

**Автономная некоммерческая организация высшего образования  
"Открытый университет экономики, управления и права"  
(АНО ВО ОУЭП)**



**УТВЕРЖДАЮ**

Первый проректор

Л.С. Иванова

20 января 2021 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

по дисциплине

Наименование дисциплины Б1.О.10 «Организационное поведение»

Образовательная программа направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент»,

направленность (профиль): Финансовый менеджмент

Рассмотрено к утверждению на заседании кафедры  
педагогике и психологии  
(протокол № 18-01 от 18.01.2021г.)

Квалификация - бакалавр

**Разработчик:** Зауторова Э.В., д.пед.н., проф.

Москва 2021

### 1. Цель и задачи дисциплины

*Цель дисциплины* - дать знания по теории и практике принципов и культуры организационного поведения; взаимообусловленности личности, группы и организации; управленческих и других аспектов организационного поведения.

*Задачи дисциплины* - обучение и освоении знаний в области:

- теории поведения и развития личности в организации;
- конструирования организации и мотивации организационного поведения;
- лидерства, авторитета и власти в организации;
- национальных особенностей организационного поведения в различных частях мира, в т.ч. в России;
- организационного поведения в международном бизнесе;
- поведенческого маркетинга, управления нововведениями в организации и другими элементами управления организационным поведением.

### 2. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина «Организационное поведение» относится к дисциплинам обязательной части Блока 1.

### 3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

В результате изучения дисциплины обучающийся должен освоить

*универсальные компетенции*

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

*Результаты освоения дисциплины, установленные индикаторы достижения компетенций*

Наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции	Показатели (планируемые) результаты обучения
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Знает: принципы и механизмы социального взаимодействия; виды и функции межличностного общения; закономерности осуществления деловой коммуникации; принципы и механизмы функционирования команды как социальной группы УК-3.2. Умеет: выбирать стратегию социального взаимодействия; осуществлять интеграцию личных и социальных интересов; применять принципы и методы организации командной деятельности УК-3.3. Владеет: навыками работы в команде, создания команды для выполнения практических задач; участия в разработке стратегии командной работы; навыками эффективной коммуникации в процессе социального взаимодействия	<b><u>Знать:</u></b> <ul style="list-style-type: none"><li>• способы повышения эффективности принимаемых управленческих решений.</li><li>• роли, функции и задачи менеджера в современной организации;</li><li>• основные бизнес-процессы в организации;</li><li>• принципы целеполагания виды и методы организационного планирования;</li><li>• виды управленческих решений и методы их принятия;</li></ul> <b><u>Уметь:</u></b> <ul style="list-style-type: none"><li>• организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач;</li><li>• анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности;</li></ul> <b><u>Владеть:</u></b> <ul style="list-style-type: none"><li>• процедурами по созданию организационных структур.</li><li>• методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль);</li></ul>
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в	УК-6.1. Знает: основные принципы самовоспитания и самообразования, саморазвития и самореализации, использования творческого потенциала собственной деятельности УК-6.2. Умеет: демонстрировать умение	<b><u>Знать:</u></b> <ul style="list-style-type: none"><li>• принципы развития и закономерности функционирования организации;</li><li>• основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, и управления конфликтами;</li></ul>

Наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции	Показатели (планируемые) результаты обучения
течение всей жизни	самоконтроля и рефлексии, позволяющие самостоятельно корректировать обучение по выбранной траектории УК-6.3. Владеет: навыками рационального распределения временных ресурсов, построения индивидуальной траектории саморазвития и самообразования в течение всей жизни	<b>Уметь:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию;</li> <li>• разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность;</li> </ul> <b>Владеть:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации.</li> </ul>

Знания, умения и навыки, приобретаемые обучающимися в результате изучения дисциплины «Организационное поведение», являются необходимыми для последующего поэтапного формирования компетенций и изучения дисциплин.

#### Междисциплинарные связи с дисциплинами

Компетенция	Этапы формирования компетенций, определяемые дисциплинами направления подготовки «Менеджмент»		
	начальный	последующий	итоговый
<b>УК-3</b> Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Социология	Организационное поведение	Производственная практика: научно-исследовательская работа
	Физическая культура и спорт	Общая физическая культура	
	Общая физическая культура	Массовый спорт	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы
	Массовый спорт		
	Социальная реабилитация		
	Корпоративная социальная ответственность		
	Основы инклюзивной психологии		
	Учебная практика: ознакомительная		
Производственная практика: технологическая			
<b>УК-6</b> Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Безопасность жизнедеятельности	Организационное поведение	
	Социальная реабилитация	Исследование систем управления	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы
	Корпоративная социальная ответственность	Производственная практика: технологическая	
	Основы инклюзивной психологии	Электронное обучение, дистанционные образовательные технологии	
	Учебная практика: ознакомительная		
	Производственная		



## 5. Содержание дисциплины

### 5.1. Содержание разделов и тем

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1	Введение в организационное поведение	<p><b>Предмет и методы организационного поведения</b></p> <p>Объект и предмет организационного поведения. Место организационного поведения в системе наук. Принципы организационного поведения. Основные категории организационного поведения. Предрасположенность к организационному поведению. Адаптация поведения в условиях организации. Создание благоприятного организационного климата. Предпосылки организационного поведения руководителя. Система методов организационного поведения. Методы управления организационным поведением.</p> <p><b>Теории поведения человека в организации</b></p> <p>Возникновение теории поведения человека. Обычаи и нравы. Античные мыслителем – первые теоретики поведения. Становление теории поведения человека в средние века. Развитие теории поведения человека в средние века. Развитие теории поведения в конце XIX – начале XX веков. Современные концепции организационного поведения. Зарубежные теории организационного поведения. Отечественные теории организационного поведения.</p>
2	Анализ и конструирование организации	<p><b>Природа и характеристика организации.</b> Сущность организации. Структура организации. Основные функции организации. Фазы развития организации. Организационный маркетинг. Анализ организационных систем. Показатели эффективности организации. Влияние руководителя на организацию. Профессиональные роли сотрудников. Конструирование целей организации.</p> <p><b>Личность и ее развитие в организации</b></p> <p>Личность и организация. Структура личности. Психологические качества личности. Типология личности. Социализация личности. Персональное развитие в организации. Персональное развитие в период адаптации. Усвоение групповых ценностей новым сотрудником. Управление обучением персонала. Планирование персональной карьеры. Методы персонального развития.</p> <p><b>Мотивация и результативность организации</b></p> <p>Мотивация организационного поведения. Источники и движущие силы поведения. Теории мотивации и их применение. Мотивационные установки руководителей. Культурная обусловленность теории мотивации. Управление мотивацией организационного поведения. Целеполагание организационного поведения. Мотивация и научение опыту поведения. Стимулирование организационного поведения. Критерии и показатели результативности организации</p>
3	Культура организационного поведения	<p><b>Лидерство, авторитет и власть в организации</b></p> <p>Лидерство в организационном поведении. Теории черт личности лидера. Поведенческие теории лидерства. Ситуационные теории лидерства. Новейшие подходы к проблеме лидерства. Практическая ценность теорий лидерства. Авторитет руководителя организации. Власть в организационном поведении.</p> <p><b>Коммуникативное поведение в организации</b></p> <p>Коммуникации в организационном поведении. Структурные элементы коммуникации. Сообщения и носители сообщений. Ответ и обратная связь. Межкультурная коммуникация.</p> <p><b>Организационная культура поведения</b></p> <p>Понятие организационной культуры. История развития организационной культуры. Методы диагностики организационной культуры. Характеристика организационной культуры. Культура организации предпринимательской деятельности. Корпоративная культура и этапы жизненного цикла компании.</p> <p><b>Национальная культура организационного поведения</b></p> <p>Национальные особенности организационного поведения. Американская практика организационного поведения. Европейские традиции организационного поведения. Японский опыт организационного поведения. Практика организационного поведения в России.</p> <p><b>Организационное поведение в международном бизнесе</b></p> <p>Деловое поведение в международном бизнесе. Организационное поведение в международной корпорации. Особенности внешнеэкономического поведения. Международные этические нормы делового поведения. Союзники (партнеры) и соперники (конкуренты). Моральная сущность "дельфинов" и "акул"</p>

