

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
ФГБОУ ВО «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе  
д.юр.н., доц. Фойгель Е.И.



29.05.2026г.

**Рабочая программа дисциплины**  
**Б1.О.25. Организационное поведение**

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная

Курс	2
Семестр	22
Лекции (час)	18
Практические (сем, лаб.) занятия (час)	36
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам (час)	54
Курсовая работа (час)	
Всего часов	108
Зачет (семестр)	22
Экзамен (семестр)	

Иркутск 2026

Программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению 38.03.03  
Управление персоналом .

Автор Н.В. Балашова

Рабочая программа обсуждена и утверждена на заседании кафедры  
государственного управления и управления человеческими ресурсами

### 1. Цели изучения дисциплины

Основными целями преподавания дисциплины являются изучение индивидуального, группового и общеорганизационного поведения, приобретение знаний, умений и навыков в области менеджмента персонала.

### 2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

#### Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Код компетенции по ФГОС ВО	Компетенция
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

#### Структура компетенции

Компетенция	Формируемые ЗУНы
ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	З. Знать ключевые положения экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, знать нормы российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач У. Уметь выделять в работе с персоналом отношения, подпадающие под регулирование нормами российского законодательства, уметь выделять в работе с персоналом отношения, подчиняющиеся экономическим, организационным, управленческим, социальным и психологическим закономерностям Н. Владеть навыками применения российского законодательства в работе с персоналом, владеть навыками решения профессиональных задач с применением знаний экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий

### 3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Принадлежность дисциплины - БЛОК 1 ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛИ): Обязательная часть.

### 4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зач. ед., 108 часов.

Вид учебной работы	Количество часов
Контактная(аудиторная) работа	

Лекции	18
Практические (сем, лаб.) занятия	36
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам	54
Всего часов	108

## 5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

### 5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
1.1	Тема 1. Введение в организационное поведение	22	1	2	5		тема 1
2.1	Тема 2. Личность и ее характеристики	22	3	4	10		тема 2
3.1	Тема 3. Понятие и характеристики восприятия	22	2	4	5		тема 3
4.1	Тема 4. Установки персонала	22	2	4	10		тема 4
5.1	Тема 5. Группы в организациях	22	2	6	5		тема 5
6.1	Тема 6. Власть в организации	22	2	4	4		тема 6
7.1	Тема 7. Коммуникации в организациях	22	2	4	5		тема 7
8.1	Тема 8. Корпоративная культура	22	4	8	10		тема 8. тема 8,2
	ИТОГО		18	36	54		

### 5.2. Лекционные занятия, их содержание

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
1	Введение в организационное поведение	История возникновения, задачи и структура курса. Сущность макро- и микро- подходов к изучению организационного поведения. Понятия ин дивидуальной, групповой и организационной эффективности. Взаимосвязь между функциями менеджмента и организационной эффективностью. Факторы, влияющие на индивидуальную, групповую и организационную эффективность. Подходы к определению организационной эффективности: целевой подход, системно-ресурсный подход, многопараметрический подход (модель удовлетворенности участника), временная модель, модель, содержащая противоречия. Сущность и ограничения каждого из подходов. Понятие модели организационного поведения. Виды моделей:

