

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Луганский государственный университет имени Владимира Даля»

Институт строительства, архитектуры и жилищно-коммунального
хозяйства

Кафедра управления жилищно-коммунальным хозяйством

УТВЕРЖДАЮ

Директор института строительства,
архитектуры и жилищно-
коммунального хозяйства

Андрийчук Н.Д.
« 11 / 01 » 2023 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»

По направлению подготовки: 38.03.10 Жилищное хозяйство и коммунальная инфраструктура

Профиль: «Жилищное хозяйство и коммунальная инфраструктура»

Лист согласования рабочей программы учебной дисциплины

Рабочая программа учебной дисциплины «Организационное поведение» по направлению подготовки 38.03.10 Жилищное хозяйство и коммунальная инфраструктура. – 19 с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Организационное поведение» составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.10 Жилищное хозяйство и коммунальная инфраструктура, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 07.07.2020 года № 765 с изменениями и дополнениями от 26.11.2020 г. №1456, от 19.07.2022 г. №662 и от 27.02.2023 г. №208.

СОСТАВИТЕЛЬ:

к.э.н., доцент, заведующий кафедрой управления жилищно-коммунальным хозяйством Салуквадзе И.Н.

Рабочая программа учебной дисциплины утверждена на заседании кафедры управления жилищно-коммунальным хозяйством «12» 04 2023 года, протокол № 8./1

Заведующий кафедрой
управления жилищно-коммунальным хозяйством _____ /Салуквадзе И.Н./

Переутверждена: «___» _____ 20___ года, протокол № _____

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии института строительства, архитектуры и жилищно-коммунального хозяйства «13» 04 2023 года, протокол № 8.

Председатель учебно-методической
комиссии ИСАиЖКХ _____ /Ремень В.И./

Структура и содержание дисциплины

1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе

Целью освоения дисциплины «Организационное поведение» является формирование базовых компетенций в области поведения человека в организации, мотивации и результативности организации, групповом поведении в организации и организационных изменениях. Программа направлена на формирование у студентов способности построения систем организационных коммуникаций, решать психологические и управленческие проблемы в организациях.

Задачи:

- дать представление о современном состоянии и тенденциях развития организационного поведения;
- изучить методы построения таких организационных систем, центром которых являются человек и его потребности;
- изучить методы описания поведения работников и группы в организации;
- дать навыки управления поведением индивида и группы с целью повышения эффективности деятельности организации.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВО. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Дисциплина «Организационное поведение» относится к обязательной части дисциплин.

Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания дисциплин «Организационные формы управления в жилищно-коммунальном хозяйстве», «Становление и развитие жилищно-коммунального хозяйства», «Основы психологии и инклюзивного взаимодействия» и служит основой для освоения дисциплин: «Правоведение (правовое обеспечение в сфере жилищно-коммунального хозяйства)», «Основы регулирования взаимодействия субъектов в жилищно-коммунальном хозяйстве».

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Восприятие целей и функций команды УК-3.2 Восприятие функций и ролей членов команды, осознание собственной роли в команде	Знать теорию общения двух и более людей с целью установления и поддержания межличностных отношений, достижения общего результата совместной деятельности;

	<p>УК-3.3 Установление контакта в процессе межличностного взаимодействия</p> <p>УК-3.4 Выбор стратегии поведения в команде в зависимости от условий</p> <p>УК-3.5 Самопрезентация, составление автобиографии</p>	<p>основы и особенности коммуникативного общения; природу лидерства и теории лидерства;</p> <p>характеристики групп и групповых процессов; типологию организационных культур;</p> <p>основные теории мотивации; закономерности развития организационных культур. Уметь учитывать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в процессе коллективной работы;</p> <p>осуществлять деловое общение и публичные выступления;</p> <p>активно взаимодействовать в учебной группе и вносить конструктивный вклад в групповой результат работы. Владеть навыками грамотного и логически верного построения высказывания, аргументирования своей позиции;</p> <p>проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций; проведения аудита человеческих ресурсов и осуществления диагностики организационной культуры.</p>
<p>ОПК-2. Способен проектировать организационные структуры в сфере жилищного и коммунального хозяйства и участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций</p>	<p>ОПК-2.1 Выявление закономерностей поведения, социально-экономических и психологических факторов, определяющих поведение людей в организациях и организаций во внешней среде</p> <p>ОПК-2.2 Выбор методов и инструментов формирования организационной культуры</p>	<p>Знать базовые модели человеческого поведения, основы личностного и группового поведения; основные факторы, определяющие выбор организационной структуры. Уметь осуществлять диагностику организационных культур на основе анализа информации; оценивать групповой и индивидуальный вклады в работу учебной группы.</p>

		Владеть навыками анализировать внешнюю и внутреннюю среду коллектива, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на коллектив.
--	--	--

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)	
	Очная форма	Заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	72 (2 зач. ед)	72 (2 зач. ед)
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего) в том числе:	34	8
Лекции	17	4
Семинарские занятия	–	–
Практические занятия	17	4
Лабораторные работы	–	–
Курсовая работа (курсовой проект)	–	–
Другие формы и методы организации образовательного процесса (<i>расчетно-графические работы, групповые дискуссии, ролевые игры, тренинг, компьютерные симуляции, интерактивные лекции, семинары, анализ деловых ситуаций и т.п.</i>)	-	-
Самостоятельная работа студента (всего)	38	64
Итоговая аттестация	зачет	зачет

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Теории и практика поведения человека в организации.

Объект, предмет, цели, задачи, методы, теории, связь организационного поведения со смежными дисциплинами, примеры эффективного организационного поведения, история организационного поведения. Понятие «поведение» в контексте изучаемой дисциплины. Основные теории организационного поведения. Модели организационного поведения. Значимость правления людьми.

Тема 2. Факторы, определяющие организационное поведение.

Особенности поведения индивида. Типы поведения индивида в организации. Этическое поведение в организации. Организационное поведение и этническая, культурная, конфессиональная идентичность.

Тема 3. Формирование индивидуального и группового поведения в организации.

Личность в организации. Закономерности индивидуального поведения в организации. Природа групп в организации, их классификация, стадии развития. Структура группы. Ролевые идентификация, конфликт, ожидания.

Тема 4. Организационная культура и коммуникация.

Типы организационной культуры. Организационные субкультуры. Понятие и типология организационных коммуникаций. Элементы коммуникаций и этапы коммуникативных процессов. Направленность коммуникаций. Виды контактов. Цели передачи информации между людьми. Коммуникационная сеть. Управленческие механизмы воздействия на людей. Правила успешного общения. Правила убеждения, проведения беседы, проведения переговоров.

Тема 5. Группы и их формирование.

Групповая и межгрупповая динамика. Групповое мышление. Проблематика определения ролей. Нормы и контроль в группах. Влияние и подчинение в группе. Социальное воздействие.

Тема 6. Конфликтология и организационное поведение.

Модель индивидуальных типов реакции на конфликт. Методы управления рациональными и иррациональными конфликтами. Урегулирования конфликтных ситуаций: авторитарный метод, переговоры, принципиальное согласование, посредничество, арбитраж, интегральный метод решения конфликта. Инструменты диагностики, конфликта.

Тема 7. Власть и каналы власти в организации.

Менеджер и лидер. Личностный и поведенческий подход к изучению лидерства. Эффективность управленческих решений и стиль лидерства. Ситуационные теории лидерства: Фидлер, Херши и Бланшард, Врум — Йеттон — Яго. Заменители лидерства.

Тема 8. Управление мотивацией.

Принципы построения системы мотивации персонала. Управленческие мотивационные стратегии. Мотивационные факторы, влияющие на поведение работника в процессе трудовой деятельности.

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
1	Теории и практика поведения человека в организации	2	1
2	Факторы, определяющие организационное поведение	2	1

3	Формирование индивидуального и группового поведения в организации.	2	-
4	Организационная культура и коммуникация	3	-
5	Группы и их формирование	2	1
6	Конфликтология и организационное поведение	2	-
7	Власть и каналы власти в организации	2	1
8	Управление мотивацией.	2	-
Итого:		17	4

4.4. Практические занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
1	Вводное занятие. Правила работы в группе.	2	1
2	Организационное поведение: нормы и правила	1	-
3	Организационная среда	1	-
4	Методы изучения малой группы	1	-
5	Типология личности и профессия в сфере жилищного хозяйство и коммунальной инфраструктуры	1	1
6	Компетенции и компетентность	1	-
7	Групповое нормирование	1	-
8	Практикум организационных коммуникаций	1	1
9	Психологические портреты личностей	1	-
10	Групповая динамика	1	-
11	Методы изучения малой группы.	1	-
12	Динамические процессы в малых группах.	1	-
13	Модель компетенций	1	-
14	Психологические барьеры при принятии решения	1	1
15	Метод принятия группового решения	1	-
16	Стили руководства	1	-
Итого:		17	4

4.5. Лабораторные работы

Не предусмотрены учебным планом.

4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов	
			Очная форма	Заочная форма
1	Организационное поведение как наука и практика	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	8	14

2	Индивидуальное и групповое поведение персонала в организации	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	8	14
3	Психологические барьеры при принятии решения. Фиксация как тенденция «привязываться» к неверному решению и способы ее преодоления	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	8	12
4	Метод принятия группового решения	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	8	12
5	Стили руководства.	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	6	12
Итого:			38	64

4.7. Курсовые работы/проекты

Не предусмотрены учебным планом.

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

- традиционные объяснительно-иллюстративные технологии, которые обеспечивают доступность учебного материала для большинства студентов, системность, обработанность организационных форм и привычных методов, относительно малые затраты времени;
- технологии проблемного обучения, направленные на развитие познавательной активности, творческой самостоятельности студентов и предполагающие последовательное и целенаправленное выдвижение перед студентом познавательных задач, разрешение которых позволяет студентам активно усваивать знания (используются поисковые методы; постановка познавательных задач);
- технологии развивающего обучения, позволяющие ориентировать учебный процесс на потенциальные возможности студентов, их реализацию и развитие;
- технологии концентрированного обучения, суть которых состоит в создании максимально близкой к естественным психологическим

особенностям человеческого восприятия структуры учебного процесса и которые дают возможность глубокого и системного изучения содержания учебных дисциплин за счет объединения занятий в тематические блоки;

- технологии модульного обучения, дающие возможность обеспечения гибкости процесса обучения, адаптации его к индивидуальным потребностям и особенностям обучающихся (применяются, как правило, при самостоятельном обучении студентов по индивидуальному учебному плану);

- технологии дифференцированного обучения, обеспечивающие возможность создания оптимальных условий для развития интересов и способностей студентов, в том числе и студентов с особыми образовательными потребностями, что позволяет реализовать в культурно-образовательном пространстве университета идею создания равных возможностей для получения образования

- технологии активного (контекстного) обучения, с помощью которых осуществляется моделирование предметного, проблемного и социального содержания будущей профессиональной деятельности студентов (используются активные и интерактивные методы обучения) и т.д.

Максимальная эффективность педагогического процесса достигается путем конструирования оптимального комплекса педагогических технологий и (или) их элементов на личностно-ориентированной, деятельностной, диалогической основе и использования необходимых современных средств обучения.

6. Учебно-методическое и программно-информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Кузнецов Ю. В., Мелякова Е. В. - ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ 3-е изд., пер. и доп. Учебник и практикум для академического бакалавриата - М.:Издательство Юрайт - 2019 - 351с. - ISBN: 978-5-534-02949-9 - Текст электронный // ЭБС ЮРАЙТ - URL: <https://urait.ru/book/teoriya-organizacii-431880>

2. Латфуллин Г. Р., Райченко А. В. - ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ 3-е изд., пер. и доп. Учебник для бакалавров - М.:Издательство Юрайт - 2019 - 448с. - ISBN: 978-5-9916-2431-2 - Текст электронный // ЭБС ЮРАЙТ - URL: <https://urait.ru/book/teoriya-organizacii-425847>

3. Мкртычян Г. А. - ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ. Учебник и практикум для академического бакалавриата - М.:Издательство Юрайт - 2019 - 237с. - ISBN: 978-5-9916-8789-8 - Текст электронный // ЭБС ЮРАЙТ - URL: <https://urait.ru/book/organizacionnoe-povedenie-4339123>.

б) дополнительная литература:

1. Гавра Д. П. - ОСНОВЫ ТЕОРИИ КОММУНИКАЦИИ 2-е изд., испр. и доп. Учебник для академического бакалавриата - М.:Издательство Юрайт - 2019 - 231с. - ISBN: 978-5-534-06317-2 - Текст электронный // ЭБС ЮРАЙТ -

URL: <https://urait.ru/book/osnovy-teorii-kommunikacii-433390>

2. Деловые коммуникации: учебник / О.В. Папкова. — М. : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2019. — 160 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/999587>

3. Емельянов С. М. - КОНФЛИКТОЛОГИЯ 4-е изд., испр. и доп. Учебник и практикум для академического бакалавриата - М.:Издательство Юрайт - 2019 - 322с. - ISBN: 978-5-534-06003-4 - Текст электронный // ЭБС ЮРАЙТ - URL: <https://urait.ru/book/konfliktologiya-438314>

в) Интернет-ресурсы:

Министерство образования и науки Российской Федерации – <http://минобрнауки.рф/>

Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки – <http://obrnadzor.gov.ru/>

Министерство образования и науки Луганской Народной Республики – <https://minobr.su>

Народный совет Луганской Народной Республики – <https://nslnr.su>

Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования – <http://fgosvo.ru>

Федеральный портал «Российское образование» – <http://www.edu.ru/>

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» – <http://window.edu.ru/>

Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов – <http://fcior.edu.ru/>

Министерство строительства и жилищно-коммунального хозяйства ЛНР – <https://minstroylnr.su/>

Министерство природных ресурсов и экологической безопасности ЛНР – <https://mprlnr.su/>

Государственный комитет метрологии, стандартизации и технических измерений ЛНР – <https://gkmsti-lnr.su/>

Электронные библиотечные системы и ресурсы

Электронно-библиотечная система «Консультант студента» – <http://www.studentlibrary.ru/>

Электронно-библиотечная система «StudMed.ru» – <https://www.studmed.ru>

Информационный ресурс библиотеки образовательной организации

Научная библиотека имени А. Н. Коняева – <http://biblio.dahluniver.ru/>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины «Организационное поведение» предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет.

Функциональное назначение	Бесплатное программное обеспечение	Ссылки
Офисный пакет	Libre Office 6.3.1	https://www.libreoffice.org/ https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice
Операционная система	UBUNTU 19.04	https://ubuntu.com/ https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu
Браузер	Firefox Mozilla	http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx
Браузер	Opera	http://www.opera.com
Почтовый клиент	Mozilla Thunderbird	http://www.mozilla.org/ru/thunderbird
Файл-менеджер	Far Manager	http://www.farmanager.com/download.php
Архиватор	7Zip	http://www.7-zip.org/
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	http://www.gimp.org/ http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8 http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP
Редактор PDF	PDFCreator	http://www.pdfforge.org/pdfcreator
Аудиоплеер	VLC	http://www.videolan.org/vlc/

8. Оценочные средства по дисциплине

Паспорт фонда оценочных средств по учебной дисциплине «Организационное поведение»

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в
результате освоения учебной дисциплины (модуля) или практики

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Контролируемые темы учебной дисциплины, практики	Этапы формирования (семестр изучения)
1	УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Восприятие целей и функций команды УК-3.2 Восприятие функций и ролей членов команды, осознание собственной роли в команде УК-3.3 Установление контакта в процессе межличностного взаимодействия УК-3.4 Выбор стратегии поведения в команде в зависимости от условий УК-3.5 Самопрезентация, составление автобиографии	Тема 1 Тема 2 Тема 3 Тема 4 Тема 5 Тема 6 Тема 7 Тема 8	4
2	ОПК-2	Способность собирать, обрабатывать и анализировать информацию о состоянии рынка жилищно-коммунальных услуг и объектов жилищного фонда	ОПК-2.1 Выявление закономерностей поведения, социально-экономических и психологических факторов, определяющих поведение	Тема 1 Тема 2 Тема 3 Тема 4 Тема 5 Тема 6 Тема 7 Тема 8	4

			людей в организациях и организаций во внешней среде ОПК-2.2 Выбор методов и инструментов формирования организационной культуры		
--	--	--	---	--	--

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
1	УК-3	УК-3.1 Восприятие целей и функций команды УК-3.2 Восприятие функций и ролей членов команды, осознание собственной роли в команде УК-3.3 Установление контакта в процессе межличностного взаимодействия УК-3.4 Выбор стратегии поведения в команде в зависимости от условий УК-3.5 Самопрезентация, составление автобиографии	Знать теорию общения двух и более людей с целью установления и поддержания межличностных отношений, достижения общего результата совместной деятельности; основы и особенности коммуникативного общения; природу лидерства и теории лидерства; характеристики групп и групповых процессов; типологию организационных культур; основные теории мотивации; закономерности развития организационных культур. Уметь учитывать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в процессе коллективной работы; осуществлять деловое общение и публичные выступления;	Тема 1 Тема 2 Тема 3 Тема 4 Тема 5 Тема 6	Вопросы для обсуждения (в виде сообщений), контрольная работа.

			<p>активно взаимодействовать в учебной группе и вносить конструктивный вклад в групповой результат работы. Владеть навыками навыками грамотного и логически верного построения высказывания, аргументирования своей позиции; проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций; проведения аудита человеческих ресурсов и осуществления диагностики организационной культуры.</p>		
2	ОПК-2	<p>ОПК-2.1 Выявление закономерностей поведения, социально-экономических и психологических факторов, определяющих поведение людей в организациях и организаций во внешней среде ОПК-2.2 Выбор методов и инструментов формирования организационной культуры</p>	<p>Знать базовые модели человеческого поведения, основы личностного и группового поведения; основные факторы, определяющие выбор организационной структуры. Уметь осуществлять диагностику организационных культур на основе анализа информации; оценивать групповой и индивидуальный вклады в работу учебной группы. Владеть навыками анализировать внешнюю и внутреннюю среду коллектива, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на коллектив.</p>	<p>Тема 1 Тема 2 Тема 3 Тема 4 Тема 5 Тема 6</p>	<p>Вопросы для обсуждения (в виде сообщений), контрольная работа.</p>

Фонды оценочных средств по дисциплине «Организационное поведение»

Вопросы для обсуждения на практических занятиях (в виде сообщений):

1. Теории и практика поведения человека в организации
2. Факторы, определяющие организационное поведение
3. Формирование индивидуального и группового поведения в организации.
4. Организационная культура и коммуникация
5. Группы и их формирование
6. Конфликтология и организационное поведение
7. Власть и каналы власти в организации
8. Управление мотивацией.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «доклад/сообщение»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Доклад/сообщение представлен на высоком уровне (студент полно осветил рассматриваемую проблематику, привёл аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным(категориальным) аппаратом и т.п.)
4	Доклад/сообщение представлен на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привёл аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
3	Доклад/сообщение представлен на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	Доклад/сообщение представлен на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

Вопросы к контрольным работам:

1. Межличностные отношения, как основа организационного поведения.
2. Коллектив как социальная организация и человеческая общность.
3. Организационное поведение, самоорганизация и саморазвитие.
4. Типология отношений в организации: трудовые взаимоотношения, иерархические взаимоотношения.
5. Стратегия и миссия организаций ЖКХ.
6. Подготовка к организационному проектированию.
7. Перспектива организационного развития.

8. Методы организации коллективной деятельности по организационному проектированию: мозговой штурм, метод фокус групп, функциональный анализ.

9. Техники и приемы саморазвития.

10. Психологические основы личности и факторы поведения в организации.

11. Психические состояния и успешная деятельность.

12. Оценка предложения о работе.

13. Факторы успеха переговоров.

14. Сбор информации о деловом партнере.

15. Письменные коммуникации.

15 Организация труда как фактор мотивации.

16. Принципы управления в организации.

17. Управленческие компетенции.

18. Компетенции в области командообразования.

19. Бренд организации.

20. Мотивационные факторы, влияющие на поведение работника в процессе деловой деятельности.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «контрольная работа»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	контрольная работа представлена на высоком уровне (студент полно осветил рассматриваемую проблематику, привёл аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным(категориальным) аппаратом и т.п.)
4	контрольная работа представлена на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привёл аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
3	контрольная работа представлена на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	контрольная работа представлена на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

Оценочные средства для промежуточной аттестации (зачет)

1. Объект, предмет, цели, задачи организационного поведения;
2. Методы организационного поведения;
3. Основные теории организационного поведения;
4. Связь организационного поведения со смежными дисциплинами;
5. История организационного поведения;
6. Понятие «поведение» в контексте изучаемой дисциплины;
7. Модели организационного поведения;

8. Значимость управления людьми в структурах ЖКХ
9. Особенности поведения индивида в организации;
10. Типы поведения индивида в организации;
11. Этика поведения в организации;
12. Организационное поведение и этническая, культурная, конфессиональная идентичность;
13. Личность в организационной среде;
14. Закономерности индивидуального поведения в организации;
15. Природа групп в организации;
16. Классификация организационных структур;
17. Стадии развития и формирования организационной структуры;
18. Структура группы;
19. Ролевые идентификация, конфликт, ожидания;
20. Типы организационной культуры;
21. Организационные субкультуры;
22. Понятие организационных коммуникаций;
23. Типология организационных коммуникаций;
24. Элементы коммуникаций;
25. Этапы коммуникативных процессов;
26. Коммуникативные сети;
27. Направленность коммуникаций;
28. Виды организационных контактов;
29. Цели передачи информации между людьми;
30. Управленческие механизмы воздействия на персонал;
31. Правила успешного общения;
32. Правила убеждения;
33. Правила проведения беседы;
34. Правила проведения переговоров;
35. Групповая и межгрупповая динамика;
36. Групповое мышление;
37. Проблематика определения ролей в группе;
38. Нормы и контроль в группах;
39. Влияние и подчинение в группе;
40. Социальное воздействие;
41. Модель индивидуальных типов реакции на конфликт;
42. Методы управления рациональными и иррациональными конфликтами;
43. Урегулирования конфликтных ситуаций: авторитарный метод, переговоры, принципиальное согласование, посредничество, арбитраж, интегральный метод решения конфликта;
44. Инструменты диагностики, конфликта.
45. Менеджер и лидер;
46. Личностный и поведенческий подход к изучению лидерства;
47. Эффективность управленческих решений и стиль лидерства;
48. Ситуационные теории лидерства;

49. Принципы построения системы мотивации персонала;
 50. Управленческие мотивационные стратегии.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству
 промежуточный контроль (зачет)

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
зачтено	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач. Может допускать до 20% ошибок в излагаемых ответах.
не зачтено	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы.

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)