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
4	Управление организационным поведением	<p><b>Поведенческий маркетинг в организации</b>          Маркетинг персонала организации. Маркетинговые исследования рынка труда. Модели взаимодействия персонала и организации. Профессиональная ориентация. Профессиональный отбор. Маркетинг организационного поведения. Структура деятельности и поведения. Социальная обусловленность поведения. Сознательное и стихийное поведение. Маркетинг взаимодействия персонала и организации. Маркетинговый подход к менеджменту. Стиль управления и поведение. Анализ стиля управленческого поведения. Характеристика стилей управленческого поведения. Результаты деятельности и стиль поведения.</p> <p><b>Управление поведением организации</b>          Стратегия управления организационным поведением. Стратегия основательных решений. Стратегия организационного риска. Стратегия действенности. Стратегия эффективных сотрудников-профессионалов. Стратегия лояльности и преданности. Стратегия сотрудничества. Тактика управления организационным поведением. Групповое воздействие на организационное поведение. Саморегуляция организационного поведения. Управление руководителем организационным поведением. Технология постановки цели. Технология достижения цели и способа вознаграждения. Технология вознаграждения вновь принятых сотрудников. Технология для “нерадивых подчиненных”. Технология управления шефом.</p> <p><b>Управление нововведениями в организации</b>          Изменения в организации. Стратегия организационных изменений. Проблемы и условия организационных изменений. Управленческое консультирование изменений. Проведение организационных изменений. Нововведения (инновации) в организации. Анализ организационных нововведений. Факторы успешности нововведений. Психологический барьер нововведения.</p> <p><b>Формирование группового поведения в организации</b>          Групповая динамика. Классификация групп в организации. Характеристика группового поведения. Общение и его разновидности. Конформизм и неконформизм. Формирование группового поведения. Межличностные отношения в группах. Основы группового поведения. Факторы, влияющие на поведение группы. Принятия решений в группе.</p> <p><b>Управление конфликтами и стрессами в организации</b>          Типы конфликтов в организации. Личностные источники конфликтов. Конфликтные ситуации делового поведения. Причины деловых конфликтов. Управление конфликтным поведением. Стратегия поведения в конфликтной ситуации. Прогнозирование конфликтных ситуаций. Предупреждение конфликтных ситуаций. Пути разрешения конфликтных ситуаций. Преодоление стрессовых последствий конфликта</p>

## 5.2 Занятия лекционного и семинарского типа

### 5.2.1 Темы лекций

#### Раздел 1 «Введение в организационное поведение»

1. Объект и предмет организационного поведения. Место организационного поведения в системе наук.

#### Раздел 2 «Анализ и конструирование организации»

1. Сущность организации. Структура организации. Основные функции организации. Фазы развития организации.

2. Личность и организация. Структура личности. Психологические качества личности.

#### Раздел 3 «Культура организационного поведения»

1. Лидерство в организационном поведении. Теории черт личности лидера.

#### Раздел 4 «Управление организационным поведением»

1. Маркетинг персонала организации. Маркетинговые исследования рынка труда..
2. Стратегия управления организационным поведением. Стратегия основательных решений. Стратегия организационного риска.

### 5.2.2 Вопросы для обсуждения на семинарах и практических занятиях

#### Раздел 1 «Введение в организационное поведение»

1. Взаимоотношения человека и организации.
2. Дайте определение понятию «восприятие».
3. Назовите факторы, влияющие на восприятие.

**Раздел 2 «Анализ и конструирование организации»**

1. Приведите общее понятие мотивации.
2. Различия мотивации и стимулирования.
3. Назовите факторы, влияющие на эффективность работы группы.

**Раздел 3 «Культура организационного поведения»**

1. Назовите основные формы власти.
2. Ситуационный подход к эффективному лидерству.
3. Дайте определение понятию «конфликт».

**Раздел 4 «Управление организационным поведением»**

1. Назовите основные типы конфликтов.
2. Организационные и межличностные методы разрешения конфликтов.
3. Стрессы. Причины возникновения стрессов.
4. Назовите структурные элементы коммуникации.
5. Перечислите проблемы и условия организационных изменений.

**5.3 Определение соотношения объема занятий, проведенное путем непосредственного взаимодействия педагогического работника с обучающимися по очно-заочной форме**

Виды контактной работы	Образовательные технологии		Контактная работа (всего ак.ч.)
	Объем занятий, проводимых путем непосредственного взаимодействия педагогического работника с обучающимися (ак.ч)	Объем занятий с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (ак.ч)	
Лекционного типа (лекции)	4	-	4
Семинарского типа (семинар дискуссия)	-	-	-
Семинарского типа (практические занятия)	-	12	12
Семинарского типа (курсовое проектирование (работа))	-	-	-
Семинарского типа (лабораторные работы)	-	-	-
Промежуточная аттестация (экзамен)	2,2	-	2,2
Итого	6,2	12	18,2

*Соотношение объема занятий, проводимых путем непосредственного взаимодействия педагогического работника с обучающимися по очно-заочной форме – 34%*

**5.4 Определение соотношения объема занятий, проведенное путем непосредственного взаимодействия педагогического работника с обучающимися по заочной форме**

Виды контактной работы	Образовательные технологии		Контактная работа (всего ак.ч.)
	Объем занятий, проводимых путем непосредственного взаимодействия педагогического работника с обучающимися (ак.ч)	Объем занятий с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (ак.ч)	
Лекционного типа (лекции)	2	-	2
Семинарского типа (семинар дискуссия)		-	
Семинарского типа (практические занятия)	-	6	6
Семинарского типа (курсовое проектирование (работа))	-	-	
Семинарского типа (лабораторные работы)	-	-	
Промежуточная аттестация (экзамен)	2,2	-	2,2
Итого	4,2	6	<b>10,2</b>

*Соотношение объема занятий, проведенных путем непосредственного взаимодействия педагогического работника с обучающимися по заочной форме 41%*

**6. Методические указания по освоению дисциплины**

**6.1 Учебно-методическое обеспечение дисциплины**

*Методические указания для преподавателя*

Изучение дисциплины проводится в форме лекций, практических занятий, организации самостоятельной работы студентов, консультаций. Главное назначение лекции - обеспечить теоретическую основу обучения, развить интерес студентов к учебной деятельности и к изучению конкретной учебной дисциплины, сформировать у обучающихся ориентиры для самостоятельной работы над дисциплиной.

Основной целью практических занятий является обсуждение наиболее сложных теоретических вопросов дисциплины, их методологическая и методическая проработка. Они проводятся в форме опроса, диспута, тестирования, обсуждения докладов и пр.

Самостоятельная работа с научной и учебной литературой дополняется работой с тестирующими системами, тренинговыми программами, информационными базами, образовательным ресурсом электронной информационно-образовательной среды и сети Интернет.

**6.2 Методические материалы обучающимся по дисциплине, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности**

Методические материалы доступны на сайте «Личная студия» в разделе «Методические указания и пособия».

1. Методические указания «Введение в технологию обучения».
2. Методические указания по проведению учебного занятия «Вебинар».
3. Методические указания по проведению занятия «Семинар-обсуждение устного эссе», «Семинар-обсуждение устного доклада».
4. Методические указания по проведению занятия «Семинар – семинар-ассесмент реферата».
5. Методические указания по проведению занятия «Семинар – ассесмент дневника по физкультуре и спорту».
6. Методические указания по проведению занятия «Семинар – обсуждение реферата».



7. Методические указания по проведению учебного занятия с компьютерным средством обучения «Практическое занятие - тест-тренинг».

8. Методические указания по проведению учебного занятия с компьютерным средством обучения «Практическое занятие - глоссарный тренинг».

9. Методические указания по проведению занятия «Практическое занятие - поэтовое тестирование».

10. Положение о реализации электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

11. Методические указания по проведению занятия «Практическое занятие - алгоритмический тренинг».

Указанные методические материалы для обучающихся доступны в Личной студии обучающегося, в разделе ресурсы.

### **6.3 Особенности реализации дисциплины в отношении лиц из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

Студенты с ограниченными возможностями здоровья, в отличие от остальных студентов, имеют свои специфические особенности восприятия и переработки учебного материала.

Подбор и разработка учебных материалов должны производиться с учетом того, чтобы предоставлять этот материал в различных формах так, чтобы инвалиды с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения - аудиально (например, с использованием программ-синтезаторов речи) или с помощью тифлоинформационных устройств.

Выбор средств и методов обучения осуществляется самим преподавателем. При этом в образовательном процессе рекомендуется использование социально-активных и рефлексивных методов обучения, технологий социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений студентов с ограниченными возможностями здоровья с преподавателями и другими студентами, создания комфортного психологического климата в студенческой группе.

Разработка учебных материалов и организация учебного процесса проводится с учетом следующих нормативных документов и локальных актов образовательной организации:

- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598;

- Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4563;

- Федерального закона от 03.05.2012 № 46-ФЗ «О ратификации Конвенции о правах инвалидов» // СЗ РФ. 2012. № 19. Ст. 2280;

- Приказа Минобрнауки России от 09.11.2015 № 1309 «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2016. № 4;

- приказа Минобрнауки России от 05.04.2017 № 301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» // Зарегистрировано в Минюсте России 14.07.2017 № 47415;

- Методических рекомендаций по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса, утвержденных Минобрнауки России 08.04.2014 № АК-44/05вн;

- Положения об организации и осуществлении образовательной деятельности по реализации образовательных программ высшего образования с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (локальный нормативный акт утв. приказом АНО ВО ОУЭП от 20.01.2021 № 10;

- Положения об обучении инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (локальный нормативный акт утв. приказом от 20.01.2021 № 10. Рассмотрено и одобрено Ученым советом АНО ВО ОУЭП, протокол от 20.01.2021 № 5);

- Положения о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся (локальный нормативный акт утв. приказом от 20.01.2021 № 10. Рассмотрено и одобрено Ученым советом АНО ВО ОУЭП, протокол от 20.01.2021 № 5).

- Порядка разработки оценочных материалов и формирования фонда оценочных материалов для проведения промежуточной и итоговой (государственной итоговой) аттестации и критерии оценивания при текущем контроле успеваемости (локальный нормативный акт утв. приказом АНО ВО ОУЭП от 20.01.2021 № 10);

- Правил приема на обучение в автономную некоммерческую организацию высшего образования «Открытый гуманитарно-экономический университет» (АНО ВО ОУЭП) по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата и магистратуры на 2021-2022 учебный год (локальный нормативный акт утв. приказом от 20.01.2021 № 10. Рассмотрено и одобрено Ученым советом АНО ВО ОУЭП, протокол от 20.01.2021 № 5);

- Положения об экзаменационной комиссии (локальный нормативный акт утв. приказом от 20.01.2021 № 10. Рассмотрено и одобрено Ученым советом АНО ВО ОУЭП, протокол от 20.01.2021 № 5).

- Правил подачи и рассмотрения апелляций по результатам вступительных испытаний (локальный нормативный акт утв. приказом от 20.01.2021 № 10. Рассмотрено и одобрено Ученым советом АНО ВО ОУЭП, протокол от 20.01.2021 № 5);

- Положения о разработке и реализации адаптированных учебных программ АНО ВО ОУЭП (локальный нормативный акт утв. приказом от 20.01.2021 № 10. Рассмотрено и одобрено Студенческим советом протокол от 20.01.2021 № 13 и Ученым советом АНО ВО ОУЭП, протокол от 20.01.2021 № 5);

- Положения об организации обучения обучающихся по индивидуальному учебному плану (локальный нормативный акт утв. приказом от 20.01.2021 № 10. Рассмотрено и одобрено Ученым советом АНО ВО ОУЭП, протокол от 20.01.2021 № 5);

- Положения об оказании платных образовательных услуг для лиц с ограниченными возможностями (локальный нормативный акт утв. приказом от 20.01.2021 № 10. Рассмотрено и одобрено Ученым советом АНО ВО ОУЭП, протокол от 20.01.2021 № 5).

В соответствии с нормативными документами инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья по зрению имеют право присутствовать на занятиях вместе с ассистентом, оказывающим обучающемуся необходимую помощь; инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья по слуху имеют право на использование звукоусиливающей аппаратуры.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

- проведение аттестации для инвалидов в одной аудитории совместно с обучающимися, не являющимися инвалидами, если это не создает трудностей для инвалидов и иных обучающихся при прохождении государственной итоговой аттестации;

- присутствие в аудитории ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся инвалидам необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей (занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, общаться с экзаменатором);

- пользование необходимыми обучающимся инвалидам техническими средствами при прохождении аттестации с учетом их индивидуальных особенностей;

- обеспечение возможности беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях.

По письменному заявлению обучающегося инвалида продолжительность сдачи обучающимся инвалидом экзамена может быть увеличена по отношению к установленной продолжительности его сдачи:

- продолжительность сдачи экзамена, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;

- продолжительность подготовки обучающегося к ответу на экзамене, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут.

В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья организация обеспечивает выполнение следующих требований при проведении аттестации:

а) для слепых:

- задания и иные материалы для сдачи экзамена оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением для слепых, либо зачитываются ассистентом;

- письменные задания выполняются обучающимися с использованием клавиатуры с азбукой Брайля, либо надиктовываются ассистенту;

б) для слабовидящих:

- задания и иные материалы для сдачи экзамена оформляются увеличенным шрифтом и/или использованием специализированным программным обеспечением Jaws;

- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

- при необходимости обучающимся предоставляется увеличивающее устройство, допускается использование увеличивающих устройств, имеющихся у обучающихся;

в) для глухих и слабослышащих, с тяжелыми нарушениями речи:

- имеется в наличии информационная система "Исток" для слабослышащих коллективного пользования;

- по их желанию испытания проводятся в электронной или письменной форме;

г) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- тестовые и тренинговые задания по текущей и промежуточной аттестации выполняются обучающимися на компьютере через сайт «Личная студия» с использованием электронного обучения, дистанционных технологий;

- для обучения лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата используется электронный образовательный ресурс, электронная информационно-образовательная среда;

- по их желанию испытания проводятся в устной форме.

О необходимости обеспечения специальных условий для проведения аттестации обучающийся должен сообщить письменно не позднее, чем за 10 дней до начала аттестации. К заявлению прилагаются документы,

подтверждающие наличие у обучающегося индивидуальных особенностей (при отсутствии указанных документов в организации).

#### **6.4 Методические рекомендации по самостоятельной работе студентов**

Цель самостоятельной работы - подготовка современного компетентного специалиста, формирование у него способностей и навыков к непрерывному самообразованию и профессиональному совершенствованию.

Реализация поставленной цели предполагает решение следующих задач:

- качественное освоение теоретического материала по изучаемой дисциплине, углубление и расширение теоретических знаний с целью их применения на уровне межпредметных связей;
- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических навыков;
- формирование умений по поиску и использованию нормативной, правовой, справочной и специальной литературы, а также других источников информации;
- развитие познавательных способностей и активности, творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самообразованию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие научно-исследовательских навыков;
- формирование умения решать практические задачи профессиональной деятельности, используя приобретенные знания, способности и навыки.

Самостоятельная работа является неотъемлемой частью образовательного процесса.

Самостоятельная работа предполагает инициативу самого обучающегося в процессе сбора и усвоения информации, приобретения новых знаний, умений и навыков и его ответственность за планирование, реализацию и оценку результатов учебной деятельности. Процесс освоения знаний при самостоятельной работе не обособлен от других форм обучения.

Самостоятельная работа должна:

- быть выполнена индивидуально (или являться частью коллективной работы). В случае, когда самостоятельная работа подготовлена в порядке выполнения группового задания, в работе делается соответствующая оговорка;
- представлять собой законченную разработку (этап разработки), в которой анализируются актуальные проблемы по определенной теме и ее отдельных аспектов;
- отражать необходимую и достаточную компетентность автора;
- иметь учебную, научную и/или практическую направленность;
- быть оформлена структурно и в логической последовательности: титульный лист, оглавление, основная часть, заключение, выводы, список литературы, приложения;
- содержать краткие и четкие формулировки, убедительную аргументацию, доказательность и обоснованность выводов;
- соответствовать этическим нормам (правила цитирования и парафраз; ссылки на использованные библиографические источники; исключение плагиата, дублирования собственного текста и использования чужих работ).

