

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Костровец Лариса Борисовна  
Должность: директор  
Дата подписания: 17.05.2026 16:10:02  
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)

38.03.03 Управление персоналом

(код, наименование направления подготовки)

Управление персоналом организации и государственной службы

(наименование образовательной программы)

Бакалавр

(квалификация)

Очная форма обучения

(форма обучения)

Год набора – 2026

Донецк

**Автор(ы)-составитель(и) РПД:**

Петенко Анастасия Владимировна, канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

**Заведующий кафедрой:**

Стадник Алла Мироновна, канд. наук по гос. упр., доцент, заведующий кафедрой управления персоналом и экономики труда

Рабочая программа дисциплины Б1.О.01.02.07 Организационное поведение одобрена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда, факультета государственной службы и управления, Донецкого филиала РАНХиГС

протокол № 7 от «04» марта 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<br><i>(при наличии)</i>  | Код компетенции | Наименование компетенции   | Код индикатора достижения компетенции | Наименование индикатора достижения компетенции   | Образовательный результат   |
|--|-----------------|--|---------------------------------------|--|---|
| А/01.6<br>Сбор, мониторинг и обработка данных для проведения расчетов экономических показателей организации, 08.043 «Экономист предприятия», утв. приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.03.2021 № 161н. | УК-1            | Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач | УК-1.4                                | Осуществляет анализ ситуации в реальных социальных условиях для выявления актуальной социально-значимой задачи/проблемы, требующей решения, фиксирует содержание задачи/проблемы, определяет требования и ожидания всех заинтересованных сторон с учетом социального контекста | 3-1 <b>Знает</b><br>основные теории и модели организационного поведения, а также методы анализа социального контекста и идентификации заинтересованных сторон для выявления социально значимых проблем в реальных организационных условиях.<br><br>У-4 <b>Умеет</b><br>применять методы диагностики организационного поведения для анализа реальной социальной ситуации, выявления актуальной социально-значимой проблемы, а также для определения требований и ожиданий всех заинтересованных сторон с учётом конкретного социального контекста. |
| А/02.6<br>Расчет и анализ экономических показателей  | УК-9            | Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессионал   | УК-9.1                                | Осознает значимость и проблемы профессиональной и социальной адаптации   | УК-9.1. 3-1 <b>Знает</b><br>основные теории и модели организационного поведения, а также типичные социально-психологические барьеры и проблемы, возникающие при профессиональной и  |

|  |       |  |         |   |   |
|--|-------|--|---------|---|---|
| <p>результатов деятельности и организации, 08.043 «Экономист предприятия», утв. приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.03.2021 № 161н.</p> |       | <p>ьной сферах</p>   |         | лиц с ограниченными возможностями   | <p>социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями в трудовом коллективе</p> <p>УК-9.1. У-1 <b>Умеет</b></p> <p>выявлять и анализировать с использованием моделей организационного поведения основные проблемы профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями в трудовом.</p> |
|  | УК-9  |  | УК-9.2  | <p>Руководствуется этическими нормами и учитывает психологические особенности взаимодействия с лицами с ограниченными возможностями здоровья</p>                  | <p>3-1 <b>Знает</b></p> <p>Основные этические нормы и принципы взаимодействия с людьми с ограниченными возможностями здоровья</p> <p>УК-9.2. У-2 <b>Умеет</b></p> <p>Соблюдать этические нормы при общении и взаимодействии с людьми с ограниченными возможностями здоровья.</p>                                |
|  | УК -9 | <p>Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах</p> | УК -9.3 | <p>Выстраивает профессиональную коммуникацию с лицами с ограниченными возможностями здоровья, содействует их успешной профессиональной и социальной адаптации</p> | <p>3-1 <b>Знает</b></p> <p>принципы и методы построения коммуникации с лицами с ограниченными возможностями здоровья</p> <p>У-1 <b>Умеет</b></p> <p>применить принципы и методы построения коммуникативного процесса направленных на адаптацию лиц с ограниченными возможностями</p>                            |

|  |       |  |          |  |   |
|--|-------|--|----------|--|---|
|  | УК -5 | Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах   | УК -5.3  | Выстраивает деловое общение на принципах толерантности и этических нормах  | <p><b>З-1 Знает</b><br/>этические нормы делового общения, принципы толерантности, модели коммуникативного поведения и способы учёта индивидуально-психологических и культурных различий сотрудников, изученные в курсе организационного поведения.</p> <p><b>У-3 Умеет</b><br/>применять знания о нормах деловой этики, принципах толерантности, стилях коммуникации и способах разрешения межличностных противоречий, полученные в рамках изучения организационного поведения, для выстраивания эффективного и корректного делового общения с учётом индивидуальных и культурных различий сотрудников.</p> |
|  | ОПК-3 | Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия | ОПК -3.1 | Планирует и осуществляет процесс внедрения кадровых мероприятий, учитывая этапность, вовлечённость и управление коммуникациями | <p><b>З-2 Знает</b><br/>способы планирования и реализации кадровых мероприятий с учетом последовательности этапов, вовлечённости сотрудников и эффективного управления коммуникациями для успешного внедрения изменений в организации.</p> <p><b>У-2 Умеет</b><br/>планировать и реализовывать кадровые мероприятия с учётом их этапности, вовлечённости сотрудников и управления коммуникациями.</p>   |
|  |       |  | ОПК-3.2  | Осуществляет оценку ожидаемых результатов и последствий  | <p><b>З-2 Знает</b><br/>Подходы к оцениванию потенциальных результатов и последствий организационно-</p>  |

|  |       |  |         |  |  |
|--|-------|--|---------|--|--|
|  |       |  |         | <p>организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости и реализации в условиях сложной и динамической среды</p>  | <p>управленческих решений, учитывая их социальную значимость и специфику реализации в условиях сложной и динамической среды.</p> <p><b>У-2 Умеет</b></p> <p>оценивать ожидаемые результаты и последствия организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости и особенностей реализации в сложной и динамической среде.</p>   |
|  | ОПК-4 | <p>Демонстрирует умение использовать современные инструменты и актуальные методы для выполнения ключевых оперативных задач: подбора, адаптации, оценки и мотивации персонала</p> | ОПК-4.1 | <p>Демонстрирует умение использовать современные инструменты и актуальные методы для выполнения ключевых оперативных задач: подбора, адаптации, оценки и мотивации персонала</p> | <p><b>З-2 Знает</b></p> <p>современные инструменты и методы подбора, адаптации, оценки и мотивации персонала, а также понимать закономерности поведения сотрудников и групп в организации для эффективного выполнения оперативных задач по управлению персоналом</p> <p><b>ОПК-4.1. У-2 Умеет</b></p> <p>применять современные инструменты и методы для подбора, адаптации, оценки и мотивации персонала, учитывая закономерности поведения сотрудников и групп в организации.</p> |

## 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:

- Экономическая теория: Микроэкономика
- Методы принятия оптимальных решений
- Основы маркетинга

### 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 | Кат тЭК                | К о н т р о л ь | СРкр |  | СРэк | СР  |
|         |  |       | Л   | ВЛ | ЛР                        | ПЗ |  |     |    |                        |                 |      |  |      |   |
| Тема 1. | <b>Раздел 1. Основы организационного поведения.</b><br>Основные категории и понятия дисциплины «организацион | 12    | 2   | 0  | 0                         | 2  | 0  | 0   | 0  | 0                      | 0               | 0    | 0  | 8    | Доклад, Тестирование, Контрольное задание |

|         |   |    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
|---------|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|
|         | ное поведение»  |    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| Тема 2. | Общие свойства организаций, свойства организаций как сложных систем   | 12 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | Тестирование, Контрольное задание                                |
| Тема 3. | <b>Раздел 2. Человек в организации</b><br>Личность и организация  | 14 | 2 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | Тестирование, Контрольное задание                                |
| Тема 4. | <b>Раздел 2. Человек в организации</b><br>Коммуникативное поведение человека в организации                    | 14 | 2 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | Тестирование, Контрольное задание,                               |
| Тема 5. | <b>Раздел 3. Прикладные аспекты исследований организационного поведения</b><br>Мотивация и результативность в | 14 | 2 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | Тестирование<br>Контрольное задание,<br>Контрольное тестирование |

|                          |                                     |     |    |   |   |    |   |   |   |   |   |   |    |                                   |
|--------------------------|-------------------------------------|-----|----|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|-----------------------------------|
|                          | организации                         |     |    |   |   |    |   |   |   |   |   |   |    |                                   |
| Тема 6.                  | Лидерство в организации             | 14  | 2  | 0 | 0 | 4  | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8  | Тестирование, Контрольное задание |
| Тема 7.                  | Персональное развитие в организации | 19  | 2  | 0 | 0 | 4  | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 13 | Тестирование, Контрольное задание |
| Промежуточная аттестация |                                     | 9   | 0  | 0 | 0 | 0  | 0 | 0 | 0 | 9 | 0 | 0 | 0  | Зачет с оценкой                   |
| <b>Итого</b>             |                                     | 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

#### **Тема 1. Основные категории и понятия дисциплины «организационное поведение» ОПК-3.2. ОПК-4.1.УК-9.2.**

Предмет, объект, цели организационного поведения. основополагающие концепции организационного поведения. Организационная культура. Основные понятия категории организационного поведения. Природа организаций. Характерные особенности организационного поведения. Общность интересов

#### **Тема 2. Общие свойства организаций, свойства организаций как сложных систем. УК-9.3, УК-9.2, ОПК-3.2.**

Подход, ориентированный на человеческие ресурсы. Ситуационный подход. Подход, ориентированный на результаты. Подход, ориентированный на человеческие ресурсы. Ситуационный подход. Подход, ориентированный на результаты

#### **Тема 3. Личность и организация. УК-1.4, УК- 9.1, ОПК-3.2.**

Системный подход. Этика организационного поведения. Анализ «затраты – выгоды» при выборе организационного поведения. Теория ХиУ. Управленческая деятельность. Цель управления.

#### **Тема 4. Коммуникативное поведение человека в организации. ОПК-3.2. ОПК-4.1, УК- 9.1.**

Основы коммуникаций. Нисходящие коммуникации. Восходящие коммуникации. Другие формы коммуникаций. Электронные коммуникации. Неформальное общение. Другие формы коммуникаций. Электронные коммуникации. Неформальное общение.

#### **Тема 5. Мотивация и результативность в организации. УК-1.4, УК- 9.1, ОПК-3.2.**

Система мотивации: потребности, мотивы, интересы, ценности. Системы материального стимулирования – надбавки, бонусы, сдельная система оплаты труда, системы Скэнлона и Раккера. Концепция проектирования рабочего места: обогащение и расширение труда. Содержательные теории мотивации (Маслоу, Альдерфера, Мак Клееланда, Герцберга). Процессуальные теории мотивации (Мак Грегора, теория ожидания Врума, модель Портера – Лоулера). Современные теории мотивации (справедливости, атрибуции, целеполагания, подкрепления мотива).

#### **Тема 6. Лидерство в организации. УК-1.4, ОПК-3.2, ОПК-4.1,УК-9.2**

Конфликты в организациях. Ассертивное поведение. Теория харизматического и преобразующего лидерства. Заменители лидерства. Стили лидерства. Понятие социальной системы. Проблемы власти и

политики организации. Определение лидерства. Теория черт характера лидера. Определение лидерства в теории обмена. Ситуационная теория лидерства Фреда Фидлера. Социальная культура. Роль индивида в организации.

### **Тема 7. Персональное развитие в организации. УК-1.4, УК- 9.1, ОПК-3.2.**

Природа руководства. Ситуационные подходы к руководству. Статус. Организационная культура. Персональное развитие. Поведенческие подходы к стилям руководства.

## **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 предложенных | Прочитайте текст, выберите правильный ответ  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</li> <li>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</li> <li>3. Выбрать один верный ответ.</li> <li>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).</li> </ol>  | 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"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.</li> <li>2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.</li> <li>3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.</li> <li>4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).</li> </ol> | Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы                  |
| Задание закрытого типа с выбором нескольких   | Прочитайте текст, выберите правильные ответы | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.</li> </ol>  | Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
| <p>правильных ответов из нескольких вариантов предложенных</p>   |  | <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать несколько правильных ответов.</p> <p>4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).</p>   | <p>одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)</p>  |
| <p>Задание закрытого типа на установление последовательности</p>   | <p>Прочитайте текст и установите последовательность</p>  | <p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Построить верную последовательность из предложенных элементов.</p> <p>4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БАВ или 135).</p> | <p>Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр</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>Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа</p> |

|  |  |  |   |
|--|--|--|---|
|  |  | 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).  |   |
| Задание открытого типа с развернутым ответом | Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.</li> <li>2. Продумать логику и полноту ответа.</li> <li>3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.</li> <li>4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ</li> </ol> | <p>Ответ считается верным:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Отсутствие фактических ошибок.</li> <li>2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа).</li> <li>3. Обоснованность ответа (наличие аргументов).</li> <li>4. Логическая последовательность излагаемого материала.</li> </ol> |

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

| 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                    |                      |                  | Удовлетворительно        | D                    |
| 60-69                    | E                    |                  |                          | P/ Passed            |
| 35-59                    | Неудовлетворительно  | Не зачтено       | FX                       | F/Failed             |
| 0-34                     |                      |                  | 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): доклад, опрос, тестирование, контрольное задание.

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

**Тема 1. Основные категории и понятия дисциплины «организационное поведение» ОПК-3.2. ОПК-4.1.УК-9.2.**

## Тестовые задания:

### Тест 1.

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. Присущее живым существам взаимодействие с окружающей средой, опосредованное их внешней (двигательной) и внутренней (психической) активностью

- А) общение
- Б) поведение;
- В) деятельность;
- Г) отдых.

2. Теоретические и практические знания о том, как люди — отдельные личности и целые группы — действуют внутри организаций —

- А) психология;
- Б) организационное поведение
- В) менеджмент
- Г) спорт

### Тест 2.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только буквы выбранных вариантов ответа.

Цель изучения организационного поведения

- А) овладение навыками управления поведением людей в процессе профессиональной деятельности и их совершенствование
- Б) овладение навыками манипулирования людьми
- В) обеспечение конкурентоспособности организации
- Г) это не способствует укреплению дружеских чувств между членами группы.

Подход к анализу организационного поведения, предполагающий анализ личностного роста и развития индивидов, достижение ими все более высоких уровней компетенции, творческой активности.

- А) ориентация на человеческие ресурсы;
- Б) ситуационный подход;
- В) ориентация на результаты;
- Г) системный подход.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Построить верную последовательность из предложенных элементов.

Записать буквы (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности.

Что первично для формирования личности

а) Личность и мотивация — изучение индивидуальных характеристик сотрудников, их мотивов и потребностей.

б) Организационная культура и изменения — формирование ценностей и норм, управление изменениями и развитие организационной среды.

в) Коммуникации и информационные процессы — обмен информацией, способы взаимодействия и передачи информации внутри организации.

г) Лидерство и стиль руководства — влияние руководителей на поведение сотрудников, формирование мотивации и корпоративной культуры.

д) Группы и командная динамика — взаимодействие людей внутри групп, роли, нормы и влияние на поведение.

Какое из утверждений первично:

4 принципа поведения в компании, расположите по порядку их первичности:

а) Лидерство и управленческие решения — влияют на формирование поведения через пример и установленные правила.

б) Корпоративная культура и нормы — формируют стандарты и ожидания поведения в организации.

в) Личные ценности и этика — основа поведения каждого сотрудника, определяющая его отношение к работе и коллегам.

г) Магази́ническая мотивация и система поощрений — стимулируют желаемое поведение и закрепляют его.

## Тема 2. Общие свойства организаций, свойства организаций как сложных систем. УК-9.3, УК-9.2, ОПК-3.2.

### Тестовые задания:

#### Тест 1.

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

Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Подход к пониманию организационного поведения, утверждающий, что различные организационные ситуации предполагают специфические образцы поведения, анализ которых нельзя проводить с универсальных позиций.

- А) ориентация на человеческие ресурсы;
- Б) ситуационный подход;
- В) ориентация на результаты;
- Г) системный подход.
- Д)

Подход к анализу организационного поведения, предполагающий ориентацию менеджмента на производительность организации.

- А) ориентация на человеческие ресурсы;
- Б) ситуационный подход;
- В) ориентация на результаты;
- Г) системный подход.

Подход к анализу организационного поведения, предполагающий, что менеджеры обладают целостным взглядом на субъект управления, поэтому все части организационного взаимодействия должны быть увязаны в комплекс.

- А) ориентация на человеческие ресурсы;
- Б) ситуационный подход;
- В) ориентация на результаты;
- Г) системный подход.

### Контрольные задания:

#### Задание 1.

В компании работает 50 сотрудников. Средний уровень их мотивации

по шкале от 1 до 10 составляет 6, а средняя производительность — 80 единиц продукции в месяц. В результате внедрения новой системы мотивации, уровень мотивации повысился до 8, а производительность увеличилась до 100 единиц в месяц.

Вопрос: Какой процент увеличения производительности связан с повышением уровня мотивации?

Задание 2.

В проектной команде из 8 человек каждый выполняет свою часть работы. В обычных условиях среднее время выполнения задачи — 10 дней. После внедрения новых методов командной работы, время выполнения уменьшилось до 7 дней.

Вопрос: На сколько процентов повысилась эффективность работы команды?

### Тема 3. Личность и организация. УК-1.4, УК- 9.1, ОПК-3.2.

Тестовое задание:

Тест 1. Установите соответствие между термином, приводимым в столбце слева, и высказыванием (или определением) из правого столбца: к каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца.

|   |                    |   |   |
|---|--------------------|---|---|
| 1 | Труд               | А | установленный порядок и продолжительность рабочего времени, а также правила организации труда на предприятии или в организации.   |
| 2 | Режим труда        | Б | деятельность человека по преобразованию окружающей среды, направленная на создание материальных и духовных ценностей.   |
| 3 | Трудовой потенциал | В | система хозяйственной деятельности общества, направленная на удовлетворение потребностей людей с помощью использования ограниченных   |
| 4 | Трудовые ресурсы   | Г | это характерные особенности и условия определённой трудовой деятельности, включая специфику выполняемых задач, уровень сложности, режим работы и профессиональную подготовку. |
| 5 | Трудоспособность   | Д | совокупность физических, умственных и профессиональных качеств работников, определяющих их способность к  |

|   |                    |   |  |
|---|--------------------|---|--|
|   |                    |   | выполнению трудовых задач и развитию производства.   |
| 6 | Экономика ресурсов | Е | часть рабочей силы, включающая всех пригодных к труду и готовых к занятости граждан, а также людей, уже занятых или ищущих работу.             |
| 7 | Специфика труда    | Ж | совокупность физических и психических способностей человека выполнять трудовые функции и участвовать в трудовой деятельности в условиях труда. |

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 в таблицу (например, 1/А или 4/Б).

|   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|   |   |   |   |   |   |   |

Контрольные задания:

Задание 1.

В компании проводится опрос сотрудников по двум личностным характеристикам: уровень ответственности (по шкале от 1 до 10) и уровень стрессоустойчивости (по шкале от 1 до 10). У двух групп сотрудников:

По приведенным в таблице данным рассчитать на сколько процентов эффективность работы сотрудников из группы А выше, чем у группы Б, и как связаны личностные характеристики с результатами?

| Показатель  | Удельный вес источника |
|---|------------------------|
| Группа А: средний уровень ответственности                             | 7                      |
| средняя стрессоустойчивость   | 6                      |
| Группа Б:   |                        |
| средний уровень ответственности                                       | 4                      |
| средняя стрессоустойчивость   | 8                      |
| За последний квартал показатели эффективности работы сотрудников были |                        |

|                                |    |         |      |     |
|--------------------------------|----|---------|------|-----|
| оценены по пятибалльной шкале: |    |         |      |     |
| Группа                         | А: | средний | балл | 4.2 |
| эффективности                  |    |         |      |     |
| Группа                         | Б: | средний | балл | 3.6 |
| эффективности                  |    |         |      |     |

**Тема 4. Коммуникативное поведение человека в организации. ОПК-3.2. ОПК-4.1, УК- 9.1.**

Тестовое задание:

Тест 1.

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

Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Модель организационного поведения, основывающаяся на механизмах власти.

- А) авторитарная;
- Б) модель опеки;
- В) поддерживающая модель;
- Г) коллегиальная модель.

Модель оргповедения, предполагающая, что сотрудникам постоянно внушаются мысли об экономических поощрениях и льготах и в результате такого рода психологической обработки они чувствуют себя вполне довольными жизнью.

- А) авторитарная;
- Б) модель опеки;
- В) поддерживающая модель;
- Г) коллегиальная модель.

Модель оргповедения, опирающаяся на руководство и лидерство, когда менеджеры создают климат, помогающий индивидуальному росту сотрудников и использованию их способностей в интересах организации.

- А) авторитарная;
- Б) модель опеки;
- В) поддерживающая модель;
- Г) коллегиальная модель.

Контрольные задания:

Задание 1.

В проектной команде из 6 человек выявлено, что среднее время, затрачиваемое на обсуждение одного вопроса, составляет 30 минут при использовании обычных методов коммуникации. После внедрения новых методов активного слушания и ясной постановки задач, среднее время обсуждения снизилось до 20 минут.

Вопрос: На сколько процентов снизилось время обсуждения вопроса благодаря улучшению коммуникативных навыков?

Задание 2.

В компании проведено анкетирование из 50 сотрудников, в ходе которого выяснилось, что 30 из них активно участвуют в неформальных коммуникациях (общение в перерывах, неофициальные мероприятия), а остальные 20 — участвуют редко или не участвуют вовсе.

За последний месяц команда, в которой участвуют более активно сотрудники, выполнила проект на 15% быстрее по срокам, чем команда с менее активными участниками.

Вопрос: Какое среднее увеличение скорости выполнения проекта достигается за счет неформальных коммуникаций?

## **Тема 5. Мотивация и результативность в организации. УК-1.4, УК-9.1, ОПК-3.2.**

Тестовое задание:

Тест 1.

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

Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Модель оргповедения, реализация которой предполагает формирование у сотрудников чувства партнерства, ощущения своей необходимости и полезности, когда они как бы «принимают» руководителей в свой круг, с уважением относятся к выполняемым ими ролям.

- А) авторитарная;
- Б) модель опеки;

- В) поддерживающая модель;
- Г) коллегиальная модель.

Разновидность социальных систем, объединение людей, совместно реализующих некоторую программу (цель) и действующих на основе определенных принципов и правил.

- А) группа;
- Б) организация;
- В) институт;
- Г) коллектив.

Совокупность последовательных спонтанных или целенаправленных действий членов группы, направленных на достижение определенного результата деятельности, стержнем которых является процесс решения групповой задачи в ходе совместной деятельности.

- А) групповые эффекты;
- Б) групповые процессы;
- В) групповые состояния.
- Г) полевое состояние

Относительно статический момент динамики группы, характеризующийся устойчивостью, закрепленностью и повторяемостью действий и психических состояний членов группы, а также социально-психологических особенностей их взаимоотношений и взаимодействий.

Контрольные задания:

Задание 1.

В компании работают 150 сотрудников. В течение года руководство провело 12 встреч с представителями профсоюза. В результате удалось договориться о повышении зарплаты на 8% для 100 сотрудников и создании 5 новых рабочих мест.

Сколько сотрудников получают повышение зарплаты и сколько новых рабочих мест будет создано?

Задание 2.

В городе реализуется программа социального партнерства между работодателями и профсоюзами. За первый квартал 2025 года в программе приняли участие 15 предприятий. Каждое предприятие заключило в среднем по 3 договора о социальном партнерстве с профсоюзами. В результате реализации этих договоров на предприятиях было создано 45 новых рабочих мест.

Вопросы:

Сколько договоров о социальном партнерстве было заключено в целом за первый квартал?

Сколько в среднем новых рабочих мест приходится на одно предприятие?

## Тема 6. Лидерство в организации. УК-1.4, ОПК-3.2, ОПК-4.1, УК-9.2

### Тестовое задание:

#### Тест 1.

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

Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

В модели дискриминирующей монополии более высокую заработную плату будет получать группа лидеров, для которых:

- а) выше эластичность спроса;
- б) выше эластичность предложения;
- в) ниже эластичность спроса;
- г) ниже эластичность предложения.

О лидерских качествах нельзя сказать, что:

- а) они неотделимы от человека;
- б) их можно, купив, приобрести в собственность;
- в) их можно увеличивать путем обучения на рабочем месте;
- г) они включаются в запас мотиваций и уровень потребностей человека.

Какой параметр отсутствует в формальной модели принятия решения об инвестициях в образование для развития лидерских качеств:

- а) заработная плата до поступления в учебное заведение;
- б) количество лет обучения;
- в) предстоящее время трудовой деятельности;
- г) заработная плата после окончания учебного заведения.

### Контрольные задания:

#### Задание 1.

Таблица.

| Показатели исходных данных   | Значение       |
|------------------------------|----------------|
| Общее количество сотрудников | 50 000         |
| Первое предприятие           | 40 % от 50 000 |
| Второе предприятие           | 35 % от 50 000 |
| Третье предприятие           | 25 % от 50 000 |

|  |      |
|--|------|
| Исходное количество сотрудников на предприятии | 2000 |
| Процент расширения                             | 10 % |

В городе работают три предприятия. На первом предприятии занято 40 % всех работников города, на втором — 35 %, на третьем — 25 %. Общая численность работников в городе составляет 50 000 человек.

Правительство решило ввести программу стимулирования занятости, которая предусматривает субсидирование предприятий, увеличивающих численность своих сотрудников на 10%. Если на предприятии изначально работали 2000 человек, то сколько сотрудников оно сможет нанять дополнительно за счет субсидии?

Также рассчитайте, сколько всего работников будет в городе после реализации программы, если все три предприятия увеличат свою численность на указанный процент.

### **Тема 7. Персональное развитие в организации. УК-1.4, УК- 9.1, ОПК-3.2.**

#### Тестовое задание:

#### Тест 1.

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.

Относительно статический момент динамики группы, характеризующийся устойчивостью, закрепленностью и повторяемостью действий и психических состояний членов группы, а также социально-психологических особенностей их взаимоотношений и взаимодействий.

- А) групповые эффекты;
- Б) групповые процессы;
- В) групповые состояния.
- Г) Стрессовое

Механизмы функционирования группы, посредством которых осуществляются групповые процессы и достигаются групповые состояния, являются средствами интеграции индивидуальных действий в совместной групповой деятельности и общении.

- А) групповые эффекты;

- Б) групповые процессы;
- В) групповые состояния.
- Г) Боевое

Передача информации от одного человека к другому, один из способов доведения до других идей, фактов, мыслей, чувств и ценностей.

- А) кодирование;
- Б) трансляция;
- В) коммуникация.
- Г) информационные барьеры.

Контрольные задания:

Задание 1.

Оценить долю неформально занятых на рынке труда: из 10 000 занятых в регионе примерно 3000 работают неофициально, без заключения трудового договора.

Задание 2.

Проанализировать уровень доходов неформально занятых работников: средний месячный доход неформально занятых работников составляет 15 000 рублей, что на 40% ниже официального среднего дохода по региону — 25 000 рублей

5.3. Один или несколько тематических блоков дисциплины завершаются контрольной точкой (далее – КТ). Текущий контроль успеваемости по дисциплине предусматривает не менее 2 (двух) и не более 10 (десяти) 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   | 0,1                                | 10  |
| Итого:                         | x   | 0,3                                | 30  |

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.**

#### **Тема 1-2**

##### Доклад:

Подготовка докладов №Организационное поведение и современная среда». Пять групповых докладов с обсуждением трудовых процессов и их влияние на человека.

##### Тематика докладов:

Введение в организационное поведение: основные понятия и значение.

Мотивация сотрудников и ее влияние на производительность.

Лидерство в организации: стили и их эффективность.

Коммуникации в коллективе: барьеры и способы их преодоления.

Формальные и неформальные группы в организации.

Управление конфликтами: методы и стратегии.

Влияние корпоративной культуры на поведение сотрудников.

Стресс и выгорание в рабочей среде: причины и профилактика.

Эмоциональный интеллект и его роль в организационном поведении.

Групповая динамика и командообразование.

Влияние мотивационных программ на уровень вовлеченности сотрудников.

Организационные изменения и их влияние на поведение работников.

Этика и корпоративная социальная ответственность.

Трансформация лидерства в условиях современного бизнеса.

Использование психометрических методов в управлении персоналом.

Методические рекомендации по подготовке доклада.

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

Подготовка доклада 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 доклада, например, в форме развернутого плана; написание текста доклада с соблюдением требований научного стиля.

Построение доклада включает три части: вступление, основную часть и заключение. Во вступлении указывается тема доклада, 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 доклада. В заключении обычно подводятся итоги, формулируются выводы, подчеркивается значение рассмотренной проблемы и т. п.

Критерии оценивания доклада:

| 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             |   |

**КТ – 2.**

**Тема 3-4**

## Опрос:

### Вопросы для опроса:

| № п.п. | Содержание вопроса   |
|--------|--|
| 1.     | Что включается в понятие «поведение личности» и каковы его особенности?  |
| 2.     | Как менеджеру разрешить проблему несоответствия между поведением работника в нынешней ситуации и желательным поведением в будущем? |
| 3.     | Какими свойствами обладает процесс восприятия?   |
| 4.     | Какие внешние и внутренние факторы можно использовать, чтобы усилить эффект восприятия?  |
| 5.     | Каковы формы организации восприятия и принципы группировки?  |
| 6.     | Какие этапы можно выделить в процессе восприятия?  |
| 7.     | Прокомментируйте высказывание: «Личность фактически сама создает тот социальный мир, в котором живет».                             |
| 8.     | Что включается в понятие «поведение личности» и каковы его особенности?  |
| 9.     | Как менеджеру разрешить проблему несоответствия между поведением работника в нынешней ситуации и желательным поведением в будущем? |
| 10.    | Какими свойствами обладает процесс восприятия?   |

### Критерии оценивания опроса:

| Диапазон баллов | Описание критерия  |
|-----------------|--|
| 85-100          | 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. |
| 65-84           | 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.   |
| 55-64           | 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. |
| 0-54 | Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.  |

**КТ – 3.**

**Тема 4-7.**

Тестовые задания с инструкцией по выполнению:

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только буквы выбранных вариантов ответа.

Противоречие, возникающее между людьми, коллективами в процессе их совместной деятельности из-за непонимания или противоположности интересов, отсутствие согласия между двумя или более сторонами.

- А) столкновение;
- Б) конфликт;
- В) напряженность;
- Г) союз интересов.

Система факторов, вызывающих активность организма и определяющих направленность поведения человека.

- А) потребности;
- Б) мотивация;
- В) стимулы;
- Г) идеи.

Процесс побуждения к деятельности и общению для достижения личных целей и целей организации.

- А) стимулировании;
- Б) манипулирование;
- В) мотивирование
- Г) потребности

Совокупность приемов и методов, применяемых лидером с целью оказания воздействия на зависящих от него или находящихся в его подчинении людей.

- А) стиль поведения;
- Б) стиль лидерства;
- В) в стиль управления.
- Г) коммуникация

### Тест 2.

Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только буквы выбранных вариантов ответа.

Какой стиль руководства и лидерства эффективен в ситуации, когда сотрудники «не хотят и не умеют работать» или когда в организации наблюдается критическая ситуация?

- А) демократический;
- Б) либеральный;
- В) авторитарный.
- Г) никакой

Какой стиль руководства и лидерства эффективен для ситуации, когда сотрудники инициативны, самостоятельны и самоуправляемы?

- А) демократический;
- Б) либеральный;
- В) авторитарный.
- Г) стрессовый

### Тест 3.

Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только буквы выбранных вариантов ответа.

Какой стиль руководства и лидерства характеризуется «максимум демократии» и

«минимум контроля»?

- А) демократический;
- Б) либеральный;
- В) авторитарный
- Г) креативный

Интегральная характеристика организации, которую составляют нормы поведения в организации и способы оценки результатов деятельности.

- А) организационные традиции
- Б) организационная культура;
- В) групповые нормы.
- Г) религиозные

Тест 4.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только буквы выбранных вариантов ответа.

Силы внешней среды это

- А)наблюдение за ситуацией на глобальном уровне, за конкурентами, потребителями и другими факторами
- Б) использование анализа противоборствующих сил и тактик по преодолению сопротивления
- В)проведение исследований, творчество, поддержка борцов за идею, инновационных команд, автономных поисковых групп и инкубаторов идей
- Г) осмысление планов, целей, проблем и нужд компании

Группы можно классифицировать по целям их создания. Так, группа, формируемая для оперативного достижения целей, носит название целевой или проектной, а группа, созданная для долговременного выполнения определенной функции, называется:

- А)социально-экономической группой;
- Б) группой по интересам;
- В)функциональной группой;
- Г) производственной группой;

В каждой организации всегда имеются следующие группы:

- А) целевые;
- Б) формальные;
- В) неформальные;
- Г) управленческие

Ясность целей и согласие с ними членов группы определяют успешное их достижение. Для того чтобы достичь целей, руководитель должен:

- А) единолично ставить цели перед группой в целом и каждым ее членом в отдельности;
- Б) делегировать полномочия по определению целей одному-двум своим подчиненным;
- В) не принимать во внимание никаких советов и предложений со стороны членов группы;
- Г) привлекать к процессу постановки целей всех членов группы

Люди образуют группы в силу следующих причин:

- А) возможности удовлетворять потребности в общении;
- Б) пространственной близости;
- В) общности установок и ценностей;
- Г) привлекательности целей группы

Условиями функционирования группы определяются следующие ее характеристики:

- А) система вознаграждений;
- Б) структура группы;
- В) задачи, решаемые группой;
- Г) групповые нормы;

Критерии оценивания тестовых заданий:

| Диапазон баллов | Описание критерия             |   |
|-----------------|-------------------------------|---|
| 85-100          | Свыше 80% правильных ответов. | Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале.                |
| 65-84           | Свыше 70% правильных ответов. | Обучающимся материал освоен полностью, без существенных ошибок.                   |
| 55-64           | Свыше 50% правильных ответов. | Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях. |
| 0-54            | Менее 50% правильных ответов. | Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня.         |

Контрольные задания:

### Задание 1.

Ваша команда столкнулась с непредвиденной проблемой — важный проект задерживается из-за технической ошибки. Вам нужно быстро принять решение и мотивировать команду работать в условиях стресса. Как вы поступите, чтобы сохранить мотивацию и обеспечить выполнение задачи в срок?

Что нужно определить:

Ваш стиль лидерства в данной ситуации (автократический, демократический, делегирующий).

Какие методы мотивации вы используете.

Как вы обеспечите коммуникацию и поддержку.

### Задание 2.

Два ключевых сотрудника вашей команды не согласны с подходом к выполнению задачи, и это вызывает конфликты, мешающие работе. Ваша задача — урегулировать конфликт и объединить команду для достижения общей цели.

то нужно определить:

Ваши действия в роли лидера.

Методы разрешения конфликта (переговоры, посредничество, компромисс).

Как вы восстановите командный дух и мотивацию.

### Задание 3.

В организации происходит реорганизация, и многие сотрудники сопротивляются изменениям. Ваша роль — лидера, чтобы убедить команду поддержать нововведения и адаптироваться к новым условиям.

Что нужно определить:

Стратегия коммуникации и мотивации.

Методы повышения доверия и снижения сопротивления.

Какие лидерские качества вы будете проявлять (эмоциональный интеллект, настойчивость, гибкость).

### Задание 4.

В группе из 12 человек проводится тест, по которому оценивается их коммуникабельность. Каждый участник получает баллы за активное участие в обсуждениях, умение слушать и выражать свои мысли. Максимально возможный балл — 100.

Результаты тестирования следующие:

|            |   |
|------------|---|
| Результаты | А |
|------------|---|

Таблица.

|                    |                     |
|--------------------|---------------------|
| 3 человека набрали | 85 баллов           |
| 5 человек          | от 70 до 85 баллов, |
| 4 человека         | менее 70 баллов     |

Вопрос: Какой процент участников группы обладает высокой коммуникабельностью (более 85 баллов)?

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.            |

5.5. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

Для решения контрольных заданий обучающемуся разрешается использование калькулятора.

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

6.1. Промежуточная аттестация (зачет с оцен.) проводится в письменной форме. Обучающийся получает экзаменационный билет с вариантами задач. Обучающийся получает чистые маркированные листы бумаги для записей решения задач, затем приступает к решению. Необходимо дать ответ в письменном виде, подробно изложив ход решения, при необходимости завершить решение выводами.

### **6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации**

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

**Тема 1. Основные категории и понятия дисциплины  
«организационное поведение». ОПК-3.2. ОПК-4.1.УК-9.2.**

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

| № п.п. | Вопрос   |
|--------|--|
| 1.     | Каковы предпосылки возникновения организационного поведения как области знаний и учебной дисциплины?                                       |
| 2.     | В чем состоит связь организационного поведения и других дисциплин – социологии, психологии, менеджмента, экономической теории, педагогики? |
| 3.     | Как это связано с изменениями, происходящими в институциональной среде и в самих организациях  |
| 4.     | В чем состоит вклад Хотторнских исследований в развитие дисциплины организационного поведения?   |
| 5.     | Каковы основные результаты и выводы Хотторнского исследования?   |

1.2. Контрольные задания с ключами правильных ответов:

Задание 1.

Вы работаете менеджером в средней по размеру фирме. В руководимом вами трудовом коллективе, как вам стало известно, имеется неформальный лидер. Данный работник имеет более продолжительный, чем у вас, опыт работы в данной сфере деятельности, стаж его работы превышает ваш почти в два раза. Кроме того, он умеет выслушать других сотрудников, многие идут к нему за советом, а не к Вам.

Вы наметили в ближайшее время расширить сферу деятельности фирмы, провести некоторые изменения в структуре управления. Неформальный лидер, как Вам сообщили, против предстоящих перемен.

Контрольные вопросы.

Разработайте стратегию взаимодействия менеджера и неформального лидера.

Выберите одну из альтернатив поведения менеджера:

Уволить несогласного лидера;

Проигнорировать его мнение;

Привлечь на свою сторону;

Прочее (обосновать).

Задание 2.

В последнее время шеф стал часто делать вам замечания по поводу систематических опозданий в вашей рабочей группе. Действительно, записи в журнале прихода указывали на то, что ваши сотрудники в среднем задерживают начало работы на 10 минут. И хотя эти опоздания вас никогда

особенно не волновали, вашего шефа они серьезно огорчают. Он подчеркнул, что опоздания сокращают общее время производства и задерживают пуск сборочной линии. Вы понимаете, что опоздания являются формой избежания – рабочие оттягивают начало очень скучной работы. Группа рабочих, о которой идет речь, очень сплоченная и каждый её член будет следовать желанию других. Один из лидеров группы прикладывает, по-видимому, много усилий, чтобы поддерживать в группе нежелательное поведение. С одной стороны, вы хотите, чтобы рабочие приходили вовремя, но с другой – хотели бы избежать конфронтации по этому поводу, поскольку, честно говоря, не считаете, что дело стоит испорченных со всеми отношений.

### **Контрольные вопросы.**

1. Что могло повлиять на возникновение такой ситуации?
2. Какие меры предприняли бы, для разрешения этой проблемы?

#### 2. Задания комбинированного типа:

##### 2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

| № п.п. | Содержание задания  | Правильный ответ | Аргументы, обосновывающие выбор ответа |
|--------|---|------------------|--|
| 1.     | Социально-психологические процессы, приводящие группу в определенное состояние посредством различных групповых механизмов и обеспечивающие ее формирование, функционирование и развитие.<br><br>А) групповые эффекты<br>Б) групповые процессы |                  |  |
| 2.     | Основные составляющие организационной культуры - это<br><br>А) цели, люди управление;<br>Б) деловой этикет и культура общения менеджера;  |                  |  |

#### 3. Задания закрытого типа.

##### 3.1. Тестовые задания.

##### Тест 1.

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.

Социально-психологические процессы, приводящие группу в определенное состояние посредством различных групповых механизмов и обеспечивающие ее формирование, функционирование и развитие.

- А) групповые эффекты;
- Б) групповые процессы;
- В) динамика группы
- Г) образованная

Основные составляющие организационной культуры - это

- А) цели, люди управление;
- Б) деловой этикет и культура общения менеджера;
- В) субъекты, объекты, связи управления;
- Г) философия, ценности, нормы поведения;

Какая вторая модель планируемых изменений?

- А) процесс изменений затем реализуется
- Б) воспринимаемая необходимость запускает процесс инициирования изменений
- В) менеджеры организации видят эти силы и осознают необходимость изменений
- Г) существуют внешние и внутренние силы, способствующие изменениям

Тест 2.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только буквы выбранного варианта ответа.

В теории взаимодействия влияние личности на организационное поведение зависит:

- А) от условий и содержания работы;
- Б) от демографических характеристик человека;

- В) от стажа и профессиональных компетенций;
- Г) от материального вознаграждения.

Что такое организационное изменение?

- А) это изучение актуальных тенденций развития внутри и вне организации, которые могут быть использованы для осознания необходимости изменений.
- Б) это осмысление планов, целей, проблем и нужд компании.
- В) это адаптация (освоение) организацией новых идей или форм поведения
- Г) это генерация новых идей, которые могут удовлетворить осознаваемые потребности или предложить новые возможности для организации.

**Тема 2. Общие свойства организаций, свойства организаций как сложных систем. УК-9.3, УК-9.2, ОПК-3.2.**

- 1. Задания открытого типа.
- 1.1. Вопросы открытого типа.

| № п.п. | Вопрос  |
|--------|---|
| 1.     | Что включается в понятие «поведение личности» и каковы его особенности? |
| 2.     | Как менеджеру разрешить проблему несоответствия между поведением        |

- 1.2. Контрольные задания с ключами правильных ответов.

Задание 1.

Компания имеет следующие показатели за последний год:

Общее количество сотрудников — 200 человек.

Средний срок работы сотрудников — 5 лет.

Общий объем продаж — 50 млн рублей.

Средняя прибыль на одного сотрудника — 300 тысяч рублей.

Коэффициент текучести кадров — 10%.

Вопрос: Какое число сотрудников в компании уволилось за последний год?

Задание 2.

Организация состоит из 5 отделов. В каждом отделе работают разное количество сотрудников и реализуются разные проекты. Данные по отделам:

Организация состоит из 5 отделов. В каждом отделе работают разное количество сотрудников и реализуются разные проекты. Данные по отделам:

| Отдел | Количество сотрудников | Количество реализуемых проектов |
|-------|------------------------|---------------------------------|
| А     | 50                     | 10                              |
| Б     | 30                     | 8                               |
| В     | 40                     | 12                              |
| Г     | 20                     | 5                               |

Общая численность сотрудников — сумма по отделам. Общее количество проектов — сумма по отделам.

Вопрос: Какова средняя загрузка одного отдела по численности сотрудников и по количеству проектов? А также, сколько всего проектов реализуется на одного сотрудника в организации в среднем?

## 2. Задания комбинированного типа.

### 2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

| № п.п. | Содержание задания   | Правильный ответ | Аргументы обосновывающие выбор ответа |
|--------|--|------------------|---------------------------------------|
| 1.     | Системное качество человека, которое возникает в процессе выполнения деятельности, взаимодействия с другими людьми и с самим собой.<br>А) индивид;<br>Б) личность  |                  |                                       |
| 2.     | Ограниченная размерами общность людей, выделяющаяся или выделяемая из социального целого по определенным признакам: характеру деятельности, социальной или классовой принадлежности, структуре, композиции и др.<br>А) группа<br>Б) институт |                  |                                       |

## 3. Задания закрытого типа.

### 3.1. Тестовые задания.

### Тест 1.

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.

Немногочисленная общность людей, находящихся между собой в непосредственном личном контакте и взаимодействии.

- А) средняя группа;
- Б) большая группа;
- В) малая группа.
- Г) Меняющаяся

Относительно многочисленная общность людей, находящихся в опосредованном функциональном взаимодействии.

- А) средняя группа;
- Б) большая группа;
- В) малая группа.
- Г) Меняющаяся

Многочисленная общность людей, находящихся в социально-структурной зависимости друг от друга.

- А) средняя группа;
- Б) большая группа;
- В) малая группа.
- Г) модная

### **Тема 3. Личность и организация. УК-1.4, УК- 9.1, ОПК-3.2.**

#### 1. Задания открытого типа.

##### 1.1. Вопросы открытого типа.

| №<br>п.п. | Вопрос                   | Ответ |
|-----------|--------------------------|-------|
| 1.        | Личностный конфликт      |       |
| 2.        | Организация неформальная |       |

##### 1.2. Контрольные задания с ключами правильных ответов.

### Задание 1.

#### Влияние личности руководителя на организацию

В организации работает руководитель, который обладает высоким уровнем коммуникативных навыков и умеет мотивировать сотрудников. За последний год показатели работы отдела повысились на 20%. Однако в другом отделе, где руководитель менее коммуникабелен, показатели остались на том же уровне.

Вопрос: Как личностные качества руководителя могут влиять на эффективность организации? Какие свойства личности руководителя способствуют улучшению работы организации?

### Задание 2.

В команде из 10 человек один из сотрудников проявляет инициативу, хорошо взаимодействует с коллегами и помогает решать сложные задачи. Благодаря его действиям, срок выполнения проекта сократился на 15%, а качество работы повысилось.

Вопрос: Как личностные качества этого сотрудника влияют на организацию и команду? Какие свойства личности способствуют успеху в командной работе?

## 2. Задания комбинированного типа.

### 2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

| № п.п. | Содержание задания  | Правильный ответ | Аргументы, обосновывающие выбор ответа |
|--------|---|------------------|--|
| 1.     | Какие личностные качества способствуют успешной коммуникации в организации?<br>Варианты ответа:<br>а) Замкнутость и низкая инициативность<br>б) Открытость и умение слушать |                  |  |
| 2.     | Какое качество личности помогает сотруднику лучше адаптироваться к изменениям в организации?<br>а) консерватизм и сопротивление   |                  |  |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  | нововведениям<br>б) гибкость и готовность к обучению |  |  |
|--|--|--|--|

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Тест 1.

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.

Социально-психологические процессы, приводящие группу в определенное состояние посредством различных групповых механизмов и обеспечивающие ее формирование, функционирование и развитие.

- А) групповые эффекты;
- Б) групповые процессы;
- В) динамика группы
- Г) образованная

Основные составляющие организационной культуры - это

- А) цели, люди управление;
- Б) деловой этикет и культура общения менеджера;
- В) субъекты, объекты, связи управления;
- Г) философия, ценности, нормы поведения;

Тест 2.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только буквы выбранного варианта ответа.

Какая вторая модель планируемых изменений?

- А) процесс изменений затем реализуется
- Б) воспринимаемая необходимость запускает процесс инициирования

изменений

- В) менеджеры организации видят эти силы и осознают необходимость изменений
- Г) существуют внешние и внутренние силы, способствующие изменениям

В теории взаимодействия влияние личности на организационное поведение зависит:

- А) от условий и содержания работы;
- Б) от демографических характеристик человека;
- В) от стажа и профессиональных компетенций;
- Г) от материального вознаграждения.

Что такое организационное изменение?

- А) это изучение актуальных тенденций развития внутри и вне организации, которые могут быть использованы для осознания необходимости изменений.
- Б) это осмысление планов, целей, проблем и нужд компании.
- В) это адаптация (освоение) организацией новых идей или форм поведения
- Г) это генерация новых идей, которые могут удовлетворить осознаваемые потребности или предложить новые возможности для организации.

#### **Тема 4. Коммуникативное поведение человека в организации. ОПК-3.2. ОПК-4.1, УК- 9.1.**

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

| № п.п. | Вопрос                    | Ответ |
|--------|---------------------------|-------|
| 1.     | Коммуникативный кризис    |       |
| 2.     | Коммуникативное поведение |       |

1.2. Контрольные задания с ключами правильных ответов.

Задание 1.

Задача: На предприятии возник конфликт между руководством и работниками по поводу изменения условий труда и уровня заработной платы.

Работники требуют повышения зарплаты и улучшения условий работы, а руководство считает, что это приведет к увеличению затрат и ухудшению конкурентоспособности предприятия.

Вопрос: Какие меры можно предпринять для разрешения этого социально-трудового конфликта?

Задание 2.

Работник компании обращается к руководству с просьбой о повышении заработной платы и улучшении условий труда. Руководство обещает рассмотреть вопрос, но требует предоставить аргументы о необходимости повышения. В чем заключается правильное построение социально-трудовых отношений в такой ситуации?

Варианты ответа:

а) Работник должен вести диалог, аргументировать свои требования и слушать мнение руководства.

б) Работник должен требовать выполнение своих требований немедленно, не обсуждая причины.

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

| № п.п. | Содержание задания   | Правильный ответ | Аргументы, обосновывающие выбор ответа |
|--------|--|------------------|--|
| 1.     | Что такое коммуникативное поведение в системе трудовых отношений?<br>Варианты ответа:<br>а) взаимодействие между работодателями, работниками и государством для достижения согласия по вопросам условий труда и социального развития.<br>б) конфликт между работниками и работодателями, ведущий к забастовкам и стачкам |                  |  |
| 2.     | Что такое коммуникации?  |                  |  |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  | <p>Варианты ответов:</p> <p>А) взаимодействие между работодателями, работниками и государством для установления согласованных условий труда и социального развития.</p> <p>Б) конфликт между работниками и работодателями, приводящий к стачкам и забастовкам.</p> |  |  |
|--|--|--|--|

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Тест 1.

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.

Тест 1: Что из перечисленного является важным аспектом эффективной коммуникации в организации?

- а) Игнорирование мнений коллег
- б) Активное слушание и обратная связь
- в) фосмажорные обстоятельства

Тест 2: Какое качество способствует ясной передаче информации в коммуникации?

- а) Нечеткое выражение мыслей
- б) Четкость и лаконичность
- в) Толерантность процесса

Тест 3: Что помогает предотвратить недоразумения в коммуникации?

- а) Использование сложной терминологии без объяснений
- б) Проверка понимания и уточнение информации
- в) Погодные условия

Тест 4: Какой из способов улучшает межличностную коммуникацию в команде?

- а) Игнорирование обратной связи
- б) Открытое обсуждение проблем и предложений
- в) Скрытые принципы

**Тема 5. Мотивация и результативность в организации. УК-1.4, УК-9.1, ОПК-3.2.**

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

| № п.п. | Вопрос                 | Ответ |
|--------|------------------------|-------|
| 1.     | Принцип гибкости       |       |
| 2.     | Результативность труда |       |

1.2. Контрольные задания.

Задание 1.

Для характеристики эмоциональной напряжённости в коллективе можно использовать известную формулу психолога П. В. Симонова из его потребностно-информационно-теории эмоций (в адаптированном виде):

$E = P(N - C)$ , где  $P$  – потребность в информации;  $N$  – необходимая информация;  $C$  – имеющаяся информация

Создайте коллектив и рассчитайте уровень напряженности применяя числовые значения.

Задание 2.

Вы работаете менеджером в средней по размеру фирме. В руководимом вами трудовом коллективе, как вам стало известно, имеется неформальный лидер. Данный работник имеет более продолжительный, чем у вас, опыт работы в данной сфере деятельности, стаж его работы превышает ваш почти в два раза. Кроме того, он умеет выслушать других сотрудников, многие идут к нему за советом, а не к Вам.

Вы наметили в ближайшее время расширить сферу деятельности фирмы, провести некоторые изменения в структуре управления. Неформальный лидер, как Вам сообщили, против предстоящих перемен.

Контрольные вопросы.

Разработайте стратегию взаимодействия менеджера и неформального лидера.

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

| № п.п. | Содержание задания   | Правильный ответ | Аргументы, обосновывающие выбор ответа |
|--------|--|------------------|--|
| 1.     | Что из перечисленного является основным фактором внутренней мотивации труда?<br>а) Финансовое вознаграждение<br>б) Чувство удовлетворения и самореализации |                  |  |
| 2.     | Тест 2: Какой фактор больше способствует внешней мотивации на рабочем месте?<br>а) Возможность личностного роста<br>б) Повышение заработной платы и премии |                  |  |

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Тест 1.

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.

Тест 1.

Какие из перечисленных факторов относятся к показателям качества трудовой жизни?

а) уровень оплаты труда;

- б) количество осадков в регионе;
- в) условия и безопасность труда;
- г) плотность населения.

Выберите два показателя, которые непосредственно используются для оценки неравенства доходов:

- а) коэффициент Джини;
- б) индекс потребительских цен;
- в) децильный коэффициент;
- г) уровень занятости.

Какие две составляющие включает в себя индекс человеческого развития (ИЧР) по методике ПРООН (до 2010 г.)?

- а) индекс уровня образования;
- б) индекс политической стабильности;
- в) индекс ожидаемой продолжительности жизни;
- г) индекс экологической устойчивости.

## **Тема 6. Лидерство в организации. УК-1.4, ОПК-3.2, ОПК-4.1,УК-9.2**

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа,

| № п.п. | Вопрос             | Ответ |
|--------|--------------------|-------|
| 1.     | Неформальный лидер |       |
| 2.     | Скрытый конформизм |       |

1.2. Контрольные задания с ключами правильных ответов.

Задание 1.

В команде из 12 человек руководитель хочет распределить обязанности так, чтобы каждый участник руководил группой из 3 человек. Сколько групп можно сформировать, если каждый человек может входить только в одну группу?

Задание 2.

В компании проводят тренинг по развитию лидерских качеств. Из 50 сотрудников 20 прошли обучение и получили повышение в должности. Если из оставшихся 30 сотрудников 12 проявили инициативу и начали лидировать в проектах, какой процент сотрудников проявили лидерские качества?

## 2. Задания комбинированного типа.

### 2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

| № п.п. | Содержание задания  | Правильный ответ | Аргументы, обосновывающие выбор ответа |
|--------|---|------------------|--|
| 1.     | Какое качество наиболее важно для эффективного лидера в организации?<br>Варианты ответа:<br>а) Способность командовать и контролировать<br>б) Способность мотивировать и вдохновлять команду                              |                  |  |
| 2.     | Что из перечисленного является основным стилем лидерства, при котором руководитель принимает решения самостоятельно, не спрашивая мнения коллег?<br>Варианты ответа:<br>а) Авторитарный стиль<br>б) Демократический стиль |                  |  |

## 3. Задания закрытого типа.

### 3.1. Тестовые задания.

#### Тест 1.

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.

Какой из перечисленных факторов не оказывает прямого влияния на уровень жизни населения?

- а) уровень занятости;
- б) доступность медицинских услуг;
- в) географическое положение страны;
- г) объём золотовалютных резервов.

Согласно методике ООН, к основным показателям уровня жизни не относится:

- а) уровень младенческой смертности;
- б) калорийность питания;
- в) доля расходов на оборону в ВВП;
- г) обеспеченность жильём.

Индекс потребительских цен (ИПЦ) измеряет:

- а) изменение цен на товары и услуги, входящие в потребительскую корзину;
- б) изменение цен на промышленные товары;
- в) уровень инфляции в производственном секторе;
- г) стоимость минимального набора продуктов питания.

Децильный коэффициент дифференциации доходов рассчитывается как:

- а) отношение доходов 10% самых богатых к доходам 10% самых бедных;
- б) разница между максимальным и минимальным доходом;
- в) доля населения с доходами ниже медианного уровня;
- г) отношение медианного дохода к прожиточному минимуму.

## **Тема 7. Персональное развитие в организации. УК-1.4, УК- 9.1, ОПК-3.2.**

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа,

| № п.п. | Вопрос                            | Ответ |
|--------|-----------------------------------|-------|
| 1.     | Тренинговые навыки                |       |
| 2.     | Персональный коэффициент развития |       |

1.2. Контрольные задания с ключами правильных ответов.

Задание 1.

На неформальном рынке труда в стране работают 2 миллиона человек. Из них 1,2 миллиона не платят официальные налоги и не имеют социальных гарантий. Какой процент работников на неформальном рынке не обеспечен

социальными гарантиями?

Задание 2.

В неформальной сфере трудится 15% от общего числа занятых в стране, что составляет 8 миллионов человек. Сколько человек работают в неформальном секторе?

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

| № п.п. | Содержание задания   | Правильный ответ | Аргументы, обосновывающие выбор ответа |
|--------|--|------------------|--|
| 1.     | Что является одним из проявлений социального конфликта?<br>Варианты:<br>а) Рост уровня занятости.<br>б) Обострение межличностных конфликтов и снижение уровня жизни.       |                  |  |
| 2.     | Какое явление характеризует социальный конфликт в организации?<br>а) Улучшение условий жизни населения.<br>б) Нарушение социальной стабильности и рост социальных проблем. |                  |  |

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Тест 1.

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.

Какой из следующих способов наиболее эффективен для личностного роста в профессиональной сфере?

- а) Избегать новых задач и ответственности
- б) Постоянное обучение и развитие навыков
- в) Работать только в знакомой области без изменений
- г) Полагаться только на опыт без обучения

Что является важным элементом персонального развития в организации?

- а) Постановка личных целей и планирование их достижения
- б) Игнорирование обратной связи от коллег
- в) Отсутствие саморефлексии
- г) Избегание новых вызовов и задач

Какой навык особенно важен для профессионального роста в организации?

- а) Способность работать в одиночку без командной поддержки
- б) Навык коммуникации и умение работать в команде
- в) Игнорирование изменений и новых технологий
- г) Умение избегать ответственности

Какой подход способствует развитию лидерских качеств у сотрудника?

- а) Постоянное обучение и участие в тренингах по лидерству
- б) Оставаться в зоне комфорта и избегать ответственности
- в) Полагаться только на собственный опыт без развития новых навыков
- г) Избегать обратной связи и критики

## 1.2. Контрольные задания.

### Задание 1.

В компании проведён аудит персонала. Из 150 сотрудников 30 человек - временные работники, а остальные — постоянные. Какой процент сотрудников — временные работники?

### Задание 2.

В результате аудита было выявлено, что из 200 сотрудников 15% не прошли обязательное обучение по технике безопасности. Сколько сотрудников не прошли обучение?

## 2. Задания комбинированного типа.

### 2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

| № п.п. | Содержание задания  | Правильный ответ | Аргументы, обосновывающие выбор ответа |
|--------|---|------------------|--|
| 1.     | Какой из следующих этапов не входит в стандартную процедуру аудита персонала?<br>а) Анализ кадровой документации<br>б) Проведение маркетингового исследования                         |                  |  |
| 2.     | Что из ниже перечисленного является целью аудита персонала?<br>а) Определение уровня удовлетворенности сотрудников<br>б) Разработка рекламной кампании для привлечения новых клиентов |                  |  |

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только буквы выбранных вариантов ответа.

Какие из следующих задач относятся к функциям аудита персонала?

- а) Проверка соблюдения трудового законодательства
- б) Разработка маркетинговых стратегий
- в) Анализ эффективности системы мотивации
- г) Оценка уровня профессиональной компетентности сотрудников

Что включает в себя контроллинг персонала?

- а) Мониторинг выполнения планов по численности сотрудников
- б) Разработка новых продуктов
- в) Анализ затрат на обучение и развитие персонала
- г) Планирование маркетинговых мероприятий

Какие инструменты применяются в аудите персонала?

- а) Анкетирование и интервьюирование
- б) Финансовый анализ компании
- в) Анализ кадровых документов
- г) Тестирование профессиональных навыков

Ключевые показатели контроллинга персонала включают:

- а) Уровень текучести кадров
- б) Объем продаж продукции
- в) Время адаптации новых сотрудников
- г) Производительность труда

### 6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС.

| КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ  | РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ |
|--|--------------------|
| <p>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</p>  | 40                 |
| <p>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.</p>              | 30-39              |
| <p>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.</p> | 20-29              |
| <p>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</p>  | 0-19               |

|   |  |
|---|--|
| практических заданий не выполнено, т.е. обучающийся не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя. |  |
|---|--|

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. Айдаркина, Е. Е. Организационное поведение : учебное пособие / Е. Е. Айдаркина, Т. С. Ласкова. — Ростов-на-Дону : ЮФУ, 2025. — 158 с. — ISBN 978-5-9275-5048-7. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/516989> (дата обращения: 17.04.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

2. 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: 17.04.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

3. Абрамов, М. А. Организационное поведение : учебник / М. А. Абрамов. — Ростов-на-Дону : Феникс, 2025. — 332 с. — ISBN 978-5-222-41266-4. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/516828> (дата обращения: 17.04.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

## 8.2. Дополнительная литература

1. Чегринцова, С. В. Организационное поведение : учебное пособие / С. В. Чегринцова. — Тверь : ТвГУ, 2023. — 236 с.

2. Филимонова, И. В. Организационное поведение : учебник / И. В. Филимонова, О. В. Баландина, А. Б. Вешкурова ; под редакцией И. В. Филимоновой. — Москва : Прометей, 2023. — 498 с.

3. Басенко, В. П. Организационное поведение : учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. — 3-е изд., стер. — Москва : Дашков и К, 2022. — 384 с.

## 8.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

Не используются

## 8.4. Интернет-ресурсы

<http://www.ezproxy.ranepa.ru:3561/login?url=http://www.biblio-online.ru/>  
<http://www.ezproxy.ranepa.ru:3561/login?url=http://iprbookshop.ru/>  
<http://www.consultant.ru/>  
<http://www.biblioclub.ru/>

## **5. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы**

Требования к аудитории:

- Лекционные
- Семинарские
- Помещения для самостоятельной работы

Требования к оборудованию:

- Доска
- проектор

- ПК (стационарный) или ноутбук: операционная система: не ниже Windows 7 (или аналогичная по функциям)

Требования к программному обеспечению:

- пакет Microsoft Office