

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костровец Лариса Борисовна
Должность: директор
Дата подписания: 16.05.2026 13:25:23
Уникальный программный ключ:
6882606104c36dbde41c4ab93a65382136a292d6

Приложение 4
к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.01.02.07 Организационное поведение
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент
(код, наименование направления подготовки)

Маркетинг
(наименование образовательной программы)

очная форма обучения
(форма обучения)

Год набора – 2026

Донецк

Автор(ы)-составитель(и) РПД:

Бурик Наталья Александровна, старший преподаватель кафедры менеджмента в производственной сфере

Заведующий кафедрой:

Рытова Наталья Александровна, д-р. экон. наук, доцент, заведующий кафедрой менеджмента в производственной сфере

Рабочая программа дисциплины Б1.О.01.02.07 Организационное поведение одобрена на заседании кафедры менеджмента в производственной сфере Донецкого филиала РАНХиГС.

протокол № 6 от «27» февраля 2026 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания
5. Формы аттестации и типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам
6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине
7. Методические материалы по освоению дисциплины
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

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

Дисциплина Б1.О.01.02.07 Организационное поведение обеспечивает формирование у обучающихся следующих профессиональных компетенций:

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС (при наличии)	Код компетенции	Наименование компетенции	Код индикатора достижения компетенций	Наименование индикатора достижения компетенций	Образовательный результат
	ОПК-4	Способен выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых направлений деятельности и организаций	ОПК-4.1	Применяет основные методы идентификации возможностей и угроз во внешней среде организации, выявляет и оценивает возможности развития организации с учетом имеющихся ресурсов	<i>ОПК-4.1. 3-6. Знает</i> закономерности организационного поведения, влияющие на способность организации адаптироваться к изменениям и реализовывать стратегии развития <i>ОПК-4.1. 5-6. Умеет</i> оценивать ресурсные возможности организации для реализации выявленных направлений развития
			ОПК-4.2	Осуществляет разработку бизнес-планов проектов развития новых направлений деятельности и организаций	<i>ОПК-4.2. 3-2. Знает</i> закономерности организационного поведения и методы управления групповой динамикой в проектной деятельности <i>ОПК-4.2. 5-2. Умеет</i> формировать команду проекта и прогнозировать поведенческие реакции персонала при реализации бизнес-плана

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Общий объем дисциплины:

3,00 з.е., 108 ак.час.

Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий: 47 ак. час. на контактную работу с преподавателем, из них 14 ак.час. на лекции и 24 ак.час. на практические занятия. 61 ак. час. на самостоятельную работу обучающихся.

Б1.О.01.02.07 Организационное поведение реализуется на 3-м семестре 2-го курса после изучения дисциплин:

- Общий менеджмент;
- Введение в профессию.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

3.1. Структура дисциплины (модуля)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	ВСЕГО	Объем дисциплины, ак.час										Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации	
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий							Самостоятельная работа				
			Период теоретического обучения				Период промежуточной аттестации (сессия)							
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Катт эк	Контроль	СР кр		СРэк
Л	ВЛ	ЛР	ПЗ											
Раздел 1. Основы организационного поведения														
Тема 1.1	Общенаучные основы организационного поведения	14	2	0	0	4	0	0	0	0	0	0	8	Опрос, тестирование, доклад
Тема 1.2	Личность и индивидуальное поведение в организации	14	2	0	0	4	0	0	0	0	0	0	8	Опрос, задание открытого типа, доклад
Тема 1.3	Формирование группового поведения в организации	13	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	9	Опрос, задание открытого типа, реферат
Раздел 2. Прикладные аспекты исследований организационного поведения														
Тема 2.1	Управление мотивацией в организации	15	2	0	0	4	0	0	0	0	0	0	9	Опрос, задание открытого типа, доклад
Тема 2.2	Лидерство и власть в организации	15	2	0	0	4	0	0	0	0	0	0	9	Опрос, задание открытого типа
Тема 2.3	Конфликты и переговоры в	15	2	0	0	4	0	0	0	0	0	0	9	Опрос, задание открытого типа,

	организации													доклад
Тема 2.4	Организационная культура и управление изменениями	13	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	9	Опрос, задание открытого типа, доклад
Промежуточная аттестация		9	0	0	0		0	0	0	9	0	0	0	Зачет с оценкой
Итого		108	14	0	0	24	0	0	0	9	0	0	61	

Используемые сокращения:

Л – лекции - занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации обучающимся педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях,).

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.

СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям.

3.2. Содержание дисциплины

Раздел 1. Основы организационного поведения

Тема 1.1 Основы организационного поведения, ОПК-4.1, ОПК-4.2

Предмет, цели и задачи дисциплины «Организационное поведение». Исторические корни и основные подходы. Взаимосвязь организационного поведения с менеджментом, психологией, социологией. Основные школы и этапы развития организационного поведения (классический, неоклассический, количественный, поведенческий подходы). Модель организационного поведения: системный подход. Этика в организационном поведении.

Тема 1.2 Личность и индивидуальное поведение в организации, ОПК-4.1, ОПК-4.2

Понятие личности, ее структура и основные теории (психодинамическая, гуманистическая, чертная). Характеристики личности, важные для организационного поведения (самооценка, локус контроля, макиавеллизм, нарциссизм, склонность к риску). Восприятие и его роль в организационном поведении (атрибуция, стереотипы, эффекты ореола). Факторы, влияющие на восприятие. Теории обучения (классическое обусловливание, оперантное обусловливание, социальное научение). Применение принципов обучения для управления поведением сотрудников.

Тема 1.3 Формирование группового поведения в организации, ОПК-4.1, ОПК-4.2

Понятие и типы групп. Формальные и неформальные группы в организации. Стадии развития групп (формирование, шторм, нормирование, функционирование, распад). Групповая динамика: нормы, роли, сплоченность. Принятие групповых решений: преимущества и недостатки, техники. Команды: типы команд, факторы успешной командной работы. Командные роли (по Белбину).

Раздел 2. Прикладные аспекты исследований организационного поведения

Тема 2.1 Управление мотивацией в организации, ОПК-4.1, ОПК-4.2

Понятия мотивации и стимулирования, их сходства и различия. Основные теории мотивации (Маслоу, Герцберг, МакГрегор, теория ожиданий, теория справедливости). Понятие отношения к работе. Компоненты отношения. Удовлетворенность работой и ее связь с производительностью и лояльностью.

Тема 2.2 Лидерство и власть в организации, ОПК-4.1, ОПК-4.2

Ключевые вопросы:

Понятие лидерства. Отличие лидера от менеджера. Теории лидерства (теории черт, поведенческие теории, ситуационные теории, современные теории). Стили лидерства (авторитарный, демократический, либеральный). Трансформационное и транзакционное лидерство. Понятие власти. Источники и механизмы использования власти (формальная, экспертная, референтная). Тактики влияния. Политика в организации.

Тема 2.3 Конфликты и переговоры в организации, ОПК-4.1, ОПК-4.2

Природа конфликтов, их причины и последствия. Типы конфликтов (функциональные и дисфункциональные). Источники конфликтов в организации. Стратегии управления конфликтами (избегание, приспособление, компромисс, соперничество, сотрудничество). Переговоры: типы переговоров (дистрибутивные и интегративные). Эффективные стратегии и тактики ведения переговоров. Управление стрессом в организации.

Тема 2.4 Организационная культура и управление изменениями, ОПК-4.1, ОПК-4.2

Понятие организационной культуры, ее сущность и влияние на поведение сотрудников. Элементы организационной культуры (ценности, нормы, артефакты, символы). Типы организационных культур (по Роджерсу, по Дэниелсу). Влияние культуры на поведение сотрудников, мотивацию и производительность. Природа организационных изменений. Причины и сопротивление изменениям. Модели управления изменениями (например, модель Льюина, модель Каттера). Роль организационного поведения в процессе изменений.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1. Оценочные материалы по дисциплине Б1.О.01.02.07 Организационное поведение входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) образовательной программы составляют фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа — это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа — это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В). 	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4). 	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г). 	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)
Задание закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 	Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр

		<p>3. Построить верную последовательность из предложенных элементов.</p> <p>4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).</p>	
<p>Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора</p>	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать один верный ответ.</p> <p>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.</p> <p>5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).</p>	<p>Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа</p>
<p>Задание открытого типа с развернутым ответом</p>	<p>Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.</p> <p>2. Продумать логику и полноту ответа.</p> <p>3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.</p> <p>4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ</p>	<p>Ответ считается верным:</p> <p>1. Отсутствие фактических ошибок.</p> <p>2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа).</p> <p>3. Обоснованность ответа (наличие аргументов).</p> <p>4. Логическая последовательность излагаемого материала.</p>

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС Донецкого филиала РАНХиГС.

Итоговая балльная оценка	Традиционная система	Бинарная система	ECTS	
			Для традиционной системы	Для бинарной системы
90-100	Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
80-89	Хорошо		B	P/ Passed
75-79			C	P/ Passed
70-74			D	P/ Passed
60-69	Удовлетворительно		E	P/ Passed
0-59	Неудовлетворительно	Не зачтено	F	F/Failed

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости	Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая балльная оценка	Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию
100 баллов	100 баллов	100 баллов	100 баллов

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам

5.1. В ходе реализации дисциплины Б1.О.01.02.07 Организационное поведение используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам):

опрос, доклад, тестирование, задания открытого типа, реферат

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек):

Раздел 1. Основы организационного поведения

Тема 1.1 Основы организационного поведения, ОПК-4.1, ОПК-4.2

Вопросы для опроса

1. Что понимается под предметом дисциплины «Организационное поведение»?
2. Назовите основные цели изучения организационного поведения.
3. Какие дисциплины оказывают наибольшее влияние на развитие организационного поведения?
4. Опишите ключевые характеристики классического подхода к изучению

организаций.

5. В чем заключается сущность неоклассического подхода?
6. Каковы основные положения количественного подхода в организационном поведении?
7. Какие аспекты изучает поведенческий подход?
8. Опишите системный подход к организационному поведению.
9. Приведите примеры этических дилемм, с которыми сталкиваются менеджеры.
10. Как организационное поведение связано с эффективностью управления?
11. Какие основные вызовы стоят перед современными организациями в контексте организационного поведения?
12. Почему важно понимать человеческий фактор в управлении?

Темы для докладов:

1. Роль организационного поведения в формировании корпоративной стратегии.
2. История развития организационного поведения: ключевые этапы и фигуры.
3. Этические дилеммы в управлении персоналом: современные вызовы.
4. «Человеческий фактор» как ключевой ресурс организации: современные тенденции.
5. Сравнительный анализ классических и современных подходов к управлению.
6. Роль организационного поведения в повышении эффективности и конкурентоспособности компании.
7. Прогноз развития организационного поведения в условиях цифровой трансформации.

Тема 1.2 Личность и индивидуальное поведение в организации, ОПК-4.1, ОПК-4.2

Вопросы для опроса

1. Дайте определение понятию «личность» в контексте организационного поведения.
2. Назовите и кратко опишите основные теории личности, имеющие значение для организационного поведения.
3. Как самооценка сотрудника может влиять на его рабочее поведение?
4. Что такое локус контроля и какое влияние он оказывает на отношение к работе?
5. Каковы основные черты, характеризующие нарциссизм, и как они могут проявляться в организации?
6. Как склонность к риску сотрудника влияет на принимаемые им решения?
7. Что такое атрибуция и какие ошибки могут возникать в процессе атрибуции?
8. Приведите примеры стереотипов, встречающихся в организациях, и объясните их негативные последствия.
9. Что такое эффект ореола и как он может исказить восприятие сотрудников?

Задания открытого типа с развернутым ответом

Задание 1. Объясните, как характеристики личности (например, локус контроля, самооценка, склонность к риску) могут влиять на уровень вовлеченности и производительности сотрудника в различных типах организационных задач. Приведите примеры.

Задание 2. В отделе продаж появился новый сотрудник, Иван. Он очень амбициозен, уверен в себе и склонен брать на себя самые сложные задачи, часто самостоятельно принимая решения без предварительного согласования. Однако, в последнее время его инициативы приводят к недоразумениям с другими отделами и срыву сроков выполнения некоторых проектов, так как он не учитывает их загрузку. Руководитель отдела, Петр Сергеевич, обеспокоен.

Вопрос: Какие личностные характеристики Ивана, вероятно, проявляются в данной ситуации? Как Петру Сергеевичу, опираясь на знания о личности и индивидуальном

поведении, следует выстроить коммуникацию с Иваном, чтобы сохранить его мотивацию и продуктивность, но при этом минимизировать негативные последствия его стиля работы?

Задание 3. В отделе маркетинга работает два менеджера: Анна и Олег. Анна, как правило, считает, что успех в работе зависит в первую очередь от ее собственных усилий, и она тщательно планирует каждый шаг. Олег же часто винит в своих неудачах внешние обстоятельства: «неправильное» руководство, «плохой» рынок, «неподготовленных» коллег. При этом, когда что-то идет хорошо, Олег склонен приписывать успех исключительно своим заслугам.

Вопрос: Опишите, какие типы локуса контроля демонстрируют Анна и Олег. Как эти различия могут влиять на их мотивацию, отношение к ошибкам и стремление к профессиональному развитию? Какие подходы к управлению каждым из них может применить руководитель, чтобы стимулировать их к более эффективной работе?

Темы для докладов:

1. Влияние «большой пятерки» личностных черт на профессиональную успешность.
2. Макиавеллизм в организации: измерение, проявления и последствия.
3. Нарциссизм в управлении: плюсы и минусы для организации.
4. Когнитивные карты сотрудников: как они влияют на их восприятие реальности.
5. Самооценка сотрудника и ее связь с производительностью и удовлетворенностью работой.

Тема 1.3 Формирование группового поведения в организации, ОПК-4.1, ОПК-4.2

Вопросы для опроса

1. Дайте определение понятию «группа» и классифицируйте группы по их признакам.
2. Назовите и кратко опишите стадии развития групп.
3. Что такое групповые нормы и как они формируются?
4. Какую роль играют групповые роли в функционировании группы?
5. Что такое сплоченность группы и как она влияет на ее эффективность?
6. Назовите преимущества принятия групповых решений.
7. В чем заключаются основные недостатки групповых решений?
8. Какие существуют техники для улучшения процесса принятия групповых решений?
9. Дайте определение понятию «команда» и перечислите ее отличия от группы.
10. Каковы основные типы команд, встречающиеся в организациях?
11. Перечислите ключевые факторы, способствующие успешной командной работе.
12. Опишите, в чем заключается концепция командных ролей по Белбину.

Задания открытого типа с развернутым ответом

Задание 1. Объясните, как стадии развития группы (формирование, шторм, нормирование, функционирование, распад) взаимосвязаны и как понимание этих стадий помогает руководителю эффективно управлять групповой динамикой.

Задание 2. В недавно сформированном проектном отделе царит некоторая неразбериха. Члены команды пока не знают друг друга хорошо, обсуждаются разные идеи, иногда возникают споры о приоритетах, и не всегда понятно, кто за что отвечает. Сотрудники чувствуют некоторую неуверенность.

Вопрос: На какой стадии формирования группы, вероятно, находится данный отдел? Какие действия руководитель должен предпринять, чтобы помочь команде перейти к следующей стадии и обеспечить более продуктивное взаимодействие?

Задание 3. В отделе маркетинга сложилась неформальная групповая норма: «не выходить за рамки своего должностного описания». Хотя это обеспечивает порядок, это также препятствует проявлению инициативы и мешает сотрудникам помогать друг другу в решении более сложных задач, выходящих за рамки их прямых обязанностей.

Вопрос: Как эта групповая норма влияет на эффективность отдела? Какие стратегии может использовать руководитель, чтобы изменить эту норму и способствовать более гибкому и кооперативному поведению?

Задание 4. Команда разработчиков программного обеспечения работает над крупным проектом. В команде есть как опытные специалисты, так и новички. Возникают разногласия: опытные разработчики считают, что новички должны выполнять более простые задачи и следовать их указаниям, в то время как новички хотели бы иметь больше свободы и возможность предлагать свои идеи.

Вопрос: Какие групповые роли, возможно, проявляются в данной ситуации? Как руководитель может использовать концепцию ролей (например, по Белбину) для оптимизации взаимодействия внутри команды и обеспечения того, чтобы каждый участник вносил максимальный вклад, учитывая свои сильные стороны?

Раздел 2. Прикладные аспекты исследований организационного поведения

Тема 2.1 Управление мотивацией в организации, ОПК-4.1, ОПК-4.2

Вопросы для опроса

1. Пирамида потребностей Маслоу и теория двух факторов Герцберга в современной организации.
2. Теория ERG Альдерфера: Сравнение с теорией Маслоу и ее применимость.
3. Теория потребностей МакКлелланда): как власть, успех, принадлежность проявляются и мотивируют сотрудников.
4. Инструментальность, валентность и их роль в формировании мотивации (Теория ожидания В. Врума)
5. Восприятие справедливости вознаграждения и его влияние на мотивацию (Теория Адамса).
6. Значение четких, амбициозных и достижимых целей для мотивации (Э. Локк).
7. Теория справедливости и теория постановки целей: их взаимосвязь и синергия в практике управления.
8. Материальная мотивация: Виды, формы, эффективность систем оплаты труда (повременная, сдельная, премиальная).
9. Нематериальная мотивация: Роль признания, карьерного роста, интересной работы, корпоративной культуры.
10. Комплексные системы мотивации: Интеграция материальных и нематериальных стимулов.

Задания открытого типа с развернутым ответом

Задание 1. В производственном цеху наблюдается спад мотивации у большинства работников. Сотрудники выполняют свои обязанности механически, без энтузиазма, и часто допускают мелкие ошибки. Уровень текучести кадров остается высоким. Руководство отмечает, что заработная плата конкурентоспособна, но сотрудники не чувствуют удовлетворения от своей работы.

Вопрос: Какие факторы, согласно теории Герцберга, могут быть источником неудовлетворенности (гигиенические факторы), а какие – не обеспечивают должной мотивации (мотиваторы)? Какие конкретные шаги может предпринять руководитель, чтобы повысить мотивацию сотрудников, помимо повышения зарплаты?

Задание 2. В IT-компании один из ведущих разработчиков, Александр, демонстрирует высокую мотивацию, когда ему поручают новые, сложные задачи, требующие креативности и поиска нестандартных решений. Однако, когда ему приходится выполнять рутинную работу по исправлению мелких ошибок в старом коде, его энтузиазм резко падает, и он начинает допускать больше ошибок.

Вопрос: Как теория ожиданий В. Врума может объяснить поведение Александра? Как руководитель может использовать эту теорию для поддержания высокой мотивации Александра как при решении сложных, так и при выполнении рутинных задач?

Задание 3. В отделе продаж менеджер Петр постоянно сравнивает свой доход и нагрузку с доходами и нагрузкой своих коллег. Он считает, что другие менеджеры, имея

схожие результаты, получают большее вознаграждение или имеют менее сложные условия труда. Это вызывает у него чувство несправедливости и снижает его мотивацию.

Вопрос: Какая теория мотивации наиболее полно объясняет поведение Петра? Какие действия может предпринять руководитель, чтобы разрешить ситуацию и вернуть Петру чувство справедливости и мотивацию к работе?

Темы для докладов:

1. Мотивация в различных сферах деятельности (оборонно-промышленный комплекс, высокотехнологичные отрасли, научно-исследовательские и конструкторские бюро).
2. Мотивация к инновационной деятельности
3. Карьерное планирование как инструмент мотивации
4. Системы оценки персонала и их влияние на мотивацию
5. Эмоциональный интеллект и его роль в мотивации
6. Управление мотивацией в условиях удаленной работы
7. Корпоративная культура как фактор мотивации
8. Формирование мотивирующей среды.
9. Проблемы и ошибки в системах мотивации
10. Использование современных технологий (геймификация, цифровые платформы) для мотивации сотрудников.
11. Сравнительный анализ систем мотивации в России и за рубежом.
12. Этические аспекты мотивации

Тема 2.2 Лидерство и власть в организации, ОПК-4.1, ОПК-4.2

Вопросы для опроса

1. Что такое лидерство и чем лидер отличается от менеджера?
2. Назовите основные черты, приписываемые лидерам согласно теориям черт.
3. В чем суть поведенческих теорий лидерства?
4. Опишите основные положения ситуационных теорий лидерства.
5. В чем заключается разница между трансформационным и транзакционным лидерством?
6. Назовите и кратко опишите основные источники власти в организации.
7. Приведите пример использования экспертной власти.
8. Как референтная власть может влиять на подчиненных?
9. Перечислите несколько тактик влияния, применяемых для достижения целей.
10. Как стили руководства (авторитарный, демократический, либеральный) отличаются друг от друга?
11. Может ли менеджер обладать властью, но не быть лидером? Объясните.

Задания открытого типа с развернутым ответом

Задание 1. Перечислите основные современные теории лидерства и объясните, в каких организационных условиях каждая из этих теорий может быть наиболее эффективной.

Задание 2. В компании работает новый руководитель отдела, Михаил. Он очень ориентирован на результат, часто дает четкие указания, контролирует каждый шаг подчиненных и принимает большинство решений единолично. Сотрудники чувствуют недостаток самостоятельности и творческой свободы.

Вопрос: Какой стиль лидерства, скорее всего, демонстрирует Михаил? Какие долгосрочные последствия может иметь такой стиль для мотивации и развития команды? Какие альтернативные подходы к лидерству мог бы использовать Михаил, чтобы повысить вовлеченность сотрудников?

Задание 3. В крупной компании существует неформальный лидер, Елена, из отдела закупок. Несмотря на то, что она не занимает руководящую должность, многие сотрудники из разных отделов обращаются к ней за советом, считают ее авторитетом и

доверяют ее мнению. Когда Елена выражает свое несогласие с каким-либо решением, оно часто пересматривается.

Вопрос: Какой тип власти, скорее всего, демонстрирует Елена? Как эта неформальная власть может влиять на принятие решений в компании? Как менеджеры могут эффективно взаимодействовать с такими неформальными лидерами?

Тема 2.3 Конфликты и переговоры в организации, ОПК-4.1, ОПК-4.2

Вопросы для опроса

1. Дайте определение конфликту и классифицируйте его типы.
2. Какие причины конфликтов наиболее распространены в организациях?
3. Назовите признаки функционального конфликта.
4. Приведите пример дисфункционального конфликта.
5. Опишите стратегию управления конфликтами «сотрудничество».
6. В чем заключается суть компромисса как стратегии разрешения конфликтов?
7. Какие существуют основные типы переговоров?
8. Опишите отличия дистрибутивных переговоров от интегративных.
9. Назовите несколько эффективных тактик ведения переговоров.
10. Какие факторы могут способствовать возникновению стресса в организации?
11. Как стресс может влиять на индивидуальное и групповое поведение?
12. Предложите два способа управления стрессом на рабочем месте.

Задания открытого типа с развернутым ответом

Задание 1. В отделе логистики произошел конфликт между двумя менеджерами, Ольгой и Дмитрием, по поводу распределения транспортных ресурсов. Ольга считает, что Дмитрий постоянно забирает лучшие автомобили для своих перевозок, что мешает ей выполнять свои заказы вовремя. Дмитрий утверждает, что его маршруты требуют более грузоподъемного транспорта. Конфликт обостряется, и работа отдела страдает.

Вопрос: Какой тип конфликта, вероятно, возник в данном случае? Какие стратегии управления конфликтами может применить их руководитель, чтобы разрешить ситуацию? Опишите шаги, которые могут привести к конструктивному решению.

Задание 2. Руководитель отдела продаж, Анна, должна провести переговоры с крупным поставщиком о снижении цены на сырье. Анна знает, что поставщик также заинтересован в долгосрочном сотрудничестве, но имеет и альтернативных покупателей. Анна готова пойти на некоторые уступки в других вопросах (например, увеличить объем закупок в следующем квартале) для достижения основной цели – снижения цены.

Вопрос: Какой тип переговоров, скорее всего, будет использовать Анна? Какие ключевые тактики ей следует применить, чтобы достичь наилучшего результата, учитывая интересы обеих сторон?

Задание 3. В компании планируется внедрение новой автоматизированной системы учета, которая затронет работу бухгалтерии и отдела складского учета. Сотрудники бухгалтерии обеспокоены тем, что новая система может сократить их рабочие места, в то время как руководство склада уверено, что система упростит их работу. Возникают напряженность и сопротивление.

Вопрос: Какие потенциальные конфликты могут возникнуть в данной ситуации? Какие шаги должны быть предприняты руководством, чтобы эффективно управлять этими конфликтами и обеспечить гладкое внедрение новой системы, используя принципы управления изменениями?

Темы для докладов:

1. Причины организационных конфликтов: диагностика и профилактика.
2. Стратегии управления конфликтами: выбор оптимального подхода.
3. Переговоры: дистрибутивные и интегративные подходы.
4. Искусство ведения переговоров: ключевые навыки и тактики.
5. Конфликт интересов: как находить взаимовыгодные решения.

6. Управление стрессом на рабочем месте: индивидуальные и организационные подходы.
7. Роль медиации в разрешении организационных конфликтов.
8. Влияние организационной культуры на возникновение и разрешение конфликтов.

Тема 2.4 Организационная культура и управление изменениями, ОПК-4.1, ОПК-4.2

Вопросы для опроса

1. Что такое организационная культура и каковы ее основные уровни?
2. Перечислите и кратко опишите основные элементы организационной культуры.
3. Приведите примеры артефактов, как проявления организационной культуры.
4. Опишите один из типов организационных культур (например, клановую или адхократическую).
5. Как организационная культура может влиять на мотивацию сотрудников?
6. Каким образом организационная культура может влиять на производительность труда?
7. Назовите основные причины, побуждающие организации к изменениям.
8. Почему сотрудники часто сопротивляются организационным изменениям?
9. Опишите первый этап модели изменений Льюина («Размораживание»).
10. Какую роль играет «замораживание» в модели изменений Льюина?
11. Перечислите два важных шага в модели управления изменениями по Каттеру.
12. Какое значение имеет организационное поведение для успешного проведения организационных изменений?

Задания открытого типа с развернутым ответом

Задание 1. Проанализируйте, как организационная культура влияет на сопротивление или принятие организационных изменений. Приведите примеры того, как элементы культуры могут способствовать или препятствовать процессу изменений.

Задание 2. Объясните, как модель управления изменениями (например, модель К. Левина или 8 шагов Дж. Коттера) может быть использована менеджером для успешного внедрения новшеств в организации. Какие ключевые ошибки могут возникнуть на каждом этапе?

Задание 3. В компании, известной своей сильной, традиционной культурой, где ценятся стабильность, иерархия и четкие процедуры, руководство приняло решение о внедрении гибкой, проектно-ориентированной системы управления. Сотрудники, привыкшие к предсказуемости, испытывают дискомфорт, опасаются потери стабильности и не понимают новых требований.

Вопрос: Какие элементы организационной культуры этой компании создают сопротивление изменениям? Какие шаги может предпринять руководство, чтобы мягче внедрить новую систему, учитывая существующую культуру?

Задание 4. Руководитель нового стартапа, ориентированного на инновации и быструю адаптацию к рынку, хочет внедрить систему регулярной обратной связи между сотрудниками. Он считает, что это повысит прозрачность и будет способствовать развитию. Однако, сотрудники, привыкшие к более закрытому стилю коммуникации, относятся к этому с недоверием, опасаясь осуждения или негативных последствий.

Вопрос: На какой стадии управления изменениями, скорее всего, находится данный стартап? Как руководитель может, используя принципы модели Коттера, преодолеть сопротивление сотрудников и успешно внедрить систему обратной связи?

Темы для докладов:

1. Формирование и поддержание сильной организационной культуры.
2. Культурные особенности в международных компаниях.

3. Сопротивление изменениям: психологические и социальные причины.
4. Модель управления изменениями по Каттеру: ключевые шаги.
5. Лидерство в процессе организационных изменений.
6. Роль организационной культуры в успешной реализации изменений.

Критерии оценивания опроса и доклада:

Балы	Описание критерия
3	Обучающийся полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
2	Обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
1	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
0	Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

0* - в журнал академической группы не выставляется

Критерии оценивания заданий открытого типа с развернутым ответом:

Балы	Описание критерия
3	Обучающийся полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
2	Обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
1	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
0	Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

0* - в журнал академической группы не выставляется

5.3. Один или несколько тематических блоков дисциплины завершаются контрольной точкой (далее – КТ). Текущий контроль успеваемости по дисциплине предусматривает 3 КТ в течение периода освоения дисциплины.

Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100

(сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КТ в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

Наименование контрольной точки	Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать обучающийся	Коэффициент веса контрольной точки	Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО)
КТ 1	100	0,1	10
КТ 2	100	0,1	10
КТ 3	100	0,2	20
Итого:	x	0,4	40

Формула расчета результата контрольной точки:

Результат контрольной точки = Количество баллов за работу в рамках КТ X Коэффициент веса контрольной точки.

5.4. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ и типовые оценочные материалы:

КТ – 1.

Раздел 1. Основы организационного поведения

Тема 1.1-1.3

Тестовые задания:

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

1. Что из перечисленного является предметом изучения дисциплины «Организационное поведение»?

а) Технологические процессы производства

б) Финансовые потоки компании

в) Поведение человека в организации

г) Методы бухгалтерского учета

2. Какая из перечисленных школ организационного поведения делала акцент на повышении эффективности за счет оптимизации рабочих процессов и стандартизации?

а) Поведенческая школа

б) Классическая школа (школа научного управления)

в) Школа человеческих отношений

г) Современный подход

3. Что такое системный подход в организационном поведении?

а) Изучение отдельных индивидов без учета их взаимодействия.

б) Рассмотрение организации как единого целого, состоящего из взаимосвязанных элементов.

в) Анализ только внешних факторов, влияющих на организацию.

г) Исключительное внимание к технологическим аспектам.

4. Какое из утверждений наилучшим образом описывает понятие «личность» в контексте организационного поведения?

- а) Совокупность всех физических характеристик человека.
 - б) Уникальная совокупность психологических черт, которые определяют относительно стабильные модели поведения человека.
 - в) Временное состояние человека, связанное с текущими обстоятельствами.
 - г) Приобретенные навыки и знания, полученные в процессе обучения.
5. Что означает «локус контроля» сотрудника?
- а) Его отношение к своей внешности.
 - б) Степень, в которой человек верит, что он сам контролирует события, влияющие на его жизнь.
 - в) Его уровень амбициозности.
 - г) Его способность к сотрудничеству.
6. Какой из перечисленных факторов является «гигиеническим» фактором по теории Ф. Герцберга?
- а) Достижение
 - б) Признание
 - в) Условия труда
 - г) Ответственность
7. Какая из теорий мотивации утверждает, что люди сравнивают свои усилия и вознаграждения с усилиями и вознаграждениями других людей?
- а) Теория ожиданий
 - б) Теория справедливости
 - в) Теория постановки целей
 - г) Иерархия потребностей Маслоу
8. Что такое «стереотип» в организационном восприятии?
- а) Индивидуальный подход к каждому сотруднику.
 - б) Упрощенное, обобщенное и часто негативное представление о какой-либо группе людей.
 - в) Объективная оценка профессиональных качеств.
 - г) Результат глубокого личного знакомства.
9. Какой из подходов к обучению основан на принципе «стимул-реакция»?
- а) Теория социального научения
 - б) Теория бихевиоризма (классическое и оперантное обусловливание)
 - в) Когнитивный подход
 - г) Теория самоактуализации
10. Как называется процесс, в ходе которого индивиды выбирают, организуют и интерпретируют информацию для осмысления мира?
- а) Мотивация
 - б) Обучение
 - в) Восприятие
 - г) Атрибуция
11. Если сотрудник считает, что результаты его работы зависят от случая или других людей, а не от его собственных усилий, какой тип локуса контроля он демонстрирует?
- а) Внутренний локус контроля
 - б) Внешний локус контроля
 - в) Индивидуальный локус контроля
 - г) Групповой локус контроля
12. Какое из утверждений верно относительно взаимосвязи между удовлетворенностью работой и производительностью?
- а) Высокая удовлетворенность работой всегда прямо пропорциональна высокой производительности.
 - б) Существует умеренная положительная связь между удовлетворенностью работой и производительностью, но она не всегда прямая.
 - в) Низкая удовлетворенность работой всегда ведет к низкой производительности.

г) Удовлетворенность работой не имеет никакого отношения к производительности.

Критерии оценивания тестовых заданий:

Балы	Описание критерия	
2	Свыше 80% правильных ответов.	Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале.
1	Свыше 50% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях.
0	Менее 50% правильных ответов.	Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня.

КТ – 2.

Раздел 2. Прикладные аспекты исследований организационного поведения

Тема 2.1-1.4

Выполнить контрольные задания:

Задание 1. Отдел маркетинга пообещал крупному клиенту индивидуальный дизайн упаковки и сокращенный срок поставки (2 недели). Производственный менеджер заявляет, что стандартный цикл производства составляет 4 недели, а перенастройка линии под «индивидуальный заказ» приведет к простоям и росту себестоимости на 30%. В результате отдел маркетинга обвиняет производственное подразделение в «негибкости», а производство маркетинг — в «некомпетентности в планировании».

Задание:

1. Определите причины конфликта с точки зрения организационного поведения (разница в целях, дефицит ресурсов, коммуникационные барьеры).
2. Предложите модель переговоров, которая позволит найти решение, не жертвуя маржинальностью заказа и не срывая отношения с клиентом.

Задание 2. На крупном логистическом хабе наблюдается высокая текучесть кадров среди комплектовщиков и складских рабочих. Работа монотонная, физически тяжелая, оплата труда сдельная. Производственный менеджмент внедрил систему жесткого контроля KPI, что привело к росту ошибок при комплектации и увеличению случаев скрытого саботажа (умышленные перекуры, порча сканеров).

Задание:

1. Примените двухфакторную теорию Герцберга: какие гигиенические факторы здесь нарушены и можно ли внедрить «мотиваторы» в столь рутинную среду?
2. Разработайте систему нематериальной мотивации, которая помогла бы снизить текучесть и повысить вовлеченность рабочего персонала в логистический процесс.

Задание 3. Для запуска нового товара создана кросс-функциональная команда: маркетолог (креатив, риск), логист (точность, стабильность) и производственник (эффективность, стандарты). Команда находится на стадии «штурма». Маркетолог настаивает на быстром запуске, логист требует отложить старт из-за возможных сбоях в поставках, производственник не готов к неполной загрузке линии.

Задание:

1. Какой стиль лидерства (по ситуационной модели Херси-Бланшара) должен применить руководитель проекта, чтобы сбалансировать требования специалистов?

2. Опишите роль каждого специалиста по Белбину в данной команде. Какие «командные роли» здесь конфликтуют?

Задание 4. Завод внедряет философию «Бережливого производства». Руководство требует от рабочих не только выполнять план, но и активно предлагать идеи по улучшению. Однако рабочие старшего поколения саботируют процесс, считая, что «инициатива наказуема», а дополнительные отчеты по улучшениям — «пустая трата времени».

Задание:

1. Используя модель изменений Коттера, определите, какой этап внедрения изменений был пропущен руководством завода?

2. Как преодолеть сопротивление изменениям в коллективе, где укоренилась культура «авторитарного контроля»? Предложите инструменты изменения организационной культуры.

Критерии оценивания контрольных заданий:

Диапазон баллов	Описание критерия
85-100	Обучающимся задание выполнено без ошибок и в полном объеме.
65-84	Обучающимся в целом задание выполнено, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
55-64	Обучающимся допущены отдельные ошибки при выполнении задания
0-54	У обучающегося отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не верно.

КТ – 3

Тема 1.1 – 2.4

Выполнить реферат на одну из тем.

1. Влияние организационной культуры на эффективность инновационной деятельности в высокотехнологичных компаниях.

2. Современные теории мотивации: сравнительный анализ и практическое применение в управлении персоналом.

3. Лидерство в виртуальных командах: вызовы и эффективные стратегии управления.

4. Управление организационными конфликтами в кросс-культурных командах.

5. Психологический контракт сотрудника и работодателя: содержание, динамика и влияние на лояльность.

6. Эмоциональный интеллект как ключевой фактор успешного лидерства и командной работы.

7. Формирование и развитие организационной культуры в условиях слияний и поглощений.

8. Профессиональное выгорание: причины, последствия и пути профилактики в условиях современного стрессогенного рабочего места.

9. Роль организационного поведения в процессе управления изменениями: преодоление сопротивления и повышение адаптивности.

10. Власть и влияние в неформальных сетях организации: анализ скрытых механизмов управления.

11. Командная работа в условиях высокой неопределенности: стратегии формирования и развития эффективных команд.

12. Влияние стиля руководства на вовлеченность и мотивацию сотрудников в условиях цифровой трансформации.

13. Эффективность обратной связи в организации: виды, методы и влияние на

развитие персонала.

Методические рекомендации по подготовке реферата.

Подготовка реферата способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить. При написании реферата по заданной теме составляется план, подбираются основные источники. В процессе работы с источниками, систематизируют полученные сведения, делают выводы и обобщения.

Подготовка реферата требует от обучающегося большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы, которая принесет наибольшую пользу, если будет включать с себя следующие этапы: изучение наиболее важных научных работ по данной теме, перечень которых дает сам преподаватель; анализ изученного материала, выделение наиболее значимых для раскрытия темы фактов, мнений разных ученых и научных положений; обобщение и логическое построение материала реферата, например, в форме развернутого плана; написание текста реферата с соблюдением требований научного стиля.

Построение реферата включает три части: вступление, основную часть и заключение. Во вступлении указывается тема реферата, устанавливается логическая связь ее с другими темами или место рассматриваемой проблемы среди других проблем, дается краткий обзор источников, на материале которых раскрывается тема и т. п. Основная часть должна иметь четкое логическое построение, в ней должна быть раскрыта тема реферата. В заключении обычно подводятся итоги, формулируются выводы, подчеркивается значение рассмотренной проблемы и т. п.

Критерии оценивания реферата:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Содержание и раскрытие темы	0-20	Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами
Грамотность изложения	0-20	Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации
Стилистика	0-20	Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность
Логика изложения	0-20	Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы
Оригинальность	0-20	Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора
Итого максимально:	100	

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация (зачет с оценкой) выставляется по сумме баллов, набранных за семестр. Если обучающийся не набрал достаточного количества баллов, промежуточная аттестация проводится в устной форме, в формате индивидуальной беседы. Студент отвечает на вопрос по теории и выполняет одно из практических заданий. Подготовка к ответу осуществляется в течение семестра как самостоятельная работа.

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

1. Что такое организационное поведение и каковы его основные задачи?
2. Какие уровни анализа используются в организационном поведении?
3. Каковы основные этапы развития теории организационного поведения?
4. В чём разница между классической и гуманистической школами управления?
5. Как современные теории организационного поведения учитывают индивидуальные различия сотрудников?
6. Какие факторы влияют на индивидуальное поведение в организации?
7. Каковы основные модели мотивации в организационном поведении?
8. В чём заключается теория мотивации Маслоу и как она применяется в управлении?
9. Как теория двух факторов Герцберга объясняет удовлетворённость работой?
10. Как теория ожиданий Врума влияет на мотивацию сотрудников?
11. Какие типы личности наиболее эффективны в командной работе?
12. Как темперамент и характер влияют на поведение в организации?
13. Что такое ценности и установки сотрудников и как они формируются?
14. Каковы основные этапы развития группы в организации?
15. Какие роли и нормы существуют в рабочих группах?
16. Как формируется и поддерживается командный дух?
17. В чём разница между формальными и неформальными группами?
18. Каковы причины и последствия конфликтов в организации?
19. Какие стратегии разрешения конфликтов наиболее эффективны?
20. Как управлять межгрупповыми конфликтами?
21. Что такое лидерство и чем оно отличается от менеджмента?
22. Какие стили лидерства выделяет теория ситуационного лидерства?
23. Каковы основные черты трансформационного лидера?
24. В чём особенности харизматического лидерства?
25. Как формируется имидж руководителя в организации?
26. Что такое организационная культура и каковы её функции?
27. Какие типы организационных культур выделяют современные исследователи?
28. Как формируется и поддерживается корпоративная культура?
29. Каковы признаки сильной и слабой организационной культуры?
30. Как организационная культура влияет на поведение сотрудников?
31. Что такое стресс на рабочем месте и каковы его причины?
32. Как управлять стрессом в организации?
33. Какие методы профилактики профессионального выгорания существуют?
34. Какова роль коммуникаций в организационном поведении?
35. Какие барьеры мешают эффективной коммуникации в организации?

36. Как организовать эффективную обратную связь в коллективе?
37. Что такое власть и влияние в организации, и каковы их источники?
38. Какие виды власти существуют в организации?
39. Как использовать влияние для достижения организационных целей?
40. Каковы особенности поведения сотрудников в условиях организационных изменений?
41. Как преодолеть сопротивление изменениям в коллективе?
42. Какие методы управления изменениями наиболее эффективны?
43. Какова роль инноваций в организационном поведении?
44. Как поощрять креативность и инициативу сотрудников?
45. Что такое этика и социальная ответственность организации?
46. Как этические нормы влияют на поведение сотрудников?
47. Какие методы оценки поведения сотрудников используются в организациях?
48. Как организовать систему поощрений и наказаний для формирования желаемого поведения?
49. Каковы современные тенденции в развитии организационного поведения?
50. Как цифровизация и удалённая работа влияют на поведение в организациях?

2. Задания комбинированного типа:

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Что является предметом изучения организационного поведения? А) Только экономические показатели компании. Б) Поведение индивидов и групп в организации, а также факторы, влияющие на это поведение. В) Только юридические аспекты трудовых отношений.		
2.	Какой из факторов относится к индивидуальным различиям сотрудников? А) Организационная структура. Б) Личностные черты, ценности, способности. В) Рыночная конъюнктура.		
3.	Согласно теории Маслоу, какой уровень потребностей является базовым? А) Потребность в самореализации. Б) Физиологические потребности. В) Потребность в уважении.		
4.	Какая теория мотивации связывает результат с ожиданием вознаграждения? А) Теория Герцберга. Б) Теория ожиданий Врума. В) Теория справедливости Адамса.		

6.3 Критерии и шкала оценивания на основе БРС
Донецкого филиала РАНХиГС

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок	90-100
Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где обучающийся демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.	75-89
Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.	60-74
Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. обучающийся не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.	1-59

6.4. Для решения контрольных заданий обучающемуся разрешается использование калькулятора.

7. Методические материалы по освоению дисциплины (модуля)

Подготовка к лекциям.

Главное в период подготовки к лекционным занятиям – научиться методам самостоятельного умственного труда, сознательно развивать свои творческие способности и овладевать навыками творческой работы. Для этого необходимо строго соблюдать дисциплину учебы и поведения. Четкое планирование своего рабочего времени и отдыха является необходимым условием для успешной самостоятельной работы. В основу его нужно положить рабочие программы изучаемых в семестре дисциплин. Каждому

обучающемуся следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план на каждый рабочий день. С вечера всегда надо распределять работу на завтрашний день. В конце каждого дня целесообразно подводить итог работы: тщательно проверить, все ли выполнено по намеченному плану, не было ли каких-либо отступлений, а если были, по какой причине это произошло. Нужно осуществлять самоконтроль, который является необходимым условием успешной учебы. Если что-то осталось невыполненным, необходимо изыскать время для завершения этой части работы, не уменьшая объема недельного плана.

Самостоятельная работа на лекции.

Слушание и запись лекций – сложный вид вузовской аудиторной работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Краткие записи лекций, их конспектирование помогает усвоить учебный материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное и сделано это самим обучающимся. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое «конспектирование» приносит больше вреда, чем пользы. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лекции лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать пункты плана лекции, предложенные преподавателям. Принципиальные места, определения, формулы и другое следует сопровождать замечаниями «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или ручек. Лучше если они будут собственными, чтобы не приходилось просить их у однокурсников и тем самым не отвлекать их во время лекции. Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Не лишним будет и изучение основ стенографии. Работая над конспектом лекций, всегда необходимо использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями.

Подготовка к практическим занятиям.

Подготовку к каждому практическому занятию каждый обучающийся должен начать с ознакомления с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованную к данной теме. На основе индивидуальных предпочтений обучающемуся необходимо самостоятельно выбрать тему доклада по проблеме практического занятия и по возможности подготовить по нему презентацию. Если программой дисциплины предусмотрено выполнение практического задания, то его необходимо выполнить с учетом предложенной инструкции (устно или 10 письменно). Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса. Результат такой работы должен проявиться в способности обучающегося свободно ответить на теоретические вопросы практического занятия, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

Структура практического занятия:

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы может практическое занятие состоять из четырех-пяти частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Доклад и/или выступление с презентациями по проблеме практического занятия.

3. Обсуждение выступлений по теме – дискуссия.

4. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено программой.

5. Подведение итогов занятия.

Первая часть – обсуждение теоретических вопросов - проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний обучающихся. Примерная продолжительность — до 15 минут. Вторая часть — выступление обучающихся с докладами, которые должны сопровождаться презентациями с целью усиления наглядности восприятия, по одному из вопросов практического занятия. Обязательный элемент доклада – представление и анализ статистических данных, обоснование социальных последствий любого экономического факта, явления или процесса. Примерная продолжительность — 20-25 минут. После докладов следует их обсуждение – дискуссия. В ходе этого этапа практического занятия могут быть заданы уточняющие вопросы к докладчикам. Примерная продолжительность – до 15-20 минут. Если программой предусмотрено выполнение практического задания в рамках конкретной темы, то преподавателями определяется его содержание и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на практическом занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно). Примерная продолжительность – 15-20 минут. Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Обучающимся должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования. Примерная продолжительность — 5 минут.

Работа с литературными источниками.

В процессе подготовки к практическим занятиям, обучающимся необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме. Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем, что позволяет обучающимся проявить свою индивидуальность в рамках выступления на занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

8.1. Основная литература

1. Герасимов, К. Б. Организационное поведение : учебное пособие / К. Б. Герасимов. – Самара : Самарский университет, 2025. – 80 с. – ISBN 978-5-7883-2199-8. – Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/517089> (дата обращения: 15.05.2026). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

2. Чегринцова, С. В. Организационное поведение : учебное пособие / С. В. Чегринцова. – Тверь : ТвГУ, 2023. – 236 с. – ISBN 978-5-7609-1809-3. – Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/415553> (дата обращения: 15.05.2026). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

3. Ряжева, Ю. И. Организационное поведение : учебное пособие / Ю. И. Ряжева, О. В. Семенова. – Самара : Самарский университет, 2021. – 96 с. – ISBN 978-5-7883-1609-3. –

Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/256907> (дата обращения: 15.05.2026). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

4. Организационное поведение : учебное пособие / А. В. Назаренко, Д. В. Запорожец, Д. С. Кенина [и др.]. – Ставрополь : СтГАУ, 2017. – 168 с. – Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/107198> (дата обращения: 15.05.2026). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

5. Молодчик, Н. А. Организационное поведение : учебное пособие / Н. А. Молодчик. – Пермь : ПНИПУ, 2016. – 250 с. – ISBN 978-5-398-01683-3. – Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/161230> (дата обращения: 15.05.2026). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

6. Теория организации и организационное поведение (углубленный курс): учебное пособие / Ю. Н. Акимова, А. Н. Бурмистров, С. А. Евсеева [и др.]. – Санкт-Петербург: Санкт Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2022. – 97 с. – ISBN 9785-7422-7898-6. – Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/128653.html>

2. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение: учебник / Л. И. Дорофеева. – Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. – 529 с. – ISBN 978-5-4497-1330-8. – Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс <https://www.iprbookshop.ru/110572.html>

8.2. Дополнительная литература

1. Шамис В.А. Организационное поведение [Электронный ресурс]: практикум/ Шамис В.А., Левкин Г.Г.– Электрон. текстовые данные.– М.: Ай Пи Ар Медиа, 2023.– 192 с.– Режим доступа: <https://ipr-smart.ru/124749>

2. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение: учебник / Л. И. Дорофеева. – Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. – 529 с. – ISBN 978-5-4497-1330-8. – Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/110572.html>

3. Елкина, О. С. Управление экономическим поведением работника: учебное пособие / О. С. Елкина. – Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. – 334 с. – ISBN 978-5-4497-1000-0. – Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/107587.html>

4. Ильиных, С. А. Гендерные аспекты экономического поведения: учебное пособие / С. А. Ильиных. – Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. – 355 с. – ISBN 978-5-4497-1160-1. – Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/108223.html>

5. Хитрина, И. Ю. Организационная психология : учебное пособие / И. Ю. Хитрина, С. И. Хитрин. – Санкт-Петербург : СПбГУТ им. М.А. Бонч-Бруевича, 2024. – 109 с. – Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/426104> (дата обращения: 15.05.2026). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

6. Еремин, В. Н. Теория менеджмента: организационное поведение : учебное пособие / В. Н. Еремин. – Иваново : ИвГУ, 2018. – 392 с. – ISBN 978-5-7807-1288-6. – Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/267866> (дата обращения: 15.05.2026). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

8.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Трудовой кодекс Российской Федерации : [федер. закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21.12.2001 : по состоянию на 14.05.2026]. – [Москва],

2026.(Определяет права и обязанности работников и работодателей, режим труда и отдыха, порядок приёма и увольнения, меры поощрения и взыскания, а также другие аспекты трудовых отношений. Например, ст. 189 ТК РФ регулирует правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР), а ст. 86 – обработку персональных данных работников.)

2. О персональных данных : федер. закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ : [принят Гос. Думой 08.07.2006 : по состоянию на 14.05.2026]. – [Москва], 2026.(Устанавливает требования к работе с персональными данными, что влияет на положения о работе с такими данными в организациях.)

3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) : [федер. закон от 30.11.1994 № 51-ФЗ : принят Гос. Думой 21.10.1994 : по состоянию на 14.05.2026]. – [Москва], 2026.

8.4. Интернет-ресурсы

<https://e.lanbook.com/> – электронно-библиотечная система «ЛАНЬ»

<https://znanium.ru/> – электронно-библиотечная система «ЗНАНИУМ»

1. <http://mevriz.ru/annotations/> – журнал «Менеджмент в России и за рубежом»

2. <https://www.consultant.ru/> – справочная правовая система, которая содержит информационные базы данных с федеральным и региональным законодательством субъектов РФ, судебной практикой, фирменные аналитические материалы, комментарии законодательства, международные правовые акты.

3. <http://www.aup.ru/> – электронная библиотека деловой литературы и документов, а также бизнес-форум по различным аспектам теории и практики организации, планирования и управления деятельностью предприятий.

9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Требования к аудиториям

Лекционные занятия: учебная аудитория для проведения лекций (вместимость не менее количества обучающихся в группе) с возможностью демонстрации презентаций и нормативных документов.

Семинарские (практические) занятия: аудитория для практических занятий, оборудованная рабочими местами для обучающихся и преподавателя, с возможностью групповой работы (в том числе в малых группах).

Помещения для самостоятельной работы: читальный зал или специализированная аудитория с доступом к сети Интернет и лицензионным электронно-библиотечным системам (ЭБС) для самостоятельной подготовки, выполнения расчётных заданий, написания докладов и рефератов.

Требования к оборудованию

Доска (меловая или маркерная) – для схем, таблиц, разбора кейсов.

Мультимедийный проектор – для демонстрации презентаций, видеоматериалов, нормативных документов.

Персональный компьютер (стационарный) или ноутбук для преподавателя (или стационарный компьютер в аудитории).

При необходимости – ноутбук или планшет для студентов при выполнении групповых заданий (может быть предусмотрен мобильный класс).

Требования к программному обеспечению

Пакет Microsoft Office (или его бесплатный аналог, например, LibreOffice) для подготовки документов, презентаций, таблиц.