#### **6.4.1. Формы самостоятельной работы обучающихся по разделам дисциплины**

##### **Раздел 1 «Введение в организационное поведение»**

###### **Темы устного доклада**

1. Цели и задачи, объект и предмет организационного поведения.
2. Факторы, влияющие на поведение организации.
3. Ценности и философия организационного поведения.
4. Перспективы развития теории организационного поведения: зарубежный и отечественный опыт.
5. Роль и место организационного поведения в системе наук и практике управления.
6. Основные принципы и категории организационной деятельности.
7. Адаптация человека к организации и изменение его поведения.
8. Создание благоприятного социально-психологического климата в организации.
9. Методы исследования организационного поведения.
10. Методика управления организационным поведением персонала предприятия.
11. Этапы возникновения и развития организационного поведения.
12. Основополагающие концепции организационного поведения.
13. Зарубежные теории организационного поведения.

##### **Раздел 2 «Анализ и конструирование организации»**

###### **Темы вебинара**

В начале XX в. М. Вебер выдвигает концепцию «идеальной бюрократии». На каких основополагающих принципах базируется эта концепция? Какие недостатки относятся к этой концепции?

Период, в который предприятие функционирует на рынке, образует жизненный цикл, состоящий

из нескольких этапов. Что это за этапы и что для характерно каждого из них?  
 Жизнь организации подчиняется определенным законам, основным из которых является закон синергии. В чем суть этого закона и почему он так важен для организации? За счет каких факторов образуется в организации синергический эффект?  
 Что представляет собой внутренняя и внешняя среда организации? Что получает организация из внешней среды и что отдает во внешнюю среду? Почему с резким ускорением процессов изменения в окружающей среде организации все в большей мере вынуждены уделять внимание вопросам взаимодействия с окружением, все в большей мере развивать способности адаптации к изменениям во внешней среде?  
 В основе процесса взаимодействия личности и организации находятся психологический и экономический контракты, которые определяют условия психологического и экономического вовлечения сотрудника в совместную деятельность. Какие ожидания личности и организации отражают эти контракты?  
 Процесс формирования и развития личности наиболее понятен при рассмотрении трех его компонентов: детерминант, стадий и черт личности. Какова суть эти компоненты?  
 Индивидуальные различия, относящиеся к изучению организационного поведения, можно разделить на три группы: демографические характеристики, компетентность и психологические особенности. Как Вы понимаете суть этих различий?  
 Исследователи организационного поведения уделяют значительное внимание рассмотрению личностных качеств людей, важных для совершения той или иной работы и для прогнозирования поведения в организациях. Что относят к важным личностным характеристикам (особенностям)?  
 Удовлетворенность трудом – результат восприятия самими работниками того, насколько хорошо работа обеспечивает важные, с их точки зрения, потребности. Какие основные факторы влияют на чувство удовлетворенности работой?  
 С целью обеспечения эффективной координации и гармоничного взаимодействия индивидов организация формируют систему внешних инструментов воздействия на личность. Что представляет собой эта система? О каких инструментах воздействия идет речь?  
 Непосредственный эффект мотивации основан на действии известного закона результата, отражающего формирование в сознании индивида устойчивой связи между его поведением и достижением поставленных целей. Что является непосредственным результатом мотивации конкретного работника?  
 Стимулирующее воздействие непосредственного окружения и конкретных субъектов управления рано или поздно заставляют каждого работника адаптировать сложившуюся мотивацию к изменившимся условиям. В чем это проявляется?  
 Каковы место и роль мотивации в механизме организационного поведения? Каков механизм формирования и развития мотивов?  
 Корпоративная социальная ответственность перед обществом как система норм поведения организации в обществе подразделяется на четыре сферы (аспекта): экономическую, юридическую, этическую и дискреционную. Что это за сферы и каков механизм их воздействия на поведение организации.  
 Как Вы понимаете эффективность менеджмента и какие основные требования предъявляются к показателям эффективности менеджмента?

**7. Фонд оценочных материалов для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине**

**7.1. Система оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации, а также критерии выставления оценок, описание шкал оценивания**

Критерии и описание шкал оценивания приведены в Порядке разработки оценочных материалов и формирования фонда оценочных материалов для проведения промежуточной и итоговой (государственной итоговой) аттестации и критерии оценивания при текущем контроле успеваемости (локальный нормативный акт утв. приказом АНО ВО ОУЭП 20.01.2021 № 10)

№ п/п	Наименование формы проведения текущей и промежуточной аттестации	Описание показателей оценочного материала	Представление оценочного материала в фонде	Критерии и описание шкал оценивания (шкалы: 0 – 100%, четырехбалльная, тахометрическая)
-------	--	---	--	--

№ п/п	Наименование формы проведения текущей и промежуточной аттестации	Описание показателей оценочного материала	Представление оценочного материала в фонде	Критерии и описание шкал оценивания (шкалы: 0 – 100%, четырехбалльная, тахометрическая)
1	Позетовое тестирование (ПЗТ)	Контрольное мероприятие по учебному материалу каждой темы (раздела) дисциплины, состоящее в выполнении обучающимся системы стандартизированных заданий, которая позволяет автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Модульное тестирование включает в себя следующие типы заданий: задание с единственным выбором ответа из предложенных вариантов, задание на определение верных и неверных суждений; задание с множественным выбором ответов.	Система стандартизированных заданий	- от 0 до 49,9 % выполненных заданий – не удовлетворительно; - от 50% до 69,9% - удовлетворительно; - от 70% до 89,9% - хорошо; - от 90% до 100% - отлично.
2	<i>Экзамен</i>	1-я часть экзамена: выполнение обучающимися практико-ориентированных заданий (аттестационное испытание промежуточной аттестации, проводимое устно с использованием телекоммуникационных технологий)	Практико-ориентированные задания	<i>Критерии оценивания преподавателем практико-ориентированной части экзамена:</i> – соответствие содержания ответа заданию, полнота раскрытия темы/задания (оценка соответствия содержания ответа теме/заданию); – умение проводить аналитический анализ прочитанной учебной и научной литературы, сопоставлять теорию и практику; – логичность, последовательность изложения ответа; – наличие собственного отношения обучающегося к теме/заданию; – аргументированность, доказательность излагаемого материала. <i>Описание шкалы оценивания практико-ориентированной части экзамена</i> Оценка «отлично» выставляется за ответ, в котором содержание соответствует теме или заданию, обучающийся глубоко и прочно усвоил учебный

№ п/п	Наименование формы проведения текущей и промежуточной аттестации	Описание показателей оценочного материала	Представление оценочного материала в фонде	Критерии и описание шкал оценивания (шкалы: 0 – 100%, четырехбалльная, тахометрическая)
				<p>материал, последовательно, четко и логически стройно излагает его, демонстрирует собственные суждения и размышления на заданную тему, делает соответствующие выводы; умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, не затрудняется с ответом при видеоизменении заданий, приводит материалы различных научных источников, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения задания, показывает должный уровень сформированности компетенций.</p> <p>Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если ответ соответствует и раскрывает тему или задание, показывает знание учебного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей при выполнении задания, правильно применяет теоретические положения при выполнении задания, владеет необходимыми навыками и приемами его выполнения, однако испытывает небольшие затруднения при формулировке собственного мнения, показывает должный уровень сформированности компетенций.</p> <p>Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если ответ в полной мере раскрывает тему/задание, обучающийся имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении учебного материала по заданию, его собственные суждения и размышления на заданную тему</p>

№ п/п	Наименование формы проведения текущей и промежуточной аттестации	Описание показателей оценочного материала	Представление оценочного материала в фонде	Критерии и описание шкал оценивания (шкалы: 0 – 100%, четырехбалльная, тахометрическая)
				<p>носят поверхностный характер. Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если не раскрыта тема, содержание ответа не соответствует теме, обучающийся не обладает знаниями по значительной части учебного материала и не может грамотно изложить ответ на поставленное задание, не высказывает своего мнения по теме, допускает существенные ошибки, ответ выстроен непоследовательно, неаргументированно. Итоговая оценка за экзамен выставляется преподавателем в совокупности на основе оценивания результатов электронного тестирования обучающихся и выполнения ими практико-ориентированной части экзамена</p>
		<p>2-я часть экзамена: выполнение электронного тестирования (аттестационное испытание промежуточной аттестации с использованием информационных тестовых систем)</p>	<p>Система стандартизированных заданий (тестов)</p>	<p>Описание шкалы оценивания электронного тестирования:  – от 0 до 49,9 % выполненных заданий – неудовлетворительно;  – от 50 до 69,9% – удовлетворительно;  – от 70 до 89,9% – хорошо;  – от 90 до 100% – отлично</p>

**7.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

**Раздел 1**

**1. Первыми теоретиками поведения были**

- A) Сократ, Платон, Аристотель
- B) Будда, Конфуций
- C) Дж. Локк, Т. Спенсер
- D) Петр I, Екатерина II

**2. Понятие привычки означает**

- A) сложившиеся способы поведения, выполнение которых становится потребностью
- B) сознательно выбранный тип поведения
- C) реакции на ситуацию
- D) ценностные ориентации

**3. Первые русские поведенческие документы**

- A) «Русская правда», «Домострой»
- B) Указы Петра I
- C) Манифесты Емельяна Пугачева
- D) Послеоктябрьские декреты

**4. Эффект Хоторна – это**

- A) эксперимент, показавший высокую эффективность труда при учете социально-психологических факторов
  - B) имя ученого
  - C) новая технология
  - D) сотрудничество
5. **Динамическое администрирование – это**
- A) теория Мэри Паркер Фоллетт, в которой на первый план выдвинуты социально-психологические аспекты поведения людей на производстве
  - B) безпромедлительное реагирование руководителей на действия и поступки подчиненных
  - C) динамическая система
  - D) административно-бюрократический стиль руководства
6. **Суть поведенческого направления сводится к**
- A) объяснению поведения работника на производстве в зависимости от учета социально-психологических факторов
  - B) изучению отклоняющегося поведения
  - C) противопоставлению поведения и деятельности
  - D) признанию приоритета материальной заинтересованности
7. **Человек – это**
- A) био-психо-социальное существо
  - B) индивид, независимый от социальных условий
  - C) особь, поведение которой определяется формулой «стимул – реакция»
  - D) закрытая система для внешних влияний и воздействий
8. **Организационное проектирование представляет собой**
- A) разработку проекта формирования слаженной производственной деятельности и поведения индивидов и групп в организации
  - B) метод проб и ошибок
  - C) организационно-правовой аспект
  - D) прожектерство
9. **Понятие «модернизация» обозначает**
- A) изменение, обновление и совершенствование, отвечающее современным требованиям
  - B) модуляцию колебаний
  - C) моделирование
  - D) модальность
10. **А.А. Богданов является автором учения о тектологии**
- A) которая призвана объединить все науки и дать представления о формах и типах любой организации
  - B) концепции о нравственном поведении
  - C) правилах торговли
  - D) иерархии потребностей
11. **Автором теории иерархии потребностей является**
- A) А. Маслоу
  - B) М. Вебер
  - C) В. Парето
  - D) Т. Парсонс
12. **Центральное поведенческое понятие древнегреческих мыслителей – «добродетель» – означает**
- A) учение о должном образе жизни и поведения
  - B) добротность, качественность продукции
  - C) верность обязательствам
  - D) значение познавательной деятельности
13. **Суть теории бихевиоризма- это**
- A) сближение поведения человека и животных
  - B) ситуативное действие
  - C) двойственность слова и дела
  - D) поведение в состоянии аффекта
14. **Под мобильностью понимается**
- A) способность быстрого передвижения, действия
  - B) рационализм
  - C) замедленный процесс
  - D) отклоняющееся поведение
15. **Понятие «стратификация» означает**
- A) социальное расслоение сообществ, групп
  - B) стратегический план
  - C) административное воздействие
  - D) действия, поступки



## Раздел 2

1. **Член группы, за которым признается право принимать решения в группе, – это**
  - A) лидер
  - B) старший
  - C) главный
  - D) общительный
2. **Способность оказывать влияние на группу для достижения определенных целей – это**
  - A) лидерство
  - B) авторитетность
  - C) имидж
  - D) власть
3. **Индивид, занимающий промежуточное положение на границе между двумя или более культурами, частично ассимилированный в каждую, но полностью ни в одну из них, – это личность**
  - A) маргинальная
  - B) авторитетная
  - C) многогранная
  - D) ассимилированная
4. **Процесс взаимного культурного проникновения, через который личности и группы приходят к разделяемой всеми участниками процесса общей культуре, – это**
  - A) ассимиляция
  - B) интеграция
  - C) кооперация
  - D) ассоциация
5. **Человек, разделяющий те же культурные образцы, что и большинство членов общества, – это личность**
  - A) модальная
  - B) маргинальная
  - C) ассимилированная
  - D) многогранная
6. **Совокупность культурных образцов, которые указывают на стандарты правильного поведения, разрешают, предписывают или запрещают определенные социальные действия, – это культура**
  - A) нормативная
  - B) социальная
  - C) образцовая
  - D) стандартная
7. **Исключительная одаренность личности – это**
  - A) харизма
  - B) авторитет
  - C) имидж
  - D) статус
8. **Способность осознанно отражать и познавать объективный мир – это**
  - A) сознание
  - B) самосознание
  - C) регуляция
  - D) саморегуляция
9. **Способность осознавать самого себя – это**
  - A) самосознание
  - B) сознание
  - C) регуляция
  - D) саморегуляция
10. **Управление своим поведением и деятельностью – это**
  - A) саморегуляция
  - B) регуляция
  - C) сознание
  - D) самосознание
11. **Совокупность неповторимых свойств и качеств, определяющих социальный облик человека и отличающих его от других людей, – это**
  - A) индивидуальность
  - B) авторитетность
  - C) личность
  - D) лидерство

12. **Общественное признание, влияние на подчиненных в силу определенных качеств и заслуг – это**  
А) авторитет  
В) лидерство  
С) имидж  
D) власть
13. **Сильное, часто глубоко скрытое беспокойство по поводу собственного авторитета у руководителей, которые играют социальную роль лидера и борются с этим беспокойством средствами, приносящими вред организации, – это комплекс**  
А) угрожаемого авторитета  
В) беспокойного авторитета  
С) нестабильного авторитета  
D) слабого авторитета
14. **Способность А влиять на поведение Б так, чтобы Б делал то, что по своей воле не стал бы делать, – это**  
А) власть  
В) авторитет  
С) лидерство  
D) имидж
15. **Факторы, которые дают человеку власть над другими людьми, возможность манипулировать поведением других, – это основы**  
А) власти  
В) авторитета  
С) имиджа  
D) лидерства

### Раздел 3

1. **Анализ состояния социальных объектов и процессов, выявление проблем, их функционирования и развития – это**  
А) диагностика  
В) прогностика  
С) изучение  
D) исследование
2. **Уровень сформированности и пластичности психологических качеств личности, возможность их проявления в различных ситуациях – это психический**  
А) потенциал  
В) уровень  
С) процесс  
D) прогноз
3. **Область психологической науки, разрабатывающая методы выявления и измерения психических свойств и качеств личности, – это**  
А) психодиагностика  
В) прогностика  
С) соционика  
D) социология
4. **Свод психофизиологических характеристик конкретной личности, и ее психический потенциал – это**  
А) психограмма  
В) трудограмма  
С) профессиограмма  
D) физиограмма
5. **Описание особенностей определенной профессии и ее требований, предъявляемых к работнику, – это**  
А) профессиограмма  
В) трудограмма  
С) физиограмма  
D) психограмма
6. **Научное предположение возможного состояния изучаемого объекта в перспективе – это**  
А) прогнозирование  
В) проектирование  
С) исследование  
D) изучение
7. **Процесс включения человека в иные для него формы, условия и отношения жизнедеятельности – это**  
А) адаптация  
В) приспособление

- C) социализация
  - D) персонализация
8. **Устойчивое эмоционально-нравственное состояние членов группы, в котором отражается настроение, отношение друг к другу, к материальным и духовным ценностям – это морально-психологический**
- A) климат
  - B) статус
  - C) опыт
  - D) процесс
9. **Эмоциональная отзывчивость, сочувствие, способность поставить себя на место другого – это**
- A) эмпатия
  - B) симпатия
  - C) контагиозность
  - D) аффилиация
10. **Стремление человека быть в обществе других людей – это**
- A) аффилиация
  - B) эмпатия
  - C) симпатия
  - D) контагиозность
11. **Заразительность, возникающая при совместном общении и вызывающая схожие побуждения, – это**
- A) контагиозность
  - B) аффилиация
  - C) эмпатия
  - D) симпатия
12. **Четкая регламентация функционирования всех звеньев производственной группы, накладывающая свои требования и ограничения на поведение работников, – это организационный**
- A) климат
  - B) руководство
  - C) управление
  - D) менеджмент
13. **Организационная деятельность на основе достижений науки, техники и передового опыта – это научная организация**
- A) труда
  - B) техники
  - C) опыта
  - D) знаний
14. **Человек, наделенный сознанием, благодаря которому способен отражать и преобразовывать мир, – это**
- A) личность
  - B) индивид
  - C) индивидуальность
  - D) субъект
15. **Способность руководителя производить общественно значимые преобразования окружающего, проявляющиеся в общении, совместной деятельности, творчестве, – это активность**
- A) личности
  - B) лидера
  - C) субъекта
  - D) индивида