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
		авторитарная, опеки, поддерживающая, коллегиальная. Характеристики моделей и условия их применения.
2	Личность и ее характеристики	Понятие личности. Компоненты теорий личности. Структура личности: характер, способности, биологические (врожденные свойства), психические процессы, опыт, направленность личности. Пять черт характера, связанных с производственной деятельностью. Мотивация личности. Развитие личности (теория стадий жизни в зависимости от возраста Д. Левинсона, теория движения от незрелости к зрелости К. Арджириса, модель основных стадий развития карьеры Д. Холла). Психическое здоровье. Проблемы, возникающие между человеком и организацией. Право на личную жизнь. Регламентация вмешательства в частную жизнь сотрудников. Слежение в офисах. Алкоголизм. Наркомания. Дискриминация на рабочем месте. Моббинг. Дисциплинарные воздействия. Индивидуальная ответственность перед организацией.
3	Понятие и характеристики восприятия	Сущность восприятия как информационного психологического процесса. Избирательность как одна из характеристик восприятия. Внешние факторы, влияющие на восприятие: интенсивность воздействия, размеры, контраст, повторение, движение и пр. Внутренние факторы, влияющие на восприятие: личность воспринимающего (интеллект, опыт, установки, тип личности, знания, самооценка, потребности, эмоциональное состояние и т.п.) и личность воспринимаемого (видимые черты, статус, роль). Формы организации восприятия: фигура-фон, группировка раздражителей, контекст, константность. Перцепционные искажения: стереотипизация, эффект ореола, атрибуция, перцептивная защита. Формирование имиджа. Стратегии управления впечатлением.
4	Установки персонала	Установки персонала: сущность, функции, компоненты. Типы установок работников. Способы преодоления негативных установок работников. Удовлетворенность работой: сущность, факторы, влияющие на удовлетворенность. Преданность организации: сущность и виды. Формирование лояльности персонала.
5	Группы в организациях	Понятие и типы групп. Группы формальные и неформальные, референтные, первичные и малые. Достоинства и недостатки неформальных групп. Работа менеджера с неформальными группами. Причины возникновения групп. Назначение групп с точки зрения организации и индивида. Характеристики группы. Фазы контроля за отклоняющимся поведением члена группы. Факторы, влияющие на групповую эффективность. Успешное выполнение задачи и удовлетворение членов группы как основные результаты групповой работы. Данные (контекстные) характеристики: групповые характеристики, характер задачи и окружение. Факторы вмешательства

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
		(внутренние факторы): стиль руководства, процессы и процедуры, мотивация, стадии развития группы. Проблемы, возникающие при групповой работе: «скрытая повестка дня», «групповое мышление», эскалация участия и т.п. Работа в командах: особенности управления.
6	Власть в организации	Понятие власти. Власть и полномочия. Власть формальная и неформальная. Типы власти (классификация Дж. Френча и Б. Рэвена). Организационные типы власти: легитимная, поощрительная и принудительная. Личностные типы власти: экспертная и референтная. Иллюзия власти. Эксперимент С. Милграма. «Два лица» власти. Типы менеджеров в зависимости от характера использования власти. Разделение власти между подразделениями. Факторы, влияющие на количество власти: способность преодолевать неопределенность, центральность и заменяемость. Делегирование полномочий. Достоинства и недостатки политики делегирования полномочий. Условия успешного внедрения политики делегирования в организациях. Политическое поведение.
7	Коммуникации в организациях	Сущность общения. Составляющие модели общения. Характеристики эффективной обратной связи. Модели коммуникаций, используемые в организациях: «колесо», многоканальная и прочие. Направления общения: нисходящее, восходящее, горизонтальное и диагональное. Основные формы нисходящего общения. Слухи как канал распространения информации. Причины распространения слухов. Виды слухов. Положительные и отрицательные стороны слухов. Работа менеджера со слухами. Барьеры общения. Личностные барьеры: компетентность, установки, опыт, дистанция потребности и т.п. Организационные барьеры: статусные различия, фильтрация информации, внутригрупповой язык, коммуникационная перегрузка, физические барьеры и т.п. Способы преодоления барьеров.
8	Корпоративная культура	Понятие и характеристики корпоративной культуры. Уровни корпоративной культуры: видимый и невидимые. Ритуалы, легенды и внутриорганизационный язык как формы проявления корпоративной культуры. Базовые ценности организации.
9	Корпоративная культура	Типы корпоративной культуры. Классификации Ч. Хэнди. Классификация Дилла и Кеннеди. Типологии с учетом национального признака Льюиса, Г. Хофстида. Анализ корпоративной культуры.

### 5.3. Семинарские, практические, лабораторные занятия, их содержание

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
---------------------	-------------------------------

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
1.1	<p>Введение в организационное поведение. Контрольные вопросы</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. _Каковы цели и задачи изучения дисциплины «Организационное поведение»?</li> <li>2. _Что является предметом изучения курса «Организационное поведение»?</li> <li>3. _Какие подходы к исследованию проблем организационного поведения существуют?</li> <li>4. _Каковы методы исследования, используемые в организационном поведении?</li> <li>5. _Какие факторы влияют на формирование поведения организации? Приведите примеры.</li> <li>6. _Перечислите и охарактеризуйте каждый из существующих подходов к оценке организационной эффективности. Оцените эффективность деятельности известной вам организации с точки зрения различных подходов.</li> <li>7. _Дайте определение модели организационного поведения. Какие характеристики используются для описания модели?</li> </ol>
5.1	<p>Группы в организациях. Контрольные вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Теории формирования групп</li> <li>2. Достоинства и недостатки работы в группе</li> <li>3. Причины снижения сплоченности группы</li> <li>4. Шаблонное мышление сплоченной группы</li> </ol>
6.1	<p>Власть в организации. Контрольные вопросы</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. _Выделите отличительное и общее в понятиях власть, лидерство и полномочия.</li> <li>2. _Какие основания власти вы знаете?</li> <li>3. От чего зависит количество власти индивида? Приведите примеры.</li> </ol>
6.1	<p>Власть в организации. Контрольные вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. О чем свидетельствует эксперимент о послушании Ст. Милгрэма?</li> <li>2. _Каковы характеристики наиболее эффективных менеджеров?</li> </ol>
7.1	<p>Коммуникации в организациях. Контрольные вопросы</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. _Опишите модель общения.</li> <li>2. _Охарактеризуйте каналы общения. Выделите их преимущества и недостатки.</li> </ol>
7.1	<p>Коммуникации в организациях. Контрольные вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. _Какие каналы используются при восходящих, нисходящих и горизонтальных коммуникациях?</li> <li>2. _Перечислите известные вам барьеры общения.</li> <li>3. Каковы способы их преодоления?</li> </ol>
8.1	<p>Корпоративная культура. Контрольные вопросы</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. _Какие функции выполняет корпоративная культура?</li> <li>2. Каким образом передаются организационные ценности?</li> </ol>
8.1	<p>Корпоративная культура. Контрольные вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. _Перечислите известные вам классификации корпоративных культур.</li> <li>2. Какие критерии положены в основу классификации Ч.Ханди? Гоффи? Акоффа?</li> <li>3. Каковы первичные и вторичные факторы (Э.Шейн), влияющие на формирование корпоративной культуры?</li> </ol>
8.1	<p>Корпоративная культура. Контрольные вопросы</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. _Какие инструменты формирования и поддержания культуры используют российские компании?</li> <li>2. _Опишите культуру одной из известных вам российских компаний. Какие</li> </ol>

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
	характеристики вы рассматривали? 3. _Представьте характеристики стран ( не менее двух) по Г.Хофстиду).
8.1	Корпоративная культура. Контрольные вопросы: 1. Как корпоративная культура оказывает влияние на финансовые показатели деятельности организации? 2. Какие показатели характеризуют корпоративную культуру?
2.1	Личность и ее характеристики. Контрольные вопросы 1. _Дайте определение личности с точки зрения различных теорий. 2. _Какие общие характеристики учитывают авторы существующих теорий? 3. _Перечислите характеристики, включаемые в «большую пятерку». 4. _Охарактеризуйте отличия в поведении людей типа А и Б, с внешним и внутренним локусом контроля, высокой и низкой самооценкой. 5. _Каково значение эмоционального интеллекта в работе менеджера? Опишите составляющие эмоционального интеллекта.
2.1	Личность и ее характеристики. Контрольные вопросы: 1.Приведите примеры проблем, возникающих между человеком и организацией. 2. _Поясните значение известных вам теорий развития личности для прогнозирования поведения человека в организации.
3.1	Понятие и характеристики восприятия. Контрольные вопросы 1. _Каковы основные этапы процесса восприятия? 2. _Какие факторы влияют на восприятие? Перечислите и приведите примеры. 3. _Какие формы организации восприятия вы знаете? Приведите примеры. 4. _Приведите примеры перцепционных искажений. 5. _Поясните, что такое «эффект Пигмалиона».
3.1	Понятие и характеристики восприятия. Контрольные вопросы: 1.Чем восприятие отличается от ощущения? 2.. _Что такое атрибуция? 3. Какие факторы нужно учитывать при выборе вида атрибуции?
4.1	Установки персонала. Контрольные вопросы 1. _Каковы основные ценности российских работников? 2. _Дайте определение установки, опишите ее функции и компоненты.
4.1	Установки персонала. Контрольные вопросы: 1. Какие способы использует менеджмент для устранения негативных установок работников? 2. Приведите примеры из российской практики. 3. _Какие факторы влияют на удовлетворенность трудом?
5.1	Группы в организациях. Контрольные вопросы 1. Перечислите причины формирования групп. Приведите примеры различных групп. 2. Каковы основные правила работы с неформальными группами? 3. _Какие групповые характеристики вы знаете? Охарактеризуйте вашу группу.
5.1	Группы в организациях. Контрольные вопросы: 1. От каких факторов зависит эффективность групповой работы? 2. Какова роль менеджера в организации групповой работы? 3. _Каковы отличительные характеристики команды?



**6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (полный текст приведен в приложении к рабочей программе)**

**6.1. Текущий контроль**

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (3.1...3.n, У.1...У.n, Н.1...Н.n)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
1	1.1. Тема 1. Введение в организационное поведение	ОПК-1	3.Знать ключевые положения экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, знать нормы российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач У.Уметь выделять в работе с персоналом отношения, подпадающие под регулирование нормами российского законодательства, уметь выделять в работе с персоналом отношения, подчиняющиеся экономическим, организационным, управленческим, социальным и психологическим закономерностям Н.Владеть навыками применения российского законодательства в работе с персоналом, владеть навыками решения профессиональных задач с применением знаний экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической	тема 1	Критерии оценивания: своевременность выполнения – 1 балл, качество презентации – 2 балла (в том числе уровень ответов на вопросы), следование основным правилам– до 5 баллов, четкое распределение функций при организации групповой работы – 2. Общая оценка – до 10 баллов (10)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (3.1...3.n, У.1...У.n, Н.1...Н.n)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
			теорий		
2	2.1. Тема 2. Личность и ее характеристики	ОПК-1	3.Знать ключевые положения экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, знать нормы российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач У.Уметь выделять в работе с персоналом отношения, подпадающие под регулирование нормами российского законодательства, уметь выделять в работе с персоналом отношения, подчиняющиеся экономическим, организационным, управленческим, социальным и психологическим закономерностям Н.Владеть навыками применения российского законодательства в работе с персоналом, владеть навыками решения профессиональных задач с применением знаний экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий	тема 2	Активное участие в разборе– до 5 баллов Правильность сделанных выводов (с учетом теоретических знаний) -5 баллов (10)
3	3.1. Тема 3. Понятие и характеристики	ОПК-1	3.Знать ключевые положения экономической,	тема 3	Активное участие в разборе– до 5 баллов

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
	восприятия		организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, знать нормы российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач У. Уметь выделять в работе с персоналом отношения, подпадающие под регулирование нормами российского законодательства, уметь выделять в работе с персоналом отношения, подчиняющиеся экономическим, организационным, управленческим, социальным и психологическим закономерностям Н. Владеть навыками применения российского законодательства в работе с персоналом, владеть навыками решения профессиональных задач с применением знаний экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий		Правильность сделанных выводов (с учетом теоретических знаний) -5 баллов (10)
4	4.1. Тема 4. Установки персонала	ОПК-1	З. Знать ключевые положения экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической	тема 4	Выполнение теста – 2 балл, качество анализа полученных результатов – 2 балла (описание преимуществ и

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (3.1...3.n, У.1...У.n, Н.1...Н.n)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
			теорий, знать нормы российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач У. Уметь выделять в работе с персоналом отношения, подпадающие под регулирование нормами российского законодательства, уметь выделять в работе с персоналом отношения, подчиняющиеся экономическим, организационным, управленческим, социальным и психологическим закономерностям Н. Владеть навыками применения российского законодательства в работе с персоналом, владеть навыками решения профессиональных задач с применением знаний экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий		недостатков диагностированн ого типа власти), своевременность – 1 балл Итого 5 баллов. (за два теста - 10 баллов) (10)
5	5.1. Тема 5. Группы в организациях	ОПК-1	3. Знать ключевые положения экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, знать нормы российского законодательства в части работы с	тема 5	Активное участие в разборе– до 5 баллов Правильность сделанных выводов (с учетом теоретических знаний) -5 баллов (10)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
			персоналом при решении профессиональных задач У.Уметь выделять в работе с персоналом отношения, подпадающие под регулируемые нормами российского законодательства, уметь выделять в работе с персоналом отношения, подчиняющиеся экономическим, организационным, управленческим, социальным и психологическим закономерностям Н.Владеть навыками применения российского законодательства в работе с персоналом, владеть навыками решения профессиональных задач с применением знаний экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий		
6	6.1. Тема 6. Власть в организации	ОПК-1	З.Знать ключевые положения экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, знать нормы российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	тема 6	Выполнение теста – 2 балл, качество анализа полученных результатов – 2 балла (описание преимуществ и недостатков диагностированн ого типа власти), своевременность – 1 балл Итого 5 баллов. (5)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
			У. Уметь выделять в работе с персоналом отношения, подпадающие под регулирование нормами российского законодательства, уметь выделять в работе с персоналом отношения, подчиняющиеся экономическим, организационным, управленческим, социальным и психологическим закономерностям Н. Владеть навыками применения российского законодательства в работе с персоналом, владеть навыками решения профессиональных задач с применением знаний экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий		
7	7.1. Тема 7. Коммуникации в организациях	ОПК-1	З. Знать ключевые положения экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, знать нормы российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач У. Уметь выделять в работе с персоналом отношения, подпадающие под	тема 7	Активное участие в разборе– до 5 баллов Правильность сделанных выводов (с учетом теоретических знаний) -5 баллов (10)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п))	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
			регулирование нормами российского законодательства, уметь выделять в работе с персоналом отношения, подчиняющиеся экономическим, организационным, управленческим, социальным и психологическим закономерностям Н. Владеть навыками применения российского законодательства в работе с персоналом, владеть навыками решения профессиональных задач с применением знаний экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий		
8	8.1. Тема 8. Корпоративная культура	ОПК-1	З. Знать ключевые положения экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, знать нормы российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач У. Уметь выделять в работе с персоналом отношения, подпадающие под регулирование нормами российского законодательства, уметь выделять в	тема 8	Полнота описания элементов культуры - 5 баллов, распределение по уровням культуры - 2 балла, своевременность выполнения заданий - 2 балла, презентация - 1 балл. (15)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
			работе с персоналом отношения, подчиняющиеся экономическим, организационным, управленческим, социальным и психологическим закономерностям Н. Владеть навыками применения российского законодательства в работе с персоналом, владеть навыками решения профессиональных задач с применением знаний экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий		
9		ОПК-1	З. Знать ключевые положения экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, знать нормы российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач У. Уметь выделять в работе с персоналом отношения, подпадающие под регулирование нормами российского законодательства, уметь выделять в работе с персоналом отношения, подчиняющиеся экономическим,	тема 8,2 1	Активное участие в разборе– до 5 баллов Правильность сделанных выводов (с учетом теоретических знаний) -5 баллов (10)



№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
			организационным, управленческим, социальным и психологическим закономерностям Н. Владеть навыками применения российского законодательства в работе с персоналом, владеть навыками решения профессиональных задач с применением знаний экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий		
10		ОПК-1	З. Знать ключевые положения экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, знать нормы российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач У. Уметь выделять в работе с персоналом отношения, подпадающие под регулирование нормами российского законодательства, уметь выделять в работе с персоналом отношения, подчиняющиеся экономическим, организационным, управленческим, социальным и психологическим	тема 8,2 2	Критерии оценивания: своевременность сдачи – 1 балл, оформление работы – 1 балл (в том числе оформление использованных источников), содержание – до 5 баллов (четкость постановки проблемы – 1 балл, описание опыта каждой из рассмотренных компаний (не более 3) – до 3 баллов, 1 балл – обобщение полученной информации и формулировка выводов). Подготовка презентации (по заданию преподавателя) – 3 балла, Итого за

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
			закономерностям Н. Владеть навыками применения российского законодательства в работе с персоналом, владеть навыками решения профессиональных задач с применением знаний экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий		выполнение задания – 10 баллов. (10)
				<b>Итого</b>	<b>100</b>

## 6.2. Промежуточный контроль (зачет, экзамен)

Рабочим учебным планом предусмотрен Зачет в семестре 22.

### ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ:

1-й вопрос билета (40 баллов), вид вопроса: Тест/проверка знаний. Критерий: Общая сумма баллов - до 40 баллов..

**Компетенция: ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач**

Знание: Знать ключевые положения экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, знать нормы российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

1. Достоинства и недостатки формальных групп. Правила работы с формальными группами в организации
2. Власть: понятие и типы межличностной власти
3. Восприятие: сущность, внешние и внутренние факторы, влияющие на восприятие
4. Групповое принятие решений. Факторы, влияющие на качество
5. Групповые нормы, их виды и влияние на групповую и индивидуальную эффективность
6. Группы в организациях. Определение и типы групп. Характеристики групп.
7. Достоинства и недостатки неформальных групп. Работа менеджера с неформальными группами
8. Корпоративная культура: понятие, формы проявления

9. Личность: понятие и структура
10. Модели организационного поведения: сущность, виды, тенденции
11. Причины возникновения и этапы существования групп
12. Процессуальные теории мотивации, их прикладное значение
13. Содержательные теории мотивации, их прикладное значение
14. Теории стадий развития личности
15. Типы корпоративных культур (классификация Г.Хофстида)
16. Типы корпоративных культур (классификация Дила и Кеннеди)
17. Типы корпоративных культур (классификация Ч. Хэнди)
18. Удовлетворенность работников как одна из важнейших установок
19. Установки персонала: сущность, компоненты, функции
20. Формы организации восприятия. Управление впечатлением

#### ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УМЕНИЙ:

2-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на умение. Критерий: Умение применить теоретические знания— до 30 баллов.

**Компетенция: ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач**

Умение: Уметь выделять в работе с персоналом отношения, подпадающие под регулирование нормами российского законодательства, уметь выделять в работе с персоналом отношения, подчиняющиеся экономическим, организационным, управленческим, социальным и психологическим закономерностям

Задача № 1. Задание на оценку конкретных ситуаций

Задача № 2. Определение основных ценностей группы

Задача № 3. Определение элементов организационной культуры

Задача № 4. Характеристика организации по типологии Хэнди

#### ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ НАВЫКОВ:

3-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на навыки. Критерий: Грамотность - 15 баллов, способность использовать знания для решения конкретных ситуаций - 15 баллов.

**Компетенция: ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач**

Навык: Владеть навыками применения российского законодательства в работе с персоналом, владеть навыками решения профессиональных задач с применением знаний экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий

Задание № 1. Восприятие новичка

Задание № 2. Задание на определение ценностей группы

Задание № 3. Задание по определению основных характеристик по типологии Хофстида

Задание № 4. Организация рабочих мест

#### ОБРАЗЕЦ БИЛЕТА

Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение  
высшего образования  
**«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»**  
(ФГБОУ ВО «БГУ»)

персоналом  
Профиль - Управление персоналом  
Кафедра государственного управления и  
управления человеческими ресурсами  
Дисциплина - Организационное  
поведение

## БИЛЕТ № 1

1. Тест (40 баллов).
2. Характеристика организации по типологии Ханди (30 баллов).
3. Восприятие новичка (30 баллов).

Составитель \_\_\_\_\_ Н.В. Балашова

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ Б.Ж. Тагаров

### 7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

#### а) основная литература:

1. Карташова Л. В., Никонова Т. В., Соломанидина Т. О. Организационное поведение. учебник для вузов. рек. М-вом образования РФ. 2-е изд., перераб. и доп./ Л. В. Карташова, Т. В. Никонова, Т. О. Соломанидина.- М.: ИНФРА-М, 2012.-383 с.
2. Згонник Л. В. Организационное поведение/ Л.В. Згонник.- Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017.-232 с.
3. Красовский Ю.Д. Организационное поведение. учебник. Электронный ресурс/ Ю.Д. Красовский.- Москва: Юнити-Дана, 2017.-487 с.
4. Балашова Н.В. Управление персоналом.- Иркутск: Изд-во БГУ, 2018.- 79 с.
5. Грошев И.В. Организационная культура [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент», по экономическим специальностям / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 535 с. — 978-5-238-02384-7. — Режим доступа:<http://www.iprbookshop.ru/66239.html>
6. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / Дж.М. Джордж, Г.Р. Джоунс. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 459 с. — 5-238-00512-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/74898.html>
7. Кларк, Тим Твоя бизнес-модель: Системный подход к построению карьеры / Тим Кларк, Александр Остервальдер, Ив Пинье. — 3-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2018. — 260 с. — ISBN 978-5-9614-6553-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/82637.html>
8. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник / Ю.Д. Красовский. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. — 487 с. — 978-5-238-02186-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8106.html>
9. Масалова, Ю. А. Организационное поведение : учебное пособие / Ю. А. Масалова. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИИХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/106151.html> (дата обращения: 30.05.2021)

#### б) дополнительная литература:

1. Валеева Е.О. Организационное поведение. учебное пособие. Электронный ресурс/ Е.О. Валеева.- Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015.-176 с.
2. Басенко В. П., Жуков Б. М., Романов А. А. Организационное поведение/ В.П. Басенко.- Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016.-381 с.
3. Козлова А. М. Организационное поведение. Для руководителей/ А.М. Козлова.- М.|Берлин: Директ-Медиа, 2015.-319 с.
4. Балашова Н.В. Организационная культура.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2013.- 236 с.
5. Дотлих, Дэвид Темная сторона силы: Модели поведения руководителей, которые могут стоить карьеры и бизнеса / Дэвид Дотлих, Питер Кейро ; перевод В. Подобед. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 191 с. — ISBN 978-5-9614-1319-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/82539.html>
6. Дэвид, Дотлих 11 врагов руководителя: Модели поведения, способные разрушить карьеру и бизнес / Дотлих Дэвид, Кейро Питер ; перевод В. Подобед. — Москва : Альпина Паблишер, 2018. — 188 с. — ISBN 978-5-9614-6912-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/82574.html> (дата обращения: 07.05.2021).
7. Ильиных, С. А. Управление конфликтами : учебное пособие / С. А. Ильиных. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 282 с. — ISBN 978-5-4497-1195-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108253.html> (дата обращения: 31.05.2021).
8. Люшина Э.Ю. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / Э.Ю. Люшина, Е.Г. Моисеева, Е.О. Тихонова. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2017. — 235 с. — 978-5-4487-0158-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68733.html>
9. Основы современного управления: теория и практика : учебник / А. Т. Алиев, В. Н. Боронов, А. Ф. Глисин [и др.] ; под редакцией А. Т. Алиева, В. Н. Боронова. — 3-е изд. — Москва : Дашков и К, 2021. — 526 с. — ISBN 978-5-394-04292-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/107813.html> (дата обращения: 31.05.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
10. Персикова Т.Н. Корпоративная культура [Электронный ресурс] : учебник / Т.Н. Персикова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Логос, 2015. — 288 с. — 978-5-98704-467-4. — Режим доступа:<http://www.iprbookshop.ru/70694.html>
11. Ричард Бояцис Резонансное лидерство [Электронный ресурс] : самосовершенствование и построение плодотворных взаимоотношений с людьми на основе активного сознания, оптимизма и эмпатии / Бояцис Ричард, Макки Энни. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, Альпина Бизнес Букс, 2016. — 300 с. — 5-9614-0457-9. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/41358.html>
12. Стивен Кови Лидерство, основанное на принципах [Электронный ресурс] / Кови Стивен. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, 2016. — 302 с. — 978-5-9614-5052-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/43682.html>

## **8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля), включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы**

Для освоения дисциплины обучающемуся необходимы следующие ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

– Сайт Байкальского государственного университета, адрес доступа: <http://bgu.ru/>, доступ круглосуточный неограниченный из любой точки Интернет

– HR-портал (сообщество профессионалов), адрес доступа: <http://www.hr-portal.ru>. доступ неограниченный

- Консультант Плюс - информационно-справочная система, адрес доступа: <http://www.consultant.ru>. доступ неограниченный
- Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU, адрес доступа: <http://elibrary.ru/>. доступ к российским журналам, находящимся полностью или частично в открытом доступе при условии регистрации
- Сайт для HR-менеджеров, адрес доступа: <http://www.hrm.ru>. доступ неограниченный
- Электронная версия журнала «Человек и труд», адрес доступа: <http://www.chelt.ru>. доступ неограниченный
- Электронно-библиотечная система IPRbooks, адрес доступа: <https://www.iprbookshop.ru>. доступ неограниченный

## **9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

Изучать дисциплину рекомендуется в соответствии с той последовательностью, которая обозначена в ее содержании. Для успешного освоения курса обучающиеся должны иметь первоначальные знания в области управления персоналом организации, основ теории управления, психологии труда, конфликтологии, трудового права.

На лекциях преподаватель озвучивает тему, знакомит с перечнем литературы по теме, обосновывает место и роль этой темы в данной дисциплине, раскрывает ее практическое значение. В ходе лекций студенту необходимо вести конспект, фиксируя основные понятия и проблемные вопросы.

Практические (семинарские) занятия по своему содержанию связаны с тематикой лекционных занятий. Начинать подготовку к занятию целесообразно с конспекта лекций. Задание на практическое (семинарское) занятие сообщается обучающимся до его проведения. На семинаре преподаватель организует обсуждение этой темы, выступая в качестве организатора, консультанта и эксперта учебно-познавательной деятельности обучающегося.

Изучение дисциплины (модуля) включает самостоятельную работу обучающегося.

Основными видами самостоятельной работы студентов с участием преподавателей являются:

- текущие консультации;
- коллоквиум как форма контроля освоения теоретического содержания дисциплин: (в часы консультаций, предусмотренные учебным планом);
- прием и разбор домашних заданий (в часы практических занятий);
- прием и защита лабораторных работ (во время проведения занятий);
- выполнение курсовых работ в рамках дисциплин (руководство, консультирование и защита курсовых работ в часы, предусмотренные учебным планом) и др.

Основными видами самостоятельной работы студентов без участия преподавателей являются:

- формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной лектором учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.);
- самостоятельное изучение отдельных тем или вопросов по учебникам или учебным пособиям;
- написание рефератов, докладов;
- подготовка к семинарам и лабораторным работам;
- выполнение домашних заданий в виде решения отдельных задач, проведения типовых расчетов, расчетно-компьютерных и индивидуальных работ по отдельным разделам содержания дисциплин и др.

**10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения**

В учебном процессе используется следующее программное обеспечение:

- MS Office,
- КонсультантПлюс: Версия Проф - информационная справочная система,

**11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю):**

В учебном процессе используется следующее оборудование:

- Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду вуза,
- Учебные аудитории для проведения: занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, практических занятий, выполнения курсовых работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения