конфликтов. Анализировать состояние коммуникаций в организации. Готовить практические рекомендации по улучшению социально-психологического климата в трудовых коллективах. Диагностировать характер культуры конкретной организации.
Владеть: УК-3.2-В1 Владеть навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций.		
УК-3.3 Выбирает стратегию поведения в команде в зависимости от условий.	Знать: УК-3.3-З1 Знать закономерности групповой динамики. Индикаторы качества организационного поведения. Методы диагностики организационного поведения. Основные модели и способы диагностики организационной культуры. Основные направления изменений бизнес-организаций. Будущее организационного поведения. Источники научной информации по организационному	

		поведению.
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.3 Выбирает стратегию поведения в команде в зависимости от условий.	<p>Уметь: УК-3.3-У1 Уметь применять знания в области организационного поведения для анализа поведения работников в конкретных бизнес-организациях. Использовать знания в области организационного поведения для решения актуальных проблем управления персоналом.</p> <p>Владеть: УК-3.3-В1 Обладать способностью к кооперации с коллегами и работе на общий результат, навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.</p>

4. Объем дисциплины/модуля

Общая трудоемкость дисциплины/модуля составляет 2 зачетных единиц 72 акад. часов.

Таблица 4.1

Курс	Аудиторные занятия/контактная работа, час.			Самостоятельная работа, час.	Контроль, час.	Форма промежуточной аттестации
	Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия			
1	18	18		36		Зачёт

5. Структура и содержание дисциплины/модуля

5.1. Структура дисциплины/модуля.

Структура дисциплины/модуля	Аудиторные занятия, час.			СРС, час.	Всего, час.	Код ИДК	Оценочные средства
	Л.	Пр.	Лаб.				
1. Объект, предмет и содержание дисциплины «Организационное поведение»							
1.1 Объект, предмет и содержание дисциплины	2	2		4	8	УК-3.1-31, УК-3.3-31, УК-3.2-31, УК-3.1-У1, УК-3.1-В1	Тест, кейс-стади
Итого по разделу	2	2		4	8		
2. Научно-теоретические и методологические основы изучения организационного поведения							
2.1 Обыденные представления и научные теории поведения	1	1		2	4	УК-3.1-31, УК-3.3-В1, УК-3.1-У1, УК-3.1-В1	Тест, кейс-стади
2.2 Теоретические модели организационного поведения	1	1		2	4	УК-3.1-31, УК-3.1-В1, УК-3.1-У1, УК-3.2-31, УК-3.3-31	Тест, кейс-стади
Итого по разделу	2	2		4	8		
3. Субъекты организационного поведения							
3.1 Личность и организация	2	2		4	8	УК-3.1-31, УК-3.1-У1, УК-3.1-В1	Тест, кейс-стади
3.2 Группа в организации	2	2		4	8	УК-3.2-31, УК-3.3-31, УК-3.1-31, УК-3.2-У1, УК-3.3-У1, УК-3.2-В1, УК-3.3-В1	Тест, кейс-стади
3.3 Социальное поведение и изменение организации	2	2		4	8	УК-3.2-31, УК-3.3-31, УК-3.2-У1, УК-3.3-У1, УК-3.2-В1, УК-3.3-В1	Тест, кейс-стади
Итого по разделу	6	6		12	24		
4. Регуляторы организационного поведения							
4.1 Официальные средства регулирования организационного поведения	2	2		4	8	УК-3.2-31, УК-3.3-31, УК-3.2-У1, УК-3.3-У1, УК-3.2-В1, УК-3.3-В1	Тест, кейс-стади
4.2 Коммуникации в организациях	2	2		4	8	УК-3.2-31, УК-3.3-31	Тест, кейс-стади
4.3 Культура организации как фактор поведения персонала	2	2		4	8	УК-3.2-31, УК-3.3-31, УК-3.1-31, УК-	Тест, кейс-стади

						3.2-У1, УК-3.3-У1, УК-3.2-В1, УК-3.3- В1	
Итого по разделу	6	6		12	24		
5. Диагностика и прогнозирование организационного поведения							
5.1 Поведенческий аудит	1	1		2	4	УК-3.2-31, УК-3.3-31, УК-3.1-31, УК-3.2-У1, УК-3.3-У1, УК-3.2-В1, УК-3.3-В1	Тест, кейс-стади
5.2 Организационное поведение в перспективе	1	1		2	4	УК-3.2-31, УК-3.3-31, УК-3.1-31, УК-3.3-У1, УК-3.2-У1, УК-3.2-В1, УК-3.3-В1	Тест, кейс-стади
Итого по разделу	2	2		4	8		
Зачет							
Итого по дисциплине	18	18		36	72		

5.2. Содержание дисциплины/модуля.

1. Объект, предмет и содержание дисциплины «Организационное поведение»

1.1 Объект, предмет и содержание дисциплины

Актуальность проблем организационного поведения в современной социально-экономической ситуации. Организация как субъект хозяйственной деятельности. Необходимость изучения закономерностей организационного поведения как составной части знаний менеджера. Краткая история дисциплины. Ее связь с другими дисциплинами специальностей «Менеджмент организации» и «Управление персоналом». Научные основы дисциплины. Отечественные и зарубежные публикации по проблеме «Организационного поведения». Основные проблемы и направления научных исследований, связанных с проблемой «Организационного поведения». Области практического применения знаний по дисциплине «Организационное поведение».

2. Научно-теоретические и методологические основы изучения организационного поведения

2.1 Обыденные представления и научные теории поведения

Разнообразие поведения людей. Представление о поведении в обыденном сознании. Оценочный смысл слова «поведение». Понятие поведения. Поведение как форма человеческой активности. Поведение как предмет психологической науки. Психологические теории поведения. Поведение как предмет социологии. Социальное действие и деятельность. Социальное поведение. Виды социального поведения. Репродуктивное поведение. Экономическое поведение. Политическое поведение. Ролевое поведение. Коллективное поведение.

2.2 Теоретические модели организационного поведения

Механизм поведения. Понятие и структура поведенческого акта. Формы социального контроля поведения. Теоретические модели организационного поведения. Модель Ф. Тейлора. Модель Мак-Грегора. Модель Дж. Ньюстрема и К. Дэвиса. Модель Шейна. Практическая и познавательная функции моделей организационного поведения.

3. Субъекты организационного поведения

3.1 Личность и организация

Понятие и теоретические модели личности. Психологический контракт. Стороны и динамика психологического контракта. Сущность процесса организационной адаптации. Личностная сторона процесса организационной адаптации. Составляющие процесса организационной адаптации личности работника. Формы поведения сотрудников в адаптационный период. Организационная сторона адаптации. Постадаптационный период. Мотивация поведения на работе. Карьерный рост. Лояльность и преданность персонала. Уход из организации. Социально-психологический механизм увольнения.

3.2 Группа в организации

Группа как составной элемент организационной структуры. Понятие социальной группы. Типология социальных групп. Формальные и неформальные группы. Влияние неформальных групп на деятельность организации. Регуляторы поведения в группах. Групповое давление. Конформизм. Социальная фасилитация. Целевые группы. Особенности целевых групп. Проблемная группа. Поведенческие стереотипы участников проблемных групп. Формирование и развитие групп в организациях. Групповая динамика. Факторы групповой сплоченности. Структурное подразделение как субъект организационного поведения. Лидерство как феномен группы.

3.3 Социальное поведение и изменение организации

Понятие социального поведения организации. Корпоративная социальная ответственность. Социальное поведение и экономические результаты деятельности компаний. Менеджмент и социальная активность компаний. Отношение к компании ее персонала как индикатор социально ответственного поведения.

Теоретические основы социально ответственного поведения компаний. Социальная хартия российского бизнеса. Отношения с работниками как составная часть социально ответственного поведения. Корпоративное гражданство. Современная парадигма социального поведения бизнес-организаций.

Жизненный цикл организации. Теории и модели жизненного цикла организации: инновационная, экологическая концепция, поведенческая модель И. Адизеса. Выживание организации. Социологическая модель выживания организации Т. Парсонса. Выживание как стратегия управления организацией.

4. Регуляторы организационного поведения

4.1 Официальные средства регулирования организационного поведения

Виды детерминации организационного поведения. Официальные и неофициальные способы регулирования поведения людей на работе. Технологическая детерминация организационного поведения. Формальная регламентация трудового поведения работника. Структура и функции системы управления персоналом организации.

Понятие власти. Источники власти в организации. Средства установления, поддержания и осуществления власти в организации. Субъекты и распределение власти. Лидерство и руководство как функции и социальные роли. Эволюция типов и стилей лидерства. Классические и современные теории лидерства. Лидерство как источник опасности для организации. Функции лидерства в динамике. Эффективность лидерства.

4.2 Коммуникации в организациях

Понятие коммуникации. Роль коммуникаций в управлении организацией. Коммуникационные процессы в организации. Коммуникация как практическая проблема. Теоретические модели организационных коммуникаций. Модель коммуникаций в классической школе управления и в концепции человеческих отношений. Коммуникация как необходимый элемент сложных систем. Основные виды коммуникаций в организации. Средства коммуникации. Формальные и неформальные коммуникации. Слухи и сплетни в организациях. Эффективность коммуникаций. Коммуникационные барьеры.

4.3 Культура организации как фактор поведения персонала

Феномен культуры и культура деловой организации. Связь между организационной культурой и поведением персонала. Культура организации – идеально - поведенческая система. Концептуальные основы изучения организационной культуры. Содержание организационной культуры. Диагностика и формирование организационных культур. Типологии организационных культур Г. Хофстеда. Исследовательский проект GLOBE. Типология Т. Дила и А. Кеннеди. Типология Р. Блейка и Дж. Моутон. Типология С. Ханди. Практическая диагностика организационных культур. Типология К. Камерона и Р. Куинна. Графический метод диагностики культуры организации. Уникальность культуры организации. Формирование культуры организаций.

5. Диагностика и прогнозирование организационного поведения

5.1 Поведенческий аудит

Понятие и этапы поведенческого аудита. Идентификация. Выявление форм поведения, связанных с трудовой деятельностью. Измерение поведенческих событий. Функциональный анализ поведения. Стратегии внедрения.

Стратегия позитивного подкрепления. Стратегия комбинирования наказания и позитивного подкрепления. Оценка результатов внедрения.

Практика управления поведением.

5.2 Организационное поведение в перспективе

Смена моделей организационного поведения. Преимущества поддерживающей и коллегиальной моделей. Делегирование функции контроля рабочего времени исполнителю. Создание условий для удовлетворения потребностей более высокого уровня персонала. Основные подходы к совершенствованию рабочих взаимодействий: системный, социотехнический, ситуационный, социальный. Социальная ответственность предпринимательского сообщества. Границы применения знаний в области организационного поведения. Поведенческие пристрастия. Закон оптимальной отдачи.

Манипулирование людьми. Различие между «истинной мотивацией» и манипулированием. Проблема «латания дыр». Инерционность управленческого мышления. Будущее организационного поведения.

5.2.2. Содержание дисциплины/модуля по видам учебных занятий.

Лекционные занятия

Номер раздела дисциплины	Объем, час.	Тема лекционного занятия
1. Объект, предмет и содержание дисциплины «Организационное поведение»	2	Объект, предмет и содержание дисциплины
2. Научно-теоретические и методологические основы изучения организационного поведения	1	Обыденные представления и научные теории поведения
2. Научно-теоретические и методологические основы изучения организационного поведения	1	Теоретические модели организационного поведения
3. Субъекты организационного поведения	2	Личность и организация
3. Субъекты организационного поведения	2	Группа в организации

3. Субъекты организационного поведения	2	Социальное поведение и изменение организации
4. Регуляторы организационного поведения	2	Официальные средства регулирования организационного поведения
4. Регуляторы организационного поведения	2	Коммуникации в организациях
4. Регуляторы организационного поведения	2	Культура организации как фактор поведения персонала
5. Диагностика и прогнозирование организационного поведения	1	Поведенческий аудит
5. Диагностика и прогнозирование организационного поведения	1	Организационное поведение в перспективе
Итого	18	

Практические занятия

Номер раздела дисциплины	Объем, час.	Тема практического занятия
1. Объект, предмет и содержание дисциплины «Организационное поведение»	2	Объект, предмет и содержание дисциплины
2. Научно-теоретические и методологические основы изучения организационного поведения	1	Обыденные представления и научные теории поведения
2. Научно-теоретические и методологические основы изучения организационного поведения	1	Теоретические модели организационного поведения
3. Субъекты организационного поведения	2	Личность и организация
3. Субъекты организационного поведения	2	Группа в организации
3. Субъекты организационного поведения	2	Социальное поведение и изменение организации
4. Регуляторы организационного поведения	2	Официальные средства регулирования организационного поведения
4. Регуляторы организационного поведения	2	Коммуникации в организациях
4. Регуляторы организационного поведения	2	Культура организации как фактор поведения персонала
5. Диагностика и прогнозирование организационного поведения	1	Поведенческий аудит
5. Диагностика и прогнозирование организационного поведения	1	Организационное поведение в перспективе
Итого	18	

Самостоятельная работа студента

Номер раздела дисциплины	Объем, час.	Тема	Вид СРС
1. Объект, предмет и содержание дисциплины «Организационное поведение»	4	Объект, предмет и содержание дисциплины	Подготовка к практическим занятиям
2. Научно-теоретические и методологические основы изучения организационного поведения	2	Обыденные представления и научные теории поведения	Подготовка к практическим занятиям
2. Научно-теоретические и методологические основы изучения организационного поведения	2	Теоретические модели организационного поведения	Подготовка к практическим занятиям
3. Субъекты организационного поведения	4	Личность и организация	Подготовка к практическим занятиям
3. Субъекты организационного поведения	4	Группа в организации	Подготовка к практическим занятиям

3. Субъекты организационного поведения	4	Социальное поведение и изменение организации	Подготовка к практическим занятиям
4. Регуляторы организационного поведения	4	Официальные средства регулирования организационного поведения	Подготовка к практическим занятиям
4. Регуляторы организационного поведения	4	Коммуникации в организациях	Подготовка к практическим занятиям
4. Регуляторы организационного поведения	4	Культура организации как фактор поведения персонала	Подготовка к практическим занятиям
5. Диагностика и прогнозирование организационного поведения	2	Поведенческий аудит	Подготовка к практическим занятиям
5. Диагностика и прогнозирование организационного поведения	2	Организационное поведение в перспективе	Подготовка к практическим занятиям
Итого	36		

5.2.3. Преподавание дисциплины/модуля ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

В рамках лекционной работы используются вводные лекции, тематические, заключительные, обзорные и лекции-консультации, которые по способу изложения материала следующие: проблемная, лекция визуализация, бинарная лекция, лекция-пресс-конференция, лекция-беседа, лекция-дискуссия, лекция с заранее запланированными ошибками и др. с изложением материала в виде лекций - презентаций и мультимедийных лекций.

В рамках практических занятий используются прежде всего тренинговые технологии (информация, сообщение, мини-лекция; структурированная и управляемая дискуссия; мозговой штурм, синектика; разбор кейса и кейс-стади; ролевая игра и разыгрывание ситуаций в ролях; коммуникативные задачи и упражнения; презентации и самопрезентации; аналитические упражнения; игры-симуляции, имитационные игры; фрагменты деловых игр; видеодемонстрации обучения). Наиболее часто при реализации дисциплины используются кейс-стади. По специфике применения кейс-стади относится к методу решения сложных, слабоструктурированных проблем, предполагающих использование творческого потенциала исследователя, ориентацию на инновацию. Главный акцент при использовании метода конкретной ситуации ставится не столько на развитие навыков решения проблемы, сколько на развитие аналитического мышления, которое необходимо для выявления проблемы, ее формулировки, принятия решения. Используемые приемы кейс-стади: иллюстративные ситуации (блиц-ситуации), нормативные ситуации, функциональные ситуации, стратегические ситуации, использование видео-кейсов.

Организация самостоятельной работы может идти одновременно по нескольким направлениям: разработка частных алгоритмов решения типовых задач, эвристических предписаний, обучающих программ, индивидуализация самостоятельных работ, специализация самостоятельной работы с учетом практических задач будущей профессиональной деятельности, разработка новых технологий обучения, обеспечение методической и справочной литературой, применение компьютерных технологий и т.д.

6. Тематика курсовых работ/проектов

не предусмотрено учебным планом

7. Контрольные работы

не предусмотрено учебным планом

8. Оценка результатов освоения дисциплины/модуля

8.1. Критерии оценивания степени полноты и качества освоения компетенций в соответствии с планируемыми результатами обучения приведены в Приложении 1.

8.2. Рейтинговая система оценивания степени полноты и качества освоения компетенций обучающихся представлена ниже.

№ п/п	Виды мероприятий в рамках текущего контроля	Количество баллов
1 текущая аттестация		
1	Тестирование	10
2	Кейс-стади	20
Итого:		30
2 текущая аттестация		
1	Тестирование	10
2	Кейс-стади	20
Итого:		30
3 текущая аттестация		
1	Тестирование	10
2	Кейс-стади	30
Итого:		40
ВСЕГО:		100

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины/модуля

9.1. Перечень рекомендуемой литературы представлен в Приложении 2.

9.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- Электронный каталог/Электронная библиотека ТИУ <http://webirbis.tsogu.ru/>
- Цифровой образовательный ресурс – библиотечная система IPR SMART — <https://www.iprbookshop.ru/>
- Электронно-библиотечная система «Консультант студента» www.studentlibrary.ru
- Электронно-библиотечная система «Лань» <https://e.lanbook.com>
- Образовательная платформа ЮРАЙТ www.urait.ru
- Научная электронная библиотека ELIBRARY.RU <http://www.elibrary.ru>
- Национальная электронная библиотека (НЭБ)

9.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в т.ч. отечественного производства

Microsoft Windows

Microsoft Office Professional Plus

10. Материально-техническое обеспечение дисциплины/модуля

Помещения для проведения всех видов работы, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимым оборудованием и техническими средствами обучения.

Таблица 10.1

№ п/п	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы	Перечень основного оборудования, учебно-наглядных пособий

1	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; групповых и индивидуальных консультаций; текущего контроля и промежуточной аттестации	Учебная мебель: столы, стулья, доска аудиторная. Компьютер в комплекте – 1 шт., проектор – 1 шт., экран – 1 шт., акустическая система (колонки) - 2 шт. 625039, Тюменская область, г. Тюмень, ул. Мельникайте, д. 70
2	Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа (практические занятия); групповых и индивидуальных консультаций; текущего контроля и промежуточной аттестации	Учебная мебель: столы, стулья, доска аудиторная. Компьютер в комплекте – 1 шт., проектор – 1 шт., экран – 1 шт., акустическая система (колонки) - 2 шт. 625039, Тюменская область, г. Тюмень, ул. Мельникайте, д. 70

11. Методические указания по организации СРС

Самостоятельная работа обучающихся заключается в получении заданий (тем) у преподавателя для индивидуального освоения. Преподаватель на занятии дает рекомендации необходимые для освоения материала. В ходе самостоятельной работы обучающиеся изучить теоретический материал по разделам дисциплины. К средствам обеспечения самостоятельной работы относятся учебники, учебные пособия и методические руководства, учебно-программные комплексы, система поддержки учебного процесса EDUCON и т.д. Контроль самостоятельной работы и оценка ее результатов организуется как единство двух форм: самоконтроль и самооценка обучающегося; контроль и оценка со стороны преподавателя.

Критериями оценки результатов самостоятельной работы являются:

- уровень освоения обучающимися учебного материала;
- умения обучающегося использовать теоретические знания при выполнении творческих заданий;
- сформированность соответствующих компетенций;
- обоснованность и четкость изложения ответов;
- оформление материала в соответствии с требованиями.

Планируемые результаты обучения для формирования компетенции и критерии их оценивания

Дисциплина/модуль Организационное поведение

Код, направление подготовки/специальность 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) / специализация Управление персоналом
высокотехнологичных производств

Код компетенции	Код и наименование результата обучения по дисциплине (модулю)	Критерии оценивания результатов обучения			
		1-2	3	4	5
УК-3	Знать: УК-3.1-31 Знать основные теоретические модели организационного поведения, теории лидерства и регуляторы организационного поведения, систему понятий организационного поведения.	Не знает основные теоретические модели организационного поведения, теории лидерства и регуляторы организационного поведения	Знает одну из моделей организационного поведения, некоторые теории лидерства и некоторые регуляторы организационного поведения	Знает некоторые теоретические модели организационного поведения, теории лидерства и регуляторы организационного поведения, понятия организационного поведения.	Знает основные теоретические модели организационного поведения, теории лидерства и регуляторы организационного поведения, систему понятий организационного поведения.
УК-3	Уметь: УК-3.1-У1 Уметь пользоваться специальной литературой с целью практического применения содержащихся в ней знаний для разрешения проблемных социально-психологических ситуаций, возникающих в процессе работы организаций и их структурных единиц.	Не умеет пользоваться специальной литературой с целью практического применения содержащихся в ней знаний для разрешения проблемных социально-психологических ситуаций, возникающих в процессе работы организаций и их структурных единиц.	Умеет пользоваться основной специальной литературой с целью практического применения содержащихся в ней знаний для разрешения проблемных социально-психологических ситуаций, возникающих в процессе работы организаций и их структурных единиц.	Умеет выборочно пользоваться специальной литературой с целью практического применения содержащихся в ней знаний для разрешения проблемных социально-психологических ситуаций, возникающих в процессе работы организаций и их структурных единиц.	Умеет свободно пользоваться специальной литературой с целью практического применения содержащихся в ней знаний для разрешения проблемных социально-психологических ситуаций, возникающих в процессе работы организаций и их структурных единиц.

УК-3	Владеть: УК-3.1-B1 Владеть навыками анализа, диагностики, модификации и прогнозирования изменений поведения сотрудников организаций на рабочем месте, навыками самоуправления и самообучения.	Не владеет навыками анализа, диагностики, модификации и прогнозирования изменений поведения сотрудников организаций на рабочем месте, навыками самоуправления и самообучения.	Владеет некоторыми навыками анализа, диагностики, модификации и прогнозирования изменений поведения сотрудников организаций на рабочем месте, навыками самоуправления и самообучения.	Владеет основными навыками анализа, диагностики, модификации и прогнозирования изменений поведения сотрудников организаций на рабочем месте, навыками самоуправления и самообучения.	Владеет навыками анализа, диагностики, модификации и прогнозирования изменений поведения сотрудников организаций на рабочем месте, навыками самоуправления и самообучения.
УК-3	Знать: УК-3.2-31 Знать корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации,	Не знает основные и дополнительные корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации	Знает некоторые корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации	Знает основные корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации	Знает основные и дополнительные корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации
УК-3	Уметь: УК-3.2-У1 Уметь диагностировать характер причин организационных конфликтов. Анализировать состояние коммуникаций в организации. Готовить практические рекомендации по улучшению социально-психологического климата в трудовых коллективах. Диагностировать характер культуры конкретной организации.	Не умеет диагностировать характер причин организационных конфликтов. Не умеет анализировать состояние коммуникаций в организации.	Умеет диагностировать характер причин организационных конфликтов. Анализировать состояние коммуникаций в организации.	Умеет диагностировать характер причин организационных конфликтов. Анализировать состояние коммуникаций в организации. Готовить выводы о проблемах социально-психологического климата в трудовых коллективах.	Умеет диагностировать характер причин организационных конфликтов. Анализировать состояние коммуникаций в организации. Готовить практические рекомендации и по улучшению социально-психологического климата в трудовых коллективах. Диагностировать характер культуры конкретной организации.

УК-3	Владеть: УК-3.2-В1 Владеть навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций.	Не владеет навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций.	Фрагментарно владеет навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций.	Владеет основными навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций.	Владеет навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций.
УК-3	Знать: УК-3.3-31 Знать закономерности групповой динамики. Индикаторы качества организационного поведения. Методы диагностики организационного поведения. Основные модели и способы диагностики организационной культуры. Основные направления изменений бизнес-организаций. Будущее организационного поведения. Источники научной информации по организационному поведению.	Не знает закономерности групповой динамики. Не знает индикаторы качества организационного поведения. Не знает методы диагностики организационного поведения. Не знает основные модели и способы диагностики организационной культуры. Не знает основные направления изменений бизнес-организаций.	Знать основные закономерности групповой динамики. Основные индикаторы качества организационного поведения. Основные методы диагностики организационного поведения. Основные модели и способы диагностики организационной культуры. Основные направления изменений бизнес-организаций.	Знать основные закономерности групповой динамики. Основные индикаторы качества организационного поведения. Основные методы диагностики организационного поведения. Основные модели и способы диагностики организационной культуры. Основные направления изменений бизнес-организаций. Будущее организационного поведения. Источники научной информации по организационному поведению.	Знать закономерности групповой динамики. Индикаторы качества организационного поведения. Методы диагностики организационного поведения. Основные модели и способы диагностики организационной культуры. Основные направления изменений бизнес-организаций. Будущее организационного поведения. Источники научной информации по организационному поведению.

<p>УК-3</p>	<p>Уметь: УК-3.3-У1 Уметь применять знания в области организационного поведения для анализа поведения работников в конкретных бизнес-организациях. Использовать знания в области организационного поведения для решения актуальных проблем управления персоналом.</p>	<p>Не умеет применять знания в области организационного поведения для анализа поведения работников в конкретных бизнес-организациях. Не умеет использовать знания в области организационного поведения для решения актуальных проблем управления персоналом.</p>	<p>Умеет применять знания в области организационного поведения для анализа поведения работников в конкретных бизнес-организациях.</p>	<p>Умеет применять знания в области организационного поведения для анализа поведения работников в конкретных бизнес-организациях. Использовать некоторые знания в области организационного поведения для решения актуальных проблем управления персоналом.</p>	<p>Умеет применять знания в области организационного поведения для анализа поведения работников в конкретных бизнес-организациях. Использовать знания в области организационного поведения для решения актуальных проблем управления персоналом.</p>
<p>УК-3</p>	<p>Владеть: УК-3.3-В1 Обладать способностью к кооперации с коллегами и работе на общий результат, навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.</p>	<p>Не обладает способностью к кооперации с коллегами и работе на общий результат, навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.</p>	<p>Обладает способностью к кооперации с коллегами и работе на общий результат.</p>	<p>Обладает способностью к кооперации с коллегами и работе на общий результат, навыками организации и координации взаимодействия между людьми.</p>	<p>Обладает способностью к кооперации с коллегами и работе на общий результат, навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.</p>

**КАРТА
обеспеченности дисциплины (модуля) учебной и учебно-методической
литературой**

Дисциплина/модуль Организационное поведение

Код, направление подготовки/специальность 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) / специализация Управление персоналом
высокотехнологичных производств

№ п/п	Название учебного, учебно-методического издания, автор, издательство, вид издания, год издания	Количество экземпляров в БИК	Контингент обучающихся, использующих указанную литературу	Обеспеченность обучающихся литературой, %	Наличие электронного варианта в ЭБС (+/-)
1	Спивак В. А. Организационное поведение [Электронный ресурс]: Учебное пособие для вузов. - Москва: Издательство	ЭР			
2	Шамис В. А., Левкин Г. Г. Организационное поведение [Электронный ресурс]: практикум. - Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2023. - 192 – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/124749.html	ЭР	30	100	+
3	Кочеткова А. И., Кочетков П. Н. Организационное поведение и организационное моделирование [Электронный ресурс]: Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры : в 3 ч. - М.: Издательство Юрайт, 2022. - 249 – Режим доступа: https://urait.ru/bcode/490637	ЭР	30	100	+
4	Крятова Н. В. Социология организаций и организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Астрахань: АГТУ, 2022. - 92 – Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/322931	ЭР	30	100	+

*ЭР – электронный ресурс для автор. пользователей доступен через Электронный каталог/Электронную библиотеку ТИУ <http://webirbis.tsogu.ru/>