#### Раздел 4

16. **Определенная социальная роль и психологическое состояние личности, с которыми связаны соответствующие ожидания окружающих, – это**
- A) авторитет
  - B) лидерство
  - C) партнерство
  - D) руководство
17. **Менеджер, который выполняет все поручения начальника и просьбы подчиненных, постоянно волнуется о том, что люди будут неблагоприятно отзываться о нем, – это руководитель**
- A) податливый
  - B) уверенный
  - C) активный
  - D) опытный

18. **Менеджер, который уверен, что над подчиненным надо вставать «с палкой» всякий раз, когда от него нужно чего-нибудь добиться, – это руководитель**
- A) агрессивный
  - B) настойчивый
  - C) активный
  - D) уверенный
19. **Менеджер, который знает, чего он хочет, и планирует, как этого добиться, – это руководитель**
- A) уверенный
  - B) агрессивный
  - C) настойчивый
  - D) активный
20. **Способность оказывать влияние на группу для достижения определенных целей – это**
- A) лидерство
  - B) партнерство
  - C) руководство
  - D) управление
21. **Совокупность действий, не являющихся частью какой-то одной роли в организации, а влияющих или пытающихся влиять на распределение привилегий или санкций внутри организации, – это поведение**
- A) политическое
  - B) организационное
  - C) управленческое
  - D) согласованное
22. **Процесс развития, объединение в единое целое разрозненных частей и элементов – это**
- A) интеграция
  - B) сплочение
  - C) согласование
  - D) партнерство
23. **Осознанное побуждение, заинтересованность совершать определенные действия, направленные на удовлетворение групповых и индивидуальных потребностей, – это**
- A) мотивация
  - B) интеграция
  - C) сплочение
  - D) согласование
24. **Внутренние побуждения личности к деятельности, поведению – это**
- A) мотивы
  - B) потребности
  - C) желания
  - D) стремления
25. **Нужда в чем-то, без удовлетворения которой наносится ущерб человеку как члену общества и как организму, – это**
- A) потребность
  - B) мотив
  - C) желание
  - D) стремление
26. **Проявление преобладающих, недостаточно осознанных, потребностей – это**
- A) влечение
  - B) желание
  - C) потребность
  - D) стремление
27. **Особая форма активности человека, стремящегося реализовать осознанную потребность, – это**
- A) желание
  - B) влечение
  - C) стремление
  - D) хотение
28. **Активный, побуждающий к действию мотив, – это**
- A) хотение
  - B) желание
  - C) влечение
  - D) стремление
29. **Преимущественная направленность человека на какие-либо предметы, деятельность – это**
- A) интерес
  - B) стремление
  - C) желание

D) влечение

30. **Выраженная тенденция человека к участию в интересующей его деятельности – это**

A) склонность

B) стремление

C) влечение

D) желание

#### ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННАЯ ЧАСТЬ ЭКЗАМЕНА

Вариант 1.

С целью развития у обучающегося способности к применению методов реализации основных управленческих функций подготовьте ответ на тему «Управление конфликтами и стрессами в организации»

Вариант 2.

С целью развития у обучающегося способности проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования опишите методы проектирования организационной структуры.

Вариант 3.

С целью развития у обучающегося способности использовать современные технологии эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации подготовьте ответ на тему «Эффективная система управления поведением организации».

Вариант 4.

С целью развития у обучающегося способности к формированию группового поведения в организации представьте классификацию групп в организации.

Вариант 5.

С целью развития у обучающегося способности к анализу коммуникационных процессов в организации и разработке предложений по повышению их эффективности представьте характеристику группового поведения в организации

Вариант 6.

С целью развития у обучающегося способности оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений подготовьте ответ на тему «Прогнозирование последствий вариантов организационных решений».

Вариант 7.

С целью развития у обучающегося способности организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач подготовьте ответ на тему «Личность и ее развитие в организации».

Вариант 8.

С целью формирования у обучающихся компетенции «Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде» подготовьте ответ на тему «Личность и ее развитие в организации».

Вариант 9.

С целью формирования у обучающихся компетенции «Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде» подготовьте ответ на тему «Особенности поведенческого маркетинга в организации».

Вариант 10.

С целью формирования у обучающихся компетенции «Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни» подготовьте ответ на тему «Особенности управления конфликтами и стрессами в организации».

#### ПЕРЕЧЕНЬ ЭКЗАМЕНАЦИОННЫХ ВОПРОСОВ

Электронное тестирование

**ВВЕДЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ**

Тип	Группа
Вес	12

**Задание**

Порядковый номер задания	1
Тип	2
Вес	5

Объектом организационного поведения являются

	индивиды
	группы
	организации
	отрасли
	коммуникации

**Задание**

Порядковый номер задания	2
Тип	2
Вес	5

Демократизм основан на

	народовластию
	равенстве перед законом
	гарантии прав и свобод в сочетании с ответственностью
	власти Парламента
	уважением

**Задание**

Порядковый номер задания	3
Тип	2
Вес	5

К предпосылкам организационного поведения персонала относятся

	предрасположенность к межличностной совместимости
	адаптация поведения в условиях организации
	создание благоприятного организационного климата
	создание конфликтной ситуации

**Задание**

Порядковый номер задания	4
Тип	2
Вес	5

Морально-психологический климат разделяется на

	здоровый
	нездоровый
	неустойчивый
	устойчивый

**Задание**

Порядковый номер задания	5
Тип	4
Вес	7

Побуждение личности к надлежащим действиям и поступкам, когда устремления человека расходятся с общественными требованиями, - это

принуждение

**Задание**

Порядковый номер задания	6
Тип	4
Вес	7

Социальное расслоение сообществ, групп - это

стратификация

**Задание**

Порядковый номер задания	7
Тип	3
Вес	8

Сопоставьте понятия принципов организационной культуры с их определениями	
гуманизм	мировоззрение, проникнутое человечностью, заботой о благе людей, уважением к человеческому достоинству
демократизм	форма правления, основанная на признании народа источником власти, его права участвовать в решении важнейших вопросов жизнедеятельности в сочетании с соблюдением гражданских прав и свобод
нравственность	одна из форм общественного сознания, состоящая в соблюдении этических норм поведения
справедливость	воздаяние человеку по его заслугам, соблюдение уравнительной и распределительной честности

**Задание**

Порядковый номер задания	8
Тип	3
Вес	8

Укажите соответствие между понятиями категорий организационного поведения и их определениями	
поведение	образ жизнедеятельности, внешнее выражение деятельности
поведенческий акт	элемент деятельности, вычленимый по признаку его относительной однородности
сознательное поведение	подчинение поведения заранее принятой, осознанной, преднамеренной цели
девиантное поведение	нарушение общепринятых правил, порядков взаимодействия между людьми

**Задание**

Порядковый номер задания	9
Тип	3
Вес	8

Укажите соответствие между видами адаптаций и их определениями	
физиологическая	выражается в совокупности реакций организма на измененные условия окружающей среды
психологическая	проявляется в необходимости перестройки динамического стереотипа личности в соответствии с требованиями новых трудовых условий
социально-психологическая	предполагает включение определенного работника в конкретную общественно-трудовую среду
профессиональная	выполняет функцию приобщения к технологической и функциональной совместной деятельности, в ходе чего возникает тесное взаимодействие между ее участниками

**Задание**

Порядковый номер задания	10
Тип	3
Вес	8

Сопоставьте понятия с их определениями	
обычаи	правила общественного поведения, соблюдающиеся в силу установившейся привычки
привычки	сложившиеся способы поведения, выполнение которых становится потребностью
традиции	общественные установления, нормы поведения, передающиеся от поколения к поколению
нравы	формы поведения людей, которые могут быть подвергнуты этической оценке

**Задание**

Порядковый номер задания	11
--------------------------	----

Тип	3
Вес	8

Сопоставьте великих мыслителей с их теориями	
В.Парето	теория функционализма
М.Вебер и Т.Парсонс	теория социального действия
А.Маслоу	теория иерархии потребностей
П.Сорокин	теория социальной мобильности и социальной стратификации

<b>Задание</b>	
Порядковый номер задания	12
Тип	4
Вес	7

Система сознательно координируемой деятельности двух и более людей для достижения общей цели - это организация

<b>Задание</b>	
Порядковый номер задания	13
Тип	2
Вес	5

Видами организационных систем являются системы	
	открытая
	замкнутая
	простая
	сложная

<b>Задание</b>	
Порядковый номер задания	14
Тип	2
Вес	5

Дж. Томпсон утверждал, что всем открытым системам свойственны	
	взаимодействие с окружающей средой
	синергизм
	динамическое равновесие
	равенство конечных результатов
	хорошее начало

<b>Задание</b>	
Порядковый номер задания	15
Тип	2
Вес	5

Анализ организационных систем включает следующие стадии	
	изучение проблем организации
	выработку идей
	оценку идей
	планирование нововведений
	анализ и обратную связь
	улучшение производства

<b>Задание</b>	
Порядковый номер задания	16
Тип	2
Вес	5

Теория действительности распадается на концепции	
	своей личности
	окружающего мира
	профессиональной роли
	всего общества
	специалистов



## АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ

Тип	Группа
Вес	12

### Задание

Порядковый номер задания	17
Тип	2
Вес	5

У. Шелдон выделял основные типы (модели) строения человеческого тела, максимально не похожие друг на друга, - это

	эндоморфный
	мезоморфный
	экторморфный
	атлетический
	пикнический

### Задание

Порядковый номер задания	18
Тип	2
Вес	5

В зависимости от того, какие нормы и ценности приняты новым членом организации, выделяются следующие типы адаптации:

	отрицание
	конформизм
	мимикрия
	индивидуализм
	абстракционизм

### Задание

Порядковый номер задания	19
Тип	4
Вес	7

Система взглядов на объективный мир и на свои роль и место в окружающей действительности - это мировоззрение

### Задание

Порядковый номер задания	20
Тип	3
Вес	8

Сопоставьте профессиональные роли с их определением

менеджер-игрок	не боится конкуренции; любит вести несколько «игр» одновременно; стремится с помощью нововведений всегда, хотя бы на самую малость, быть впереди конкурентов
«боец в джунглях»	руководствуется негативной концепцией окружающего мира; без зазрения совести уничтожает конкурентов и, благодаря своему монопольному положению, беспрепятственно использует зависимость клиентов и поставщиков
интегратор	ценит хороший климат в группе; надежность значит для него больше, чем успех
специалист	чувствует себя самим собой прежде всего благодаря работе и в незначительной степени благодаря деньгам и славе; качество, совершенство и экономия почитаются как абсолютные ценности

### Задание

Порядковый номер задания	21
Тип	3
Вес	8

Сопоставьте типы личностей с их определениями

астетический	худые, с узкими плечами и тонкими руками, с бледной кожей и плоской грудной клеткой люди. С детства очень слабые и нежные
атлетический	сильное развитие скелета и мускулатуры, отличается упругой

	кожей, мощной грудной клеткой, широкими плечами, уверенной осанкой
пикнический	отличается развитием внутренних полостей тела (головы, груди, живота) и склонностью торса к ожирению при слабом двигательном аппарате
эктоморфный	олицетворяет худой человек, с вытянутым лицом, тонкими длинными руками и ногами, слабой мускулатурой и хорошо развитой нервной системой

#### Задание

Порядковый номер задания	22
Тип	3
Вес	8

Сопоставьте типы личностей с их определениями	
экстраверт	общительный, живо откликается на внешние впечатления
интроверт	«заиклен на себе», для него характерна избирательная общительность с узким кругом хорошо знакомых людей
маргинал	индивид, постоянно испытывающий дискомфортные чувства и своим поведением омрачающий общую атмосферу
аниматор	остроумец, весельчак, душа компании, человек, создающий хорошее настроение

#### Задание

Порядковый номер задания	23
Тип	3
Вес	8

Сопоставьте понятия с их определениями	
мотивация	осознанное побуждение, заинтересованность совершать определенные действия, направленные на удовлетворение групповых и индивидуальных потребностей
мотивы	внутренние побуждения личности к деятельности, поведению
влечение	форма проявления преобладающих недостаточно осознанных мотивов
желания	особая форма активации человека, стремящегося реализовать осознанную потребность

#### Задание

Порядковый номер задания	24
Тип	3
Вес	8

Сопоставьте мотивы поведения с их определениями	
интересы	преимущественная направленность человека на какие-либо предметы, деятельность
склонности	выраженная тенденция человека к участию в интересующей его деятельности
идеал	устойчивое представление о совершенном предмете, процессе, явлении, достойном подражания образце
мировоззрение	система взглядов на объективный мир и на свою роль и место в окружающей действительности

#### Задание

Порядковый номер задания	25
Тип	4
Вес	7

Член группы, за которым признается право принимать решения в значимых ситуациях, называется лидером
---

**Задание**

Порядковый номер задания	26
Тип	4
Вес	7

Способность оказывать влияние на группу для достижения определенных целей – это лидерство

**Задание**

Порядковый номер задания	27
Тип	4
Вес	7

Совокупность культурных образцов, которые указывают на стандарты правильного поведения, разрешают, предписывают или запрещают определенные социальные действия, - это культура  
нормативная

**Задание**

Порядковый номер задания	28
Тип	4
Вес	7

Способность А повлиять на поведение Б так, чтобы Б сделал то, что по своей воле не стал бы делать, - это власть

**Задание**

Порядковый номер задания	29
Тип	2
Вес	5

К психологическим признакам личности относятся

	сознание
	самосознание
	саморегуляция
	регуляция

**Задание**

Порядковый номер задания	30
Тип	4
Вес	7

Некоторое сложное целое, включающее в себя духовные и материальные продукты, которые произведены, социально усвоены, разделяемы членами общества и могут передаваться другим людям или последующим поколениям, - это

культура

**Задание**

Порядковый номер задания	31
Тип	4
Вес	7

Культурные нормы и ценности, которые люди принимают в силу их прошлой полезности, привычки и которые могут быть переданы другим поколениям, - это

традиция

**Задание**

Порядковый номер задания	32
Тип	2
Вес	5

Успешность коммуникации зависит от таких аспектов, как

	физические
	социально-психологические
	профессиональные
	экономические

**Задание**

Порядковый номер задания	33
Тип	2
Вес	5

Для решения концептуальных задач, решаемых в сфере организационной культуры, используются методы	
	обучения
	развития
	индукции
	дедукции

**УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫМ ПОВЕДЕНИЕМ**

Тип	Группа
Вес	12

**Задание**

Порядковый номер задания	34
Тип	4
Вес	7

Способность и готовность людей взять на себя ответственность за управление своим собственным поведением – это	
зрелость	

**Задание**

Порядковый номер задания	35
Тип	3
Вес	8

Установите соответствие понятий тактических приемов с их определениями	
доказательства	использование фактов и цифр для обоснованного представления своих идей
дружелюбие	использование лести, высказывание доброй воли, скромности и покорности при изложении своей просьбы
коалиции	завоевание поддержки других членов организации
переговоры	использование «торговли» одними благами в обмен на другие
настойчивость	использование прямых и силовых подходов, таких, как сочетание просьбы и требования, многократные напоминания, приказы

**Задание**

Порядковый номер задания	36
Тип	3
Вес	8

Установите соответствие понятий с их определениями	
источник коммуникации	объект, который инициирует сообщение, кодируя его
получатель сообщения	объект, которому направлено сообщение
декодировка сообщения	преобразование символов, в которых передавалось сообщение, в формы, понятные для получателя
подразумеваемое сообщение	мысли и чувства, которые источник хочет передать получателю и которые существуют только в источнике
воспринимаемое сообщение	то, что получатели декодируют из полученных ощущений

**Задание**

Порядковый номер задания	37
Тип	3
Вес	8

Сопоставьте методы диагностики организационной культуры с их определениями	
наблюдение	целенаправленное и определенным образом фиксируемое восприятие исследуемого феномена
эксперимент	активное вмешательство исследователя в жизнедеятельность организации с целью создания условий, при которых обнаруживается какой-либо факт
моделирование	метод исследования, в основе которого лежит построение моделей изучаемого

	явления
тестирование	метод диагностики, который предполагает стандартизированное измерение различных переменных

**Задание**

Порядковый номер задания	38
Тип	2
Вес	5

Сфера формирования и реализации спроса и предложения рабочей силы – это	
	рынок труда
	рынок рабочих мест
	институт
	организация

**Задание**

Порядковый номер задания	39
Тип	2
Вес	5

Факторы, обуславливающие поведение, – это	
	биологические
	психологические
	социальные
	технические

**Задание**

Порядковый номер задания	40
Тип	4
Вес	7

Стратегия, которая определяется принятием эффективных управленческих решений и позволяет организации поддерживать хорошее работоспособное состояние, – это стратегия	
действенности	

**Задание**

Порядковый номер задания	41
Тип	4
Вес	7

Стратегия, которая позволяет организации, вкладывая большие средства в развитие сотрудников, обеспечивать участие всех служащих в принятии решений, – это стратегия	
сотрудничества	

**Задание**

Порядковый номер задания	42
Тип	4
Вес	7

Форма разделения управленческого труда, позволяющая повысить его эффективность через поручение выполнения определенных заданий подчиненным, с передачей соответствующих полномочий и ответственности, – это	
делегирование	

**Задание**

Порядковый номер задания	43
Тип	4
Вес	7

Пассивное приспособленческое поведение индивида в группе, – это	
конформизм	

**Задание**

Порядковый номер задания	44
Тип	4
Вес	7

Немотивированное поведение субъекта, проявляющееся в действиях, намеренно противоположных общественным требованиям, – это  
негативизм

<b>Задание</b>	
Порядковый номер задания	45
Тип	2
Вес	5

Ресурсы членов группы – это

	способности
	личные качества
	техника
	имидж

<b>Задание</b>	
Порядковый номер задания	46
Тип	4
Вес	7

Практические действия участников конфликтной ситуации, которые характеризуются бескомпромиссностью поступков и направлены на обязательное овладение объектом обостренного встречного интереса, – это  
инцидент

<b>Задание</b>	
Порядковый номер задания	47
Тип	4
Вес	7

Резкое обострение противоречий и столкновение двух или более участников в процессе решения проблемы, имеющей деловую или личную значимость для каждой из сторон, – это  
конфликт

<b>Задание</b>	
Порядковый номер задания	48
Тип	4
Вес	7

Перенапряжение системы психологической саморегуляции личности в условиях давления внешних факторов – это  
стресс

<b>Задание</b>	
Порядковый номер задания	49
Тип	3
Вес	8

<b>Сопоставьте понятия с их определениями</b>	
профессиональное самоопределение	процесс принятия личностью решения о выборе будущей трудовой деятельности
профессиональный отбор	система мероприятий, позволяющих выявить людей, которые по своим индивидуальным качествам наиболее пригодны к обучению и эффективному выполнению профессиональной деятельности по определенной специальности
квалификационная характеристика	краткое изложение основных знаний, навыков и умений, прав и обязанностей, предъявляемых к различным специальностям в организации
профессиональная пригодность	совокупность знаний, умений и навыков, а также личностных свойств и качеств, которыми необходимо обладать человеку для успешного выполнения определенных профессиональных обязанностей

<b>Задание</b>	
Порядковый номер задания	50
Тип	3
Вес	8

Сопоставьте понятия с их определениями	
приспособление	изменение своей позиции, перестройка поведения, сглаживание противоречий в ущерб своим интересам
компромисс	урегулирование разногласий путем взаимных уступок: пусть длительное и состоящее из нескольких этапов, но идущее на пользу делу
сотрудничество	совместная выработка решения, удовлетворяющего интересы всех сторон
игнорирование	стремление выйти из конфликтной ситуации, не решая ее
соперничество	конкуренция, открытая борьба за свои интересы, упорное отстаивание своей позиции

## 8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 8.1 Рекомендуемая литература

#### Основная литература

1. 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: <http://www.iprbookshop.ru/106151.html>

2. Красовский, Ю. Д. Организационное поведение : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению «Менеджмент» и специальности «Социология» / Ю. Д. Красовский. — 4-е изд. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 487 с. — ISBN 978-5-238-02186-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71032.html>

#### Дополнительная литература

1. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник / Е.В. Алябина [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2014. — 705 с. — 978-5-7782-2404-9. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47701>

2. Киселева, М. М. Теория менеджмента: организационное поведение : учебное пособие / М. М. Киселева. — Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2016. — 87 с. — ISBN 978-5-7782-2905-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/91553.html>

3. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебное пособие / А.В. Назаренко [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. — 168 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/76042>

### 8.2. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

- <http://www.catback.ru>
- [https://studopedia.ru/4\\_164493\\_vvedenie.html?](https://studopedia.ru/4_164493_vvedenie.html?)
- <https://privetstudent.com/uchebnye-posobiya/uchebnye-posobiya-po-menedzhmentu/2415-organizacionnoe-povedenie.html>

## 9. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине представлено в приложении 8 «Сведения о материально-техническом обеспечении программы высшего образования – программы бакалавриата направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент».

## 10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая программное обеспечение, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Программное обеспечение АНО ВО ОУЭП, являющееся частью электронной информационно-образовательной среды и базирующееся на телекоммуникационных технологиях:

- тренинговые и тестирующие программы;
- интеллектуальные роботизированные системы оценки качества выполнения работ.

Информационные и роботизированные системы, программные комплексы, программное обеспечение для доступа к компьютерным обучающим, тренинговым и тестирующим программам:

- ПК «КОП»;
- ИР «Каскад».

Программное обеспечение, необходимое для реализации дисциплины:

*Лицензионное программное обеспечение (в том числе, отечественного производства):*

Операционная система Windows Professional 10

ПО браузер – приложение операционной системы, предназначенное для просмотра Web-страниц

Платформа проведения аттестационных процедур с использованием каналов связи (отечественное ПО)  
Платформа проведения вебинаров (отечественное ПО)  
Информационная технология. Онлайн тестирование цифровой платформы Ровеб (отечественное ПО)  
Электронный информационный ресурс. Экспертный интеллектуальный информационный робот  
Аттестация асессоров (отечественное ПО)  
Информационная технология. Аттестационный интеллектуальный информационный робот контроля оригинальности и профессионализма «ИИР КОП» (отечественное ПО)  
Электронный информационный ресурс «Личная студия обучающегося» (отечественное ПО)  
*Свободно распространяемое программное обеспечение (в том числе отечественного производства):*  
Мой Офис Веб-редакторы <https://edit.myoffice.ru> (отечественное ПО)  
ПО OpenOffice.Org Calc.  
[http://qsp.su/tools/onlinehelp/about\\_license\\_gpl\\_russian.html](http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html)  
ПО OpenOffice.Org.Base  
[http://qsp.su/tools/onlinehelp/about\\_license\\_gpl\\_russian.html](http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html)  
ПО OpenOffice.org.Impress  
[http://qsp.su/tools/onlinehelp/about\\_license\\_gpl\\_russian.html](http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html)  
ПО OpenOffice.Org Writer  
[http://qsp.su/tools/onlinehelp/about\\_license\\_gpl\\_russian.html](http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html)  
ПО Open Office.org Draw  
[http://qsp.su/tools/onlinehelp/about\\_license\\_gpl\\_russian.html](http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html)  
ПО «Блокнот» - стандартное приложение операционной системы (MS Windows, Android и т.д.), предназначенное для работы с текстами;  
*Современные профессиональные базы данных:*  
Реестр профессиональных стандартов <https://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyu-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/>  
Реестр студентов/ординаторов/аспирантов/ассистентов-стажеров <https://www.mos.ru/karta-moskvicha/services-proverka-grazhdanina-v-reestre-studentov/>  
Российский союз аудиторов <http://www.org-rsa.ru/>  
Научная электронная библиотека. <http://elibrary.ru>  
Электронно-библиотечная система IPRbooks (ЭБС IPRbooks) –электронная библиотека по всем отраслям знаний <http://www.iprbookshop.ru>  
*Информационно-справочные системы:*  
Справочно-правовая система «Гарант»;  
Справочно-правовая система «Консультант Плюс».