

Документ подписан простой электронной подписью.
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: проректор
Дата подписания: 25.06.2025 21:47:14
Уникальный программный ключ:
1800f7d89cf4ea7507265ba593fe87537eb15a6c

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
"ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ"

Факультет

Факультет государственной службы и управления

Кафедра

Управления персоналом и экономики труда

"УТВЕРЖДАЮ"

Проректор

Л.Н. Костина

24.04.2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.05

"Организационное поведение"

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
профиль "Управление персоналом организации и государственной службы"

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

очная

Общая трудоемкость

3 ЗЕТ

Год начала подготовки по учебному плану

2025

Донецк
2025

Составитель(и):

канд.экон.наук, доцент

_____Петенко А.В

Рецензент(ы):

канд.экон.наук, доцент

_____Киселева А.А.

Рабочая программа дисциплины (модуля) "Организационное поведение" разработана в соответствии с:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955)

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена на основании учебного плана Направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом профиль "Управление персоналом организации и государственной службы", утвержденного Ученым советом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС" от 24.04.2025 протокол № 12.

Срок действия программы: 2024-2029

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от 05.03.2025 № 9

Заведующий кафедрой:

Стадник А.М.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " ____ " _____ 2026 г. №__

Зав. кафедрой Стадник А.М.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " ____ " _____ 2027 г. №__

Зав. кафедрой Стадник А.М.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2028 - 2029 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " ____ " _____ 2028 г. №__

Зав. кафедрой Стадник А.М.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2029 - 2030 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " ____ " _____ 2029 г. №__

Зав. кафедрой Стадник А.М.

(подпись)

РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью изучения дисциплины «Организационное поведение» является формирование системы знаний в области поведения человека в организации, мотивации и результативности организации, групповом поведении в организации и организационных изменениях, а также подготовка высококвалифицированных менеджеров, способных на практике обеспечить успех и процветание предприятий в условиях рыночной конкуренции.

1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Изучение основополагающих принципов организационного поведения;
2. Рассмотрение особенностей, структуры, принципов и механизмов поведения человека в современной организации;
3. Рассмотрение вопросов, связанных с основами управления современными организациями;
4. Выработка умения самостоятельного решения задач связанных с мотивацией сотрудников.

1.3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОПОП ВО: Б1.В

1.3.1. Дисциплина "Организационное поведение" опирается на следующие элементы ОПОП ВО:

Психология

1.3.2. Дисциплина "Организационное поведение" выступает опорой для следующих элементов:

Управленческий учет и учет персонала

Оценка и аттестация персонала

Социальная политика в сфере труда

1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

ПКс-8.1: Знает свойства организаций как сложных систем, понимает роль личности в организации, специфику коммуникативного поведения

Знать:

Уровень 1	основные теории и концепции управления конфликтами и способы разрешения конфликтных ситуаций
Уровень 2	проблемы возникающие в коллективе при работе на один результат; методы погашения конфликтных ситуаций
Уровень 3	методы и приемы рационального чтения текстов управленческих документов, написания деловых писем; технику публичного выступления, виды убеждающих воздействий на собеседника; правила подготовки и проведения совещаний и деловых переговоров, технику телефонного разговора

Уметь:

Уровень 1	выявлять мотивирующие и демотивирующие факторы организационного поведения
Уровень 2	применять технику публичного выступления, виды убеждающих воздействий на собеседника
Уровень 3	использовать правила подготовки и проведения совещаний и деловых переговоров, технику телефонного разговора

Владеть:

Уровень 1	навыками практического использования различных способов разрешения конфликтных ситуаций в управлении, навыками проектирования, планирования и организации работы с человеческими ресурсами, техниками рационального чтения текстов управленческих документов, написания деловых писем
Уровень 2	навыками проведения деловых переговоров, совещаний, служебных командировок
Уровень 3	способностью самостоятельно представить информационное тематическое сообщение, способностью выступать в дискуссии, защищать аргументированно свою позицию.

1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

ПКс-8.2: Применяет на практике знания базовых основ мотивации персонала, лидерства и персонального развития в организации; демонстрирует умение управлять поведением и нововведениями в организации

Знать:

Уровень 1	методы и способы стимулирования труда персонала
Уровень 2	основные нормативные документы исполнительной дисциплины, системы мотивации труда

Уровень 3	элементы материального и нематериального стимулирования, способы расчета затрат на оплату труда
Уметь:	
Уровень 1	проводить исследования удовлетворенности персонала на рабочем месте
Уровень 2	анализировать и проводить контроль трудовой деятельности персонала предприятия
Уровень 3	предлагать мероприятия по улучшению труда персонала, проводить оценку системы мотивации
Владеть:	
Уровень 1	знаниями в области формирования системы контроля трудовой деятельности персонала
Уровень 2	методами стимулирования персонала организации
Уровень 3	знаниями в области оплаты труда персонала

В результате освоения дисциплины "Организационное поведение" обучающийся должен:

3.1	Знать:
	критерии отбора персонала на основе применения психологических тренингов; основы организационной культуры; методы исследования морально-психологического климата персонала.
	принципы мотивации персонала в организации; основы лидерства и методы построения лидерского руководства; методы влияния на персонал и возможные методы развития персонала в организации.
	специфику расчета потребности в персонале организации; методы решения конфликтов в организации; мероприятия способствующие снижению социально-трудовой напряженности в коллективе.
3.2	Уметь:
	выявлять мотивирующие и демотивирующие факторы организационного поведения; применять технику публичного выступления, виды убеждающих воздействий на собеседника; использовать правила подготовки и проведения совещаний и деловых переговоров, технику телефонного разговора.
	организовать персонал для решения проблем в группах; организовать персонал для решения проблем в группах, формировать бюджет для проведения мероприятий;
	проводить тренинги для персонала.
	разрабатывать программы повышения качества трудовой деятельности; применять знания в области социальных программ; применять на практике полученные знания в области корпоративной социальной ответственности.
3.3	Владеть:
	навыками практического использования различных способов разрешения конфликтных ситуаций в управлении, навыками проектирования, планирования и организации работы с человеческими ресурсами, техниками рационального чтения текстов управленческих документов, написания деловых писем; навыками проведения деловых переговоров, совещаний, служебных командировок.
	анализом эффективности системы мотивации; методами стимулирования труда персонала; проводить тренинги для персонала с целью мотивации.
	общими принципами стимулирования труда; методикой расчета затрат на оплату труда, оценки персонала;
	методикой погашения конфликтов на предприятии, проведения совещаний, способностью выступать на приемах;

1.5. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ

Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний, умений и приобретенных навыков), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме: устного опроса на лекционных и семинарских/практических занятиях (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (тестовые задания, контроль знаний по разделу, ситуационных заданий и т.п.), оценки активности работы обучающегося на занятии, включая задания для самостоятельной работы.

Промежуточная аттестация

Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы студента. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы студента осуществляется в соответствии с действующим локальным нормативным актом. По дисциплине "Организационное поведение" видом промежуточной аттестации является Экзамен

РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ						
Общая трудоёмкость дисциплины "Организационное поведение" составляет 3 зачётные единицы, 108 часов.						
Количество часов, выделяемых на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося, определяется учебным планом.						
2.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ						
Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
Раздел 1. Основы организационного поведения						
Тема 1.1. Основные категории и понятия дисциплины «организационное поведение» /Лек/	3	2	ПКс-8.1 ПКс-8.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 1.1. Основные категории и понятия дисциплины «организационное поведение» /Сем зан/	3	4	ПКс-8.1 ПКс-8.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 1.1. Основные категории и понятия дисциплины «организационное поведение» /Ср/	3	4	ПКс-8.1 ПКс-8.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 1.2. Общие свойства организаций, свойства организаций как сложных систем /Лек/	3	2	ПКс-8.1 ПКс-8.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
Тема 1.2. Общие свойства организаций, свойства организаций как сложных систем /Сем зан/	3	4	ПКс-8.1 ПКс-8.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 1.2. Общие свойства организаций, свойства организаций как сложных систем /Ср/	3	2	ПКс-8.1 ПКс-8.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Раздел 2. Человек в организации						

Тема 2.1. Личность и организация /Лек/	3	2	ПКс-8.1 ПКс-8.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
Тема 2.1. Личность и организация /Сем зан/	3	4	ПКс-8.1 ПКс-8.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
Тема 2.1. Личность и организация /Ср/	3	4	ПКс-8.1 ПКс-8.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
Тема 2.2. Коммуникативное поведение человека в организации /Лек/	3	2	ПКс-8.1 ПКс-8.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 2.2. Коммуникативное поведение человека в организации /Сем зан/	3	4	ПКс-8.1 ПКс-8.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 2.2. Коммуникативное поведение человека в организации /Ср/	3	2	ПКс-8.1 ПКс-8.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 2.3. Формирование группового поведения в организации /Лек/	3	2	ПКс-8.1 ПКс-8.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э4 Э5	0	
Тема 2.3. Формирование группового поведения в организации /Сем зан/	3	4	ПКс-8.1 ПКс-8.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э4 Э5	0	
Тема 2.3. Формирование группового поведения в организации /Ср/	3	3	ПКс-8.1 ПКс-8.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э4 Э5	0	
Раздел 3. Прикладные аспекты исследований организационного поведения						

Тема 3.1. Мотивация и результативность в организации /Лек/	3	2	ПКс-8.1 ПКс-8.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 3.1. Мотивация и результативность в организации /Сем зан/	3	4	ПКс-8.1 ПКс-8.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 3.1. Мотивация и результативность в организации /Ср/	3	3	ПКс-8.1 ПКс-8.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 3.2. Лидерство в организации /Лек/	3	2	ПКс-8.1 ПКс-8.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 3.2. Лидерство в организации /Сем зан/	3	4	ПКс-8.1 ПКс-8.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 3.2. Лидерство в организации /Ср/	3	3	ПКс-8.1 ПКс-8.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 3.3. Персональное развитие в организации /Лек/	3	2	ПКс-8.1 ПКс-8.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э4	0	
Тема 3.3. Персональное развитие в организации /Сем зан/	3	4	ПКс-8.1 ПКс-8.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э4	0	
Тема 3.3. Персональное развитие в организации /Ср/	3	2	ПКс-8.1 ПКс-8.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э4	0	
Тема 3.4. Управление поведением и нововведениями в организации /Лек/	3	2	ПКс-8.1 ПКс-8.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э4	0	
Тема 3.4. Управление поведением и нововведениями в организации /Сем зан/	3	4	ПКс-8.1 ПКс-8.2	Л1.1 Л1.2Л2.1	0	

				Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э4		
Тема 3.4. Управление поведением и нововведениями в организации /Ср/	3	2	ПКс-8.1 ПКс-8.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э4	0	
/Конс/	3	2	ПКс-8.1 ПКс-8.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э4	0	

РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии: лекции, семинарские занятия, самостоятельная работа обучающихся по выполнению различных видов заданий, проблемные лекции. Лекционный материал дополнен слайд-презентациями в формате «Power Point». Для наглядности используются материалы различных научных и технических экспериментов, справочных материалов, научных статей т.д. В ходе лекции предусмотрена обратная связь с обучающимися, просмотр и обсуждение презентаций. При проведении лекций используется проблемно-ориентированный междисциплинарный подход, предполагающий творческие вопросы и создание дискуссионных ситуаций. При изложении теоретического материала используются такие методы, как: показательный, диалогический, эвристический, исследовательский, проблемное изложение, а также следующие принципы дидактики высшей школы, такие как: последовательность и систематичность обучения, доступность обучения, принцип научности, принципы взаимосвязи теории и практики, наглядности и др. В конце каждой лекции предусмотрено время для ответов на вопросы. Самостоятельная работа предназначена для внеаудиторной работы студентов, связанной с конспектированием источников, учебного материала, изучением дополнительной литературы по дисциплине, подготовкой к текущему и промежуточному (семестровому) контролю, а также выполнением индивидуального задания в форме доклада, эссе...

РАЗДЕЛ 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Рекомендуемая литература			
1. Основная литература			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Дорофеева Л. И.	Организационное поведение: учебник (529 с.)	Ай Пи Ар Медиа, 2021
Л1.2	Семенов А. К. В. И. Набоков	Организационное поведение: учебник для бакалавров (272 с.)	Москва : Дашков и К, 2020
2. Дополнительная литература			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Л.Б. Костровец, И.Ю. Беганская, Л.В. Черная, Л.В. Кулешова, М.А. Малик, Н.Г. Яблонская.	Теория организации и организационное поведение: учебник (575 с.)	Донецк : ДОНАУИГС, 2018
Л2.2	Новичков, В. И., Виноградова, И. М., Кошель И. С.	Управленческая экономика. Теория организации. Организационное поведение. Маркетинг : учебное пособие (132 с)	Москва : Дашков и К, 2017
3. Методические разработки			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	Петенко А.В.	Организационное поведение: Конспект лекций для обучающихся образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03	ФГБ ОУ ВО «ДОНАУИГС», 2024

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
		Управление персоналом Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы» очной/заочной форм обучения (50с.) (24 с.)	
ЛЗ.2	Петенко А.В.	Организационное поведение: Методические рекомендации для проведения семинарских занятий для обучающихся образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы» очной/заочной форм обучения (29 с.)	ФГБ ОУ ВО «ДОНАУИГС», 2024
ЛЗ.3	Петенко А.В.	Организационное поведение: Методические рекомендации по организации дополнительной внеаудиторной (самостоятельной) работы для обучающихся образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы» очной/заочной форм обучения (27 с.)	ФГБ ОУ ВО «ДОНАУИГС», 2024

4.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» [Электронный ресурс]	http://www.biblioclub.ru/
Э2	книги по управлению персоналом	http://www.smartcat.ru/Personnel/
Э3	Международный центр социально-экономических исследований. [Электронной ресурс]. – Режим доступа.	http://www.leontief.ru
Э4	Научный журнал «Экономика и управление»	http://emj.spbume.ru/
Э5	Национальный союз кадровиков / Нац. союз кадровиков	http://www.kadrovik.ru/

4.3. Перечень программного обеспечения

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:

- Libre Office (лицензия Mozilla Public License v2.0.)
- 7-Zip (лицензия GNU Lesser General Public License)
- AIMP (лицензия LGPL v.2.1)
- STDU Viewer (freeware for private non-commercial or educational use)
- GIMP (лицензия GNU General Public License)
- Inkscape (лицензия GNU General Public License).

4.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Федеральная служба государственной статистики. – URL: <https://rosstat.gov.ru/statistic>

Росструд Федеральная служба по труду и занятости. – URL: <https://rostrud.gov.ru/>

КлассИнформ.РУ Справочник кодов общероссийских классификаторов. URL:<https://classinform.ru/>

Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов. – URL: <http://okpdr.ru/>

Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС).

– URL: <http://bizlog.ru/eks/>

Журнал «КСК эксперт». – URL: <https://journal.ksk.expert/>

Журнал «Управление персоналом». – URL: <https://www.top-personal.ru/>

«Кадровое дело» Практический журнал по кадровой работе». – URL: <https://www.kdelo.ru/>

4.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, закреплены

аудитории согласно расписанию учебных занятий:

рабочее место преподавателя, посадочные места по количеству обучающихся, доска меловая, персональный компьютер с лицензированным программным обеспечением общего назначения, мультимедийный проектор, экран, интерактивная панель.

РАЗДЕЛ 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания

Вопросы к экзамену

1. Теории поведения человека в организации
2. Системный подход к организационному поведению.
3. Ситуационный подход к организационному поведению.
4. Нормативный подход к организационному поведению.
5. Функциональный подход к организационному поведению.
6. Личность и организация
7. Понятие личности.
8. Группа.
9. Организация.
10. Виды организаций.
11. Личность в корпоративной организации.
12. Личность в индивидуалистической организации.
13. Коммуникативное поведение в организации
14. Понятие коммуникаций.
15. Виды коммуникаций.
16. Формирование коммуникаций.
17. Поведение в коммуникативном общении.
18. Мотивация и результативность организации
19. Понятие мотивации.
20. Пирамида А. Маслоу.
21. Теории содержания мотивации.
22. Эффект.
23. Эффективность.
24. Формирование группового поведения в организации
25. Понятие группового поведения.
26. Анализ и конструирование организации
27. Структура организации.
28. Приемы конструирования организации.
29. Управление поведением организации
30. Понятие поведения организации.
31. Формы поведения организации.
32. Методы воздействия на организационное поведение.
33. Управление поведением.
34. Лидерство в организации
35. Менеджмент и лидерство.
36. Атрибутивное лидерство
37. Модель атрибутивного лидерства.
38. Харизматическое лидерство
39. Понятие харизмы.
40. Качества харизматического лидера.
41. Технология достижения харизматического лидерства.
42. Концепция преобразующего лидерства
43. Поведение лидера.
44. Изменения в организации
45. Понятие организационных изменений.
46. Революция.
47. Организация изменений.
48. Проектирование работы
49. Анализ работы.
50. Модели проектирования работы

5.2. Темы письменных работ

Темы рефератов

1. Модели организационного поведения по Дж. Ньюстрому, Ю.Б. Красовскому.
2. Эволюция взглядов на эффективность организаций.
3. Организации как сложные системы, свойства организаций как сложных систем.
4. Организационное поведение как фактор эффективности организаций.
5. Поведение личности в организации: управляемые, неуправляемые и частично управляемые факторы, детерминирующие поведение личности в организации.
6. Влияние на организационное поведение возраста работников, их пола, семейного положения и продолжительности работы в организации.
7. Ценности работников организации.
8. Пути повышения эффективности общения в организации.
9. Коммуникативное поведение и межгрупповая координация.
10. Межгрупповое взаимодействие в организации и теоретические подходы к его исследованию (мотивационный, ситуативный, когнитивный, деятельностный).
11. Конфликты в организациях и возможные подходы к их разрешению.
12. Организационная культура как фактор эффективности организаций.
13. Мотивационные факторы, влияющие на поведение работника в процессе трудовой деятельности.
14. Программы и методы мотивирования эффективной деятельности работников.
15. Власть, лидерство и проблемы развития организаций.
16. Поведение руководителя.
17. Биосоциальный подход к пониманию феноменов лидерства.
18. Организационная культура как фактор эффективности организаций.
19. Моделирование оптимального карьерного роста на протяжении жизненного цикла работника.
20. Уровни анализа организационной эффективности и источники ее повышения.
21. Методы организационного развития.
22. Поведенческий маркетинг. Репутация организации. Управление репутацией организации.

5.3. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств дисциплины "Организационное поведение" разработан в соответствии с локальным нормативным актом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

Фонд оценочных средств дисциплины "Организационное поведение" в полном объеме представлен в виде приложения к данному РПД.

5.4. Перечень видов оценочных средств

1. Устный опрос, беседа по изучаемой теме (проводится на семинарских занятиях)
2. Ситуационные задания (решение производится на семинарских занятиях)
3. Текущий контроль (тесты) (проводится на семинарском занятии по итогам изучения раздела учебной дисциплины)
4. Доклад, обсуждение (проводится на семинарских занятиях)
5. Дискуссия (проводится на семинарском занятии по итогам изучения темы учебной дисциплины)
6. Самостоятельная работа (доклад) (на семинарском занятии раскрываются основные аспекты темы не более 7 минут)
7. Коллоквиум (обсуждение проводится на семинарских занятиях)
8. Расчетная работа (расчеты проводятся на семинарских занятиях)
9. Деловая игра (проводится на семинарских занятиях)

РАЗДЕЛ 6. СРЕДСТВА АДАПТАЦИИ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ К ПОТРЕБНОСТЯМ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

1) с применением электронного обучения и дистанционных технологий.

2) с применением специального оборудования (техники) и программного обеспечения, имеющихся в ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

В процессе обучения при необходимости для лиц с нарушениями зрения, слуха и опорно-двигательного аппарата предоставляются следующие условия:

- для лиц с нарушениями зрения: учебно-методические материалы в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями слуха: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением

сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

РАЗДЕЛ 7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО УСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Изучение курса предполагает, что преподаватель читает лекции, проводит семинарские занятия, организует самостоятельную работу обучающихся, проводит консультации, руководит подготовкой докладов обучающихся на научно-практических конференциях, осуществляет текущий и промежуточный контроль знаний обучающихся.

С целью качественного освоения обучающимися данной дисциплины на кафедре разработаны методические рекомендации по организации самостоятельной работы - комплекс рекомендаций и разъяснений, позволяющий обучающимся оптимальным образом организовать процесс изучения, как теоретического учебного материала дисциплины, так и подготовки к семинарским занятиям, в том числе проводимым с использованием активных и интерактивных технологий обучения.

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

**Факультет государственной службы и управления
Кафедра управления персоналом и экономики труда**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине (модулю)
«Организационное поведение»

Направление подготовки
Профиль

38.03.03 Управление персоналом
«Управление персоналом организации и государственной
службы»

Квалификация
Форма обучения

бакалавр
очная

Донецк
2025

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Организационное поведение» для обучающихся 2 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом (профиль «Управление персоналом организации и государственной службы») очной формы обучения

Автор,
разработчик: доцент, канд. экон. наук, доцент Петенко А.В.
должность, ученая степень, ученое звание, инициалы и фамилия

ФОС рассмотрен на заседании
кафедры управления персоналом и экономики труда

Протокол заседания кафедры от 05.03.2025г. № 9
дата
Заведующий кафедрой А.М. Стадник
(подпись) (инициалы, фамилия)

РАЗДЕЛ 1.
ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине (модулю) «Организационное поведение»

1.1. Основные сведения о дисциплине (модуле)

Таблица 1

Характеристика дисциплины (модуля)
(сведения соответствуют разделу РПД)

Образовательная программа	Бакалавриата
Направление подготовки	38.03.03 «Управление персоналом»
Профиль	Управление персоналом организации и государственной службы
Количество разделов дисциплины	3
Часть образовательной программы	Базовой части образовательной программы Б1.В.05
Формы текущего контроля	- Текущий контроль (устный опрос, тестовое задание, ситуационное задание, расчетное задание, деловая игра, коллоквиум, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу). - Промежуточная аттестация (экзамен)
<i>Показатели</i>	Очная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	3
Семестр	3
Общая трудоемкость (академ. часов)	108
Аудиторная контактная работа:	56
Лекционные занятия	18
Практические занятия	-
Семинарские занятия	36
Консультации	2
Самостоятельная работа	25
Контроль	27
<i>Форма промежуточной аттестации</i>	Экзамен

1.2. Перечень компетенций с указанием этапов формирования в процессе освоения образовательной программы

Таблица 2

Перечень компетенций и их элементов

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	*Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
ПКс -8	ПКс-8.1	Знать:	
		1. Основные теории и концепции управления конфликтами и способы разрешения конфликтных ситуаций	ПКс-8.1 3-1

	Знает свойства организаций как сложных систем, понимает роль личности в организации, специфику коммуникативного поведения	2. Проблемы возникающие в коллективе при работе на один результат; методы погашения конфликтных ситуаций	ПКс-8.1 3-2
		3. Методы и приемы рационального чтения текстов управленческих документов, написания деловых писем; технику публичного выступления, виды убеждающих воздействий на собеседника; правила подготовки и проведения совещаний и деловых переговоров, технику телефонного разговора	ПКс-8.1 3-3
		Уметь:	
		1. выявлять мотивирующие и демотивирующие факторы организационного поведения	ПКс-8.1 У-1
		2. применять технику публичного выступления, виды убеждающих воздействий на собеседника;	ПКс-8.1 У-2
		3. использовать правила подготовки и проведения совещаний и деловых переговоров, технику телефонного разговора	ПКс-8.1 У-3
		Владеть:	
		1. Навыками практического использования различных способов разрешения конфликтных ситуаций в управлении, навыками проектирования, планирования и организации работы с человеческими ресурсами, техниками рационального чтения текстов управленческих документов, написания деловых писем.	ПКс-8.1 В-1

		2. Навыками проведения деловых переговоров, совещаний, служебных командировок;	ПКс-8.1 В-2
		3. Навыками проведения деловых переговоров, совещаний, служебных командировок.	ПКс-8.1 В-3
ПК-8	ПКс-8.2: Применяет на практике знания базовых основ мотивации персонала, лидерства и персонального развития в организации; демонстрирует умение управлять поведением и нововведениями в организации	Знать:	
		1. Методы и способы стимулирования труда персонала	ПКс-8.2 3-1
		2. Основные нормативные документы исполнительной дисциплины, системы мотивации труда	ПКс-8.2 3-2
		3. Элементы материального и нематериального стимулирования, способы расчета затрат на оплату труда	ПКс-8.2 3-3
		Уметь:	
		1. Проводить исследования удовлетворенности персонала на рабочем месте	ПКс-8.2 У-1
		2. Анализировать и проводить контроль трудовой деятельности персонала предприятия	ПКс-8.2 У-2
		3. Предлагать мероприятия по улучшению труда персонала, проводить оценку системы мотивации	ПКс-8.2 У-3
		Владеть:	
		1. Знаниями в области формирования системы контроля трудовой деятельности персонала;	ПКс-8.2 В-1
		2. Методами стимулирования персонала организации	ПКс-8.2 В-2
		3. Знаниями в области оплаты труда персонала	ПКс-8.2 В-3

Таблица 3

Этапы формирования компетенций в процессе освоения

основной образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (модуля)	Номер семестра	Код индикатора компетенции	Наименование оценочного средства*
Раздел 1. Основы организационного поведения				
1	Тема 1.1. Основные категории и понятия дисциплины «организационное поведение»	3	ПКс-8.1 ПКс-8.2	Устный опрос, дискуссия, коллоквиум, доклад (сообщение)
2	Тема 1.2. Общие свойства организаций, свойства организаций как сложных систем	3	ПКс-8.1 ПКс-8.2	Устный опрос, дискуссия, коллоквиум, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания) Индивидуальное задание
Раздел 2. Человек в организации				
3	Тема 2.1. Личность и организация.	3	ПКс-8.1 ПКс-8.2	Устный опрос, деловая игра, коллоквиум, дискуссия, доклад (сообщение)
4	Тема 2.2. Коммуникативное поведение человека в организации	3	ПКс-8.1 ПКс-8.2	Деловая игра, коллоквиум, ситуационное задание, дискуссия, доклад (сообщение),

5	Тема 2.3. Формирование группового поведения в организации	3	ПКс-8.1 ПКс-8.2	Устный опрос, дискуссия, ситуационное задание, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания) Индивидуальное задание
Раздел 3. Прикладные аспекты исследований организационного поведения				
6	Тема 3.1. Мотивация и результативность в организации.	3	ПКс-8.1 ПКс-8.2	Доклад (сообщение), дискуссия, коллоквиум
7	Тема 3.2. Лидерство в организации	3	ПКс-8.1 ПКс-8.2	Устный опрос, ситуационное задание, коллоквиум, доклад (сообщение) контроль знаний по разделу (тестовые задания) Индивидуальное задание
8	Тема 3.3. Персональное развитие в организации	3	ПКс-8.1 ПКс-8.2	Ситуационное задание, дискуссия, расчетная задача, доклад (сообщение)
9	Тема 3.4. Управление поведением и нововведениями в организации	3	ПКс-8.1 ПКс-8.2	Устный опрос, ситуационное задание доклад (сообщение), дискуссия, коллоквиум, контроль знаний по разделу (тестовые задания) Индивидуальное задание

**РАЗДЕЛ 2.
ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)
«ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»**

Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной работой) обучающихся.

В условиях балльно-рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания обучающегося используются как показатель его текущего рейтинга. Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе преподавателя. Данный вид контроля стимулирует у обучающегося стремление к систематической самостоятельной работе по изучению дисциплины (модуля).

Распределение баллов по видам учебной деятельности (балльно-рейтинговая система)

Наименование Раздела/Темы	Вид задания								
	ЛЗ		СЗ			Всего за тему	КЗР	Р (СР)	ИЗ*
			УО*	КС•/К•/Д•					
Р.1.Т.1.1	1	1	1	1	2	6	8	16	2
Р.1.Т.1.2	1	1	1	1	2	6			
Р.2.Т.2.1	1	1	1	1	2	6	8		2
Р.2.Т.2.2	1	1	1	1	2	6			
Р.2.Т.2.3	1	1	1	1	2	6			
Р.3.Т.3.1	1	1	1	1	2	6	8		2
Р.3.Т.3.2	1	1	1	1	2	6			
Р.3.Т.3.3	1	1	1	1	2	6			
Р.3.Т.3.4	1	1	1	1	2	6			
Итого: 100б	9	9	9	9	18	54	24	16	6

ЛЗ – лекционное занятие;

УО – устный опрос;

ТЗ – тестовое задание;

РЗ – разноуровневые задания;

другие виды используемых заданий, предложенных в приложении 1

ПЗ – практическое занятие;

СЗ – семинарское занятие;

КЗР – контроль знаний по Разделу;

Р – реферат.

СР – самостоятельная работа обучающегося

ИЗ – индивидуальное задание

КС•,К•- круглый стол, коллоквиум, доклады

2.1. Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля усвоения пройденного материала и определения уровня подготовленности обучающихся к изучению новой темы в начале каждого семинарского занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущей темы.

Критерии оценки.

Оценка «отлично»- 1 балл ставится, если обучающийся:

- 1)полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса;
- 2)обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры;
- 3)излагает материал последовательно и правильно, с соблюдением исторической и хронологической последовательности;

Оценка «хорошо» - 0,75 балл – ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает одна-две ошибки, которые сам же исправляет.

Оценка «удовлетворительно» - 0,5 балла – ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

- 1)излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;
- 2)не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
- 3)излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

<i>Контролируемые разделы (темы) дисциплины (модуля)</i>	<i>Вопросы для подготовки к фронтальному устному опросу по темам дисциплины (модуля)</i>
РАЗДЕЛ 1. ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ	
Тема 1.1. Основные категории и понятия дисциплины «организационное поведение»	<i>План семинара 1</i> 1. Предмет, объект, цели организационного поведения 2. Основополагающие концепции организационного 3. Организационная культура
	<i>План семинара 2</i> 1. Характерные особенности организационного поведения 2. Общность интересов 3. Природа организаций
Тема 1.2. Общие свойства организаций, свойства организаций как сложных систем.	<i>План семинара 3</i> 1.Подход, ориентированный на человеческие ресурсы 2.Ситуационный подход 3.Подход, ориентированный на результаты
	<i>План семинара 4</i> 1. Подход, ориентированный на человеческие ресурсы 2. Ситуационный подход 3. Подход, ориентированный на результаты
РАЗДЕЛ 2. ЧЕЛОВЕК В ОРГАНИЗАЦИИ	
Тема 2.1. Личность и организация	<i>План семинара 5</i> 1. Системный подход 2. Этика организационного поведения 3. Анализ “затраты – выгоды” при выборе организационного поведения
	<i>План семинара 6</i> 1. Теория ХиУ 2. Управленческая деятельность 3. Цель управления

Тема 2.2. Коммуникативное поведение человека в организации	План семинара 7 1. Основы коммуникаций 2. Нисходящие коммуникации 3. Восходящие коммуникации
	План семинара 8 1. Другие формы коммуникаций 2. Электронные коммуникации 3. Неформальное общение
Тема 2.3. Формирование группового поведения в организации	План семинара 9 1. Природа установок работника 2. Влияние удовлетворения трудом на работу сотрудников 3. Изучение уровня удовлетворения от труда
	План семинара 10 1. Области легитимного влияния организации 2. Право на частную жизнь 3. Дискриминация
РАЗДЕЛ 3. ПРИКЛАДНЫЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЙ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ	
Тема 3.1. Мотивация и результативность в организации	План семинара 11 1. Система мотивации: потребности, мотивы, интересы, ценности 2. Системы материального стимулирования – надбавки, бонусы, сдельная система оплаты труда, системы Скэнлона и Раккера 3. Концепция проектирования рабочего места: обогащение и расширение труда
	План семинара 12 1. Содержательные теории мотивации (Маслоу, Альдерфера, Мак Клееланда, Герцберга) 2. Процессуальные теории мотивации (Мак Грегора, теория ожидания Врума, модель Портера – Лоулера) 3. Современные теории мотивации (справедливости, атрибуции, целеполагания, подкрепления мотива)
Тема 3.2. Лидерство в организации	План семинара 13 1. Конфликты в организациях 2. Ассертивное поведение 3. Теория харизматического и преобразующего лидерства. Заменители лидерства. Стили лидерства.
	План семинара 14 1. Проблемы власти и политики организации 2. Определение лидерства. Теория черт характера лидера. 3. Определение лидерства в теории обмена. Ситуационная теория лидерства Фреда

	Фидлера.
Тема 3.3. Персональное развитие в организации	План семинара 15 1. Понятие социальной системы 2. Социальная культура 3. Роль индивида в организации
	План семинара 16 1. Статус 2. Организационная культура 3. Персональное развитие
Тема 3.4. Управление поведением и нововведениями в организации	План семинара 17 1. Природа руководства 2. Поведенческие подходы к стилям руководства 3. Ситуационные подходы к руководству
	План семинара 18 1. Основы наделения властью и участия в управлении 2. Механизм участия в управлении 3. Программы участия в управлении

2.2 Рекомендации по оцениванию результатов тестовых заданий обучающихся

В завершении изучения каждого раздела дисциплины (модуля) может проводиться тестирование (контроль знаний по разделу, рубежный контроль).

Критерии оценивания. Уровень выполнения текущих тестовых заданий оценивается в баллах. Максимальное количество баллов по тестовым заданиям определяется преподавателям и представлено в таблице 2.1.

Оценка соответствует следующей шкале:

Оценка (государственная)	Баллы	% правильных ответов
Отлично	8	75-100
Хорошо	5	51-75
Удовлетворительно	2	25-50
Неудовлетворительно	0*	менее 25

* - 0 в журнал не ставится

ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ РАЗДЕЛ 1. ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ

Выберите один верный ответ на вопрос

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

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. Модель организационного поведения, основывающаяся на механизмах власти.

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

9. 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.

10. 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.

12. 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.

13. 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.

РАЗДЕЛ 2. ЧЕЛОВЕК В ОРГАНИЗАЦИИ

Выберите один верный ответ на вопрос

1. 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

2. 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

3. 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

4. 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.
5. 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) г) союз интересов.
6. Система факторов, вызывающих активность организма и определяющих направленность поведения человека.
- А) потребности;
 - Б) мотивация;
 - В) стимулы;
 - Г) идеи.
7. Процесс побуждения к деятельности и общению для достижения личных целей и целей организации.
- А) стимулировании;
 - Б) манипулирование;
 - В) мотивирование
 - Г) потребности
8. 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) стиль управления.
 - Г) коммуникация
9. 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
10. Какой стиль руководства и лидерства эффективен для ситуации, когда сотрудники инициативны, самостоятельны и самоуправляемы?
- А) демократический;
 - Б) либеральный;
 - В) авторитарный.
 - Г) стрессовый
11. Какой стиль руководства и лидерства характеризуется «максимум демократии» и «минимум контроля»?
- А) демократический;
 - Б) либеральный;
 - В) авторитарный
 - Г) креативный
12. 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

РАЗДЕЛ 3. ПРИКЛАДНЫЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЙ

ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ

Выберите один верный ответ на вопрос

1. 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
2. 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;
3. В каждой организации всегда имеются следующие группы:
 - А) целевые;
 - Б) формальные;
 - В) неформальные;
 - Г) управленческие;
4. Ясность целей и согласие с ними членов группы предопределяют 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;
5. 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;
6. Условиями функционирования группы определяются следующие ее характеристики:
 - А) система вознаграждений;
 - Б) структура группы;
 - В) задачи, решаемые группой;
 - Г) групповые нормы;
7. Нормы предписывают, как и что необходимо делать группе в целом и каждому из ее членов в отдельности. Они могут быть писаными и неписаными. Групповые нормы определяют:
 - А) задачи, решаемые группой;
 - Б) структуру группы;
 - В) статус членов группы;
 - Г) поведение членов группы;
8. Оптимальный размер группы составляет:
 - А) 3–4 человека;
 - Б) 5–7 человек;
 - В) 15–20 человек;

- Г) не более 3 человек;
9. Если задачи, стоящие перед группой, достаточно просты и не связаны между собой, то:
- А) сплоченность членов группы невысока;
 - Б) требуется, чтобы члены группы сотрудничали друг с другом;
 - В) каждый член группы будет стремиться к соперничеству;
 - Г) можно легко оценить индивидуальные результаты труда каждого члена группы;
10. Типами формальных групп являются:
- А) рабочие группы;
 - Б) самоуправляемые команды;
 - В) команды менеджеров;
 - Г) дружеские группы
11. Из приведенных ниже утверждений правильным является:
- А) все группы создаются для выполнения определенной функции;
 - Б) во всех формальных группах все решения принимает руководитель, являющийся формальным лидером;
 - В) некоторые группы создаются преимущественно для решения определенных проблем;
 - Г) все группы характеризуются высоким уровнем сплоченности;
12. Системное качество человека, которое возникает в процессе выполнения деятельности, взаимодействия с другими людьми и с самим собой.
- А) индивид;
 - Б) личность;
 - В) человек;
 - Г) субъект.
13. Ограниченная размерами общность людей, выделяющаяся или выделяемая из социального целого по определенным признакам: характеру деятельности, социальной или классовой принадлежности, структуре, композиции и др.
- А) группа;
 - Б) институт;
 - В) организации;
 - Г) человек
14. Немногочисленная общность людей, находящихся между собой в непосредственном личном контакте и взаимодействии.
- А) средняя группа;
 - Б) большая группа;
 - В) малая группа.
 - Г) меняющаяся
15. Относительно многочисленная общность людей, находящихся в опосредованном функциональном взаимодействии.
- А) средняя группа;
 - Б) большая группа;
 - В) малая группа.
 - Г) меняющаяся
16. Многочисленная общность людей, находящихся в социально-структурной зависимости друг от друга.
- А) средняя группа;
 - Б) большая группа;
 - В) малая группа.
 - Г) модная
17. 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
18. 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;
20. 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
21. 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.
22. 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.
23. Сколько последовательных событий включает в себя модель планируемых изменений?
- А) 4
 - Б) 9
 - В) 5
 - Г) 7

2.3 Рекомендации по оцениванию результатов ситуационных заданий

Максимальное количество баллов	Правильность (ошибочность) решения
2	Полные верные ответы. В логичном рассуждении при ответах нет ошибок, задание полностью выполнено. Получены правильные ответы, ясно прописанные во всех строках заданий и таблиц
1,5	Верные ответы, но имеются небольшие неточности, в целом не влияющие на последовательность событий, такие как небольшие пропуски, не связанные с основным содержанием изложения. Задание оформлено не вполне аккуратно, но это не мешает пониманию вопроса
1	Ответы в целом верные. В работе присутствуют несущественная хронологическая или историческая ошибки, механическая ошибка или описка, несколько искажившие логическую последовательность ответа

0,75	В рассуждении допущены более трех ошибок в логическом рассуждении, последовательности событий и установлении дат. При объяснении исторических событий и явлений указаны не все существенные факты
0,5	Ответы неверные или отсутствуют

ТИПОВЫЕ СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Ситуация к теме 2.2. Коммуникативное поведение человека в организации

Описание ситуации

Идеи и ноу-хау формируют продукт. Структура организации стабилизируется, вводятся правила, определяются процедуры. Органы по выработке и принятию решений становятся ведущими компонентами организации. Для внешней среды компания не представляет особого интереса, упор делается на эффективность инноваций и стабильность. Цели являются еще не четкими, творческий процесс протекает свободно, ресурсы, как правило, отсутствуют. Возрастает роль высшего руководящего звена организации, процесс принятия решений становится более взвешенным, консервативным. Основатели организации выявляют потребности потребителей и социальные нужды. Роли распределены так, что выбытие тех или иных членов организации не вызывает серьезной опасности. Целеустремленность, способность рисковать и преданность делу характеризуют этот этап. Нередко используется директивный метод руководства, требующий быстрого исполнения и тщательного контроля. Формируется жизненный цикл продукции. Происходит захват сегмента рынка и завоевание потребителя. Управленческая система отсутствует. Для тех, кто в это время работает в организации, характерен наивысший энтузиазм, сплоченность идей и взглядов и взаимодействие на творческой основе. Функции внутри организации постепенно специализируются. Начинается процесс накопления ресурсов. Возможности доминируют над угрозами существования.

Контрольные вопросы.

1. Определите, какие стадии жизненного цикла организации описаны

Ситуация к теме 2.3. Формирование группового поведения в организации

Описание ситуации

Западногерманский производитель садоводческих систем стоит перед проблемой стагнирования рынка посевного материала и удобрений. Половина домашних хозяйств в ФРГ имеет сады (всего 10 млн. садов площадью примерно 230 м² каждый в среднем). Однако ежегодно прибавляется только около 2,3% общей площади газонов. Около 30% собственников газонов имеют с ними проблемы. Одна из причин — низкокачественный посевной материал: не отвечающий принятым размерам рост летом и низкая устойчивость к болезням. Кроме того, он плохо переносит частое скашивание и через несколько лет быстро дегенерирует. Удобрение и поливка против сорняков имеют только поверхностный эффект, так как качество основной поросли зависит от посевного материала, в связи с чем восстановление газона должно быть капитальным.

Более того, изменяются требования владельцев газона к его особенностям. Вместо репрезентативности и декоративности предпочтение отдается сильному и крепкому, который способен выдержать нагрузку, т.е. спорт, игры и т.д.

Однако красивый и качественный газон можно получить только путем полного посева уже ранее засеянной территории высококачественным посевным материалом. Но при этом газоном вообще нельзя пользоваться три месяца и он достаточно дорог.

Исследования, которые производитель проводит в этой области, показывают, что засев высококачественного посевного материала на месте уже существующего дегенерировавшего газона дает только оптический эффект. Для того чтобы получить

действительно качественный газон, необходима специальная обработка почвы, прежде всего с применением соответствующих удобрений.

Система восстановления газона, которую предлагает производитель, состоит в использовании следующих продуктов: посевной материал, удобрения для корней рассады, специальные удобрения для травы и необходимое садоводческое оборудование для повседневной деятельности, т.е. косьбы, внесения удобрений, полива, уборки и т.д.

Главная часть этой системы — результат исследований и развития производителя.

Выгода потребителя заключается в том, что старый, дегенерировавший газон полностью обновляется в течение короткого времени (около 6 недель). При этом цена составляет 1/7 цены нового газона. Кажущаяся сложность этой системы и анализ сбыта показали, что классическим сбытовым путем эта система на рынке укрепиться не смогла.

Контрольные вопросы.

1. Проанализируйте маркетинговую ситуацию и опишите маркетинговую проблему, перед которой стоит производитель.

2. По результатам анализа разработайте маркетинговую концепцию и шаги по ее претворению в жизнь.

Ситуация к теме 3.2 . Лидерство в организации

Описание ситуации

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 избегания – 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?

Ситуационное задание по теме 3.3. «Персональное развитие в организации»

Описание ситуации

«Роль организации в вашей жизни»

Раскрыть роль и значение организации в жизни индивида.

Задание.

- определить организации, которые играют важную роль в вашей жизни;
- выявить основные характеристики одной из этих организаций, наиболее вам знакомой, и определить ее вид;
- представить основные функции менеджмента этой организации;
- определить последствия существования данной организации.

Этапы работы.

1. Составить перечень из 5 организаций, с которыми вы имели контакты в последнее время (ваша работа, магазин, кинотеатр, поликлиника и пр.).

2. Описать характеристики одной из перечисленных организаций (работа по подгруппам), заполнив табл.

Для составления характеристик можно воспользоваться основными параметрами

организации:

- цели и вид деятельности (какие задачи организация перед собой ставит и чем занимается);
- отношения внутри организации (корпоративная, индивидуалистская, эдхократическая, партисипативная);
- этап жизненного цикла организации на сегодняшний день.
- форма собственности (государственная, частная, муниципальная и пр.).

Ситуация к теме 3.4. Управление поведением и нововведениями в организации

Описание ситуации

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.

1. Разработайте стратегию взаимодействия менеджера и неформального лидера.
2. Выберите одну из альтернатив поведения менеджера:
 - Уволить несогласного лидера;
 - Проигнорировать его мнение;
 - Привлечь на свою сторону;
 - Прочее (обосновать).

2.4.Рекомендации по оцениванию результатов деловой (ролевой) игры

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
2 (отлично)	выставляется обучающемуся (индивидуально или как участнику группы), если содержание его деятельности полностью соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; четко организована работа по сюжету игры, присутствует вариативность в разрешении игровой ситуации, комментарии по ходу игры основываются на понятийном аппарате предметной области и иллюстрируют основные закономерности изучаемой дисциплины и ее прикладной аспект
1,5 (хорошо)	выставляется обучающемуся (индивидуально или как сотруднику группы), если содержание его деятельности в основном соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; игровой сюжет находит развитие, комментарии по ходу игры включают понятийный аппарат предметной области и отражают в основном понимание прикладного аспекта изучаемой дисциплины

1 (удовлетворительно)	выставляется обучающемуся (индивидуально или как сотруднику группы), если содержание его деятельности в целом соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; игровой сюжет не детализируется, комментарии по ходу игры в небольшой степени опираются на понятийный аппарат предметной области, прикладной аспект изучаемой дисциплины представлен фрагментарно
0,5	выставляется обучающемуся (индивидуально или как сотруднику группы), если содержание его деятельности лишь частично соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; игровой сюжет не развивается, комментарии по ходу игры отсутствуют, обучающийся не демонстрирует понимания прикладного аспекта изучаемой дисциплины

ТИПОВАЯ ДЕЛОВАЯ (РОЛЕВАЯ) ИГРА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Деловая игра к теме 2.1 «Личность и организация» «ПРОБЛЕМЫ БУХГАЛТЕРА»

Концепция игры.

Сара Росс после 12 лет работы в бухгалтерии «Шарп Петролеум Компани» («Sharp Petroleum Company»), получив повышение, была назначена начальником сектора бухгалтерского учета розничных продаж.

Сара не до конца еще ознакомилась с деятельностью подразделения, как от покупателя поступила жалоба в офис. Сара знала, как пользоваться техническим оборудованием бухгалтерии, но не имела практического опыта в этой области. Поэтому она иногда не могла ответить на текущие вопросы, возникающие у девушек, работающих на бухгалтерской технике. В результате девушки привыкли обращаться с подобными вопросами к начальнику сектора производственного бухгалтерского учета, и Сара не сумела этого предотвратить.

Постепенно подчиненные Сары перестали уважать её и с любой проблемой обращались напрямую к начальнику сектора производственного бухучета. Сара попыталась вернуть утраченный авторитет, более тщательно проверяя их работу, но психологический климат в группе и эффективность ее работы от этого пришли в еще больший упадок. Блэк, заведующий управлением, и его начальник, главный контролер, узнав о недовольстве служащих и большой текучести в управлении, сочли работу Сары неудовлетворительной. Некоторые служащие при опросе заявили, что они понимают в работе больше, чем Сара.

В результате было принято решение слить сектор производственного бухучета и сектор учета розничных продаж, руководителем объединенного сектора назначить начальника сектора производственного бухучета, к которому подчиненные Сары обращались за помощью, а Сару назначить на руководящую должность и канцелярии с тем же окладом, что и на прежнем месте.

Роли (ролевые группы): Бухгалтер, начальник, сотрудники

Ожидаемый результат - подобрать правильное решение сложившегося конфликта

Методика проведения – разбиться на приверженцев бухгалтера и друзей начальника и предложить правильное решение

2.4.Рекомендации по оцениванию вопросов для коллоквиума, собеседования по дисциплине (модулю) «Организационное поведение».

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
2 (отлично)	Выставляется обучающемуся, если он определяет рассматриваемые понятия раздела или темы учебной дисциплины четко и полно, приводя соответствующие примеры.
1,5 (хорошо)	Выставляется обучающемуся, если он допускает отдельные погрешности в ответе, но в целом демонстрирует знание и владение содержанием раздела (темы) учебной дисциплины
1 (удовлетворительно)	Выставляется обучающемуся, если он обнаруживает пробелы в знаниях материала раздела или темы учебной дисциплины
0,5 (неудовлетворительно)	Выставляется обучающемуся, если он обнаруживает существенные пробелы в знаниях основных положений раздела или темы учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи

ТИПОВЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ КОЛЛОКВИУМА, СОБЕСЕДОВАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Раздел 1. Основы организационного поведения

1. Каковы предпосылки возникновения организационного поведения как области знаний и учебной дисциплины? Как это связано с изменениями, происходящими в институциональной среде и в самих организациях?

2. В чем состоит связь организационного поведения и других дисциплин – социологии, психологии, менеджмента, экономической теории, педагогики?

3. В чем состоит вклад Хотторнских исследований в развитие дисциплины организационного поведения? Каковы основные результаты и выводы Хотторнского исследования?

4. В чем, на Ваш взгляд, заключается сложность определения предмета организационного поведения?

Раздел 2. Человек в организации

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».

Раздел 3. Прикладные аспекты исследований организационного поведения

1. Процесс возникновения и развития конфликта и его природа.

2. Оптимальный уровень конфликта в организации.

3. Условия и причины возникновения конфликтных ситуаций.

4. Модель индивидуальных типов реакции на конфликт.
5. Методы разрешения конфликтов
6. Какие существуют общепринятые понятия организации, и как они связаны между собой?
7. Опишите основные черты организации. Как вы понимаете, в чем отличие формальных организаций от неформальных?
8. Чем отличаются научающиеся организации от традиционных? Какое воздействие оказывают эти различия на способы управления людьми?
9. В чем заключаются особенности современного этапа (новой парадигмы) развития бизнеса? Какие последствия это имеет в области управления персоналом?

2.5. Рекомендации по оцениванию дискуссионных тем для круглого стола (дискуссии, диспуты, дебаты).

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
2 (отлично)	- полное раскрытие темы; - указание точных названий обсуждаемых явлений, знание современного состояния проблемы; - правильная формулировка понятий и категорий; - самостоятельность ответа, умение вводить и использовать классификации и квалификации, анализировать и делать собственные выводы по рассматриваемой теме; - использование материалов современной отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.
1,5 (хорошо)	- недостаточно полное раскрытие темы; - несущественные ошибки в определении понятий, категорий и т.п., кардинально не меняющих суть изложения; - репродуктивность ответа: отсутствие самостоятельного анализа и оценочных суждений; - недостаточное использование материалов современной отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.
1 (удовлетворительно)	- отражение лишь общего направления темы; - наличие достаточного количества несущественных или одной - двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т.п.; - неспособность осветить современное состояние проблемы
0,5 (неудовлетворительно)	- содержание темы не раскрыто; - большое количество существенных ошибок; - отсутствие умений и навыков, обозначенных выше в качестве критериев выставления положительных оценок др.

ТЕМЫ ДИСКУССИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Темы для дискуссии по теме 1.1. «Основные категории и понятия дисциплины «организационное поведение»

1. Понятие организационного поведения. Его сущность и содержание.

2. Характеристика организации как системы
3. Роль организации в жизни современного общества.
4. Определение понятия организации.

Темы для дискуссии по теме 1.2. «Общие свойства организаций, свойства организаций как сложных систем»

1. Развитие концепций управления и организационного поведения.
2. Производственная психология и школа человеческих отношений.
3. Школа поведенческих наук.
4. Современные проблемы менеджмента.

Темы для дискуссии по теме 2.1. «Личность и организация»

1. Организационное поведение в компаниях
2. Методы управления конфликтами в организации
3. Власть и влияние: баланс власти, основные виды власти и их воздействие на организационное поведение.

Темы для дискуссии по теме 2.2. «Коммуникативное поведение человека в организации»

1. Манипулирование и договорные отношения как формы управления поведением людей: достоинства и недостатки.
2. Системные свойства организации.
3. Жизненный цикл организации.

Темы для дискуссии по теме 2.3. «Формирование группового поведения в организации»

1. Социальная организация. Хозяйственная организация.
2. Проблемы воспитания командных игроков. Команды и управление качеством.
3. Определение сущности и содержания карьеры.

Темы для дискуссии по теме 3.1. «Мотивация и результативность в организации»

1. Этапы жизненного цикла работника в организации
2. Управление карьерой работника
3. Сущность процесса социализации

Темы для дискуссии по теме 3.3. Персональное развитие в организации»

1. Модель ценностной ориентации А.Клукхона и Ф.Стодтбека
2. Модель изучения культурных ценностей Г.Хофстеде
3. Влияние международной среды на организационное поведение

Темы для дискуссии по теме 3.4. «Управление поведением и нововведениями в организации»

1. Условия успешного вхождения в организацию

2. Социализация личности в организации
3. Проблемы организационной социализации

2.6. Рекомендации по оцениванию эссе (рефератов, докладов, сообщений).

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
2 (отлично)	Выставляется обучающемуся если он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив проблему содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно.
1.5 (хорошо)	Выставляется обучающемуся если работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены отдельные ошибки в оформлении работы.
1 (удовлетворительно)	Выставляется обучающемуся если в работе студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы.
	Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в содержании проблемы, оформлении работы.
0,5 (неудовлетворительно)	Выставляется обучающемуся если работа представляет собой пересказанный или полностью заимствованный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

ТЕМЫ ЭССЕ (РЕФЕРАТОВ, ДОКЛАДОВ, СООБЩЕНИЙ) ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Раздел 1. Основы организационного поведения

Тема 1.1. Основные категории и понятия дисциплины «организационное поведение».

Темы докладов

1. История организационного поведения как науки и роль данной дисциплины в развитии современного менеджмента

2. Потенциал человека и возможности его раскрытия через управление поведением сотрудника в организации
3. Содержательные теории мотивации: их особенности и возможности применения для управления организационным поведением

Темы докладов

1. Теория ролей и поведение человека в организации: проблемы и возможности управления.
2. Психологический контракт: особенности его заключения и влияния на поведение сотрудника.
3. Стимулирование: роль поощрения и наказания в формировании поведения человека в организации.

Тема 1.2. Общие свойства организаций, свойства организаций как сложных систем

Темы докладов

1. Малая группа: факторы, определяющие поведение человека в группе.
2. Этапы развития малой группы (групповая динамика) и действия менеджера по управлению развитием группы.
3. Формирование команды: особенности распределения ролей и групповой динамики. Управление формированием команды.

Темы докладов

1. Потенциал рабочей группы, его особенности и возможности раскрытия через методы управления организационным поведением.
2. Стили и методы руководства и их влияние на организационное поведение сотрудников.
3. Современный руководитель: особенности, требования, перспективы, поведение, проблемы и возможности.

Раздел 2. Человек в организации

Тема 2.1. Личность и организация

Темы докладов

1. Развитие личности и развитие организации: сходство, различие, возможности управления.
2. Международное влияние на организационное поведение: специфика работы в совместных предприятиях и межнациональных корпорациях.
3. Организационная культура и ее влияние на организационное поведение.

Темы докладов

1. Методы формирования и управления организационной культурой.
2. Нововведения в организации и их влияние на поведение сотрудников.
3. Сопротивление и его преодоление.

Тема 2.2. Коммуникативное поведение человека в организации

Темы докладов

1. Конфликты в организации: причины и возможности управления.
2. Методы управления конфликтами в организации.
3. Власть и влияние: баланс власти, основные виды власти и их воздействие на организационное поведение.

Темы докладов

1. Манипулирование и договорные отношения как формы управления поведением людей: достоинства и недостатки.
2. Коммуникация в организации: виды коммуникаций, их роль для реализации

- организационного потенциала и влияние на организационное поведение.
- 3.Трудовое участие как методы управления организационным поведением.

Тема 2.3. Формирование группового поведения в организации

Темы докладов

1. Организационное поведение. Основные подходы. Базовые концепции в понимании организационного поведения.
2. Модели организационного поведения. Влияние модели на функционирование системы организационного поведения.
3. Особенности организационной культуры с точки зрения организационного поведения.

Темы докладов

- 1.Взаимосвязь основных характеристик культуры организации и моделей организационного поведения.
- 2.Стимулирование: его основные формы и механизмы влияния на поведение.
- 3.Рольное поведение как форма организационного поведения. Связь ролевого поведения с культурой организации.

Раздел 3. Прикладные аспекты исследований организационного поведения

Тема 3.1. Мотивация и результативность в организации

Темы докладов

- 1.Влияние мотивации трудовой деятельности на формирование поведения в организации.
- 2.Основные подходы к мотивации организационного поведения.
- 3.Содержательные теории мотивации и их применение.

Темы докладов

- 1.Процессуальные теории мотивации и их применение.
- 2.Стимулирование: его основные формы и механизмы влияния на поведение.
- 3.Мотивация и стимулирование: сходство и различия.

Тема 3.2. Лидерство в организации

Темы докладов

- 1.Взаимодействие личности и группы.
- 2.Конструктивное и деструктивное развитие отношений.
- 3.Руководство и лидерство.

Темы докладов

- 1.Сходство и различие.
- 2.Влияние на организационное поведение сотрудников.
- 3.Особенности форм власти и влияния взаимосвязь с моделями организационного поведения.
- 4.Организационный климат. Его компоненты.

Тема 3.3. «Персональное развитие в организации»

Темы докладов

- 1.Особенности организационного поведения в условиях культурного многообразия.
- 2.Эволюция взглядов на эффективность организаций.
- 3.Организации как сложные системы, свойства организаций как сложных систем.
- 4.Организационное поведение как фактор эффективности организаций.
- 5.Поведение личности в организации: управляемые, неуправляемые и частично управляемые факторы, детерминирующие поведение личности в организации.
- 6.Управление поведением и деятельностью личности в организации.

Темы докладов

- 1.Развитие персонала и эффективность организаций.

2. Группы в организациях.
3. Конфликты в организациях и возможные подходы к их разрешению.
4. Власть, лидерство и проблемы развития организаций.
5. Поведение руководителя.
6. Организационная культура как фактор эффективности организаций.
7. Изменения в организациях.

Тема 3.4. Управление поведением и нововведениями в организации

Темы докладов

1. Факторы, влияющие на формирование организационного климата.
2. Оптимальный и неоптимальный климат.
3. Взаимосвязь климата и организационного поведения.
4. Межличностные и организационные конфликты.

Темы докладов

1. Причины и профилактика конфликтов в организации.
2. Специфика использования в формировании организационного поведения.
3. Поощрение и наказание как методы стимулирования. Принципы использования.
4. Экономическое стимулирование. Необходимость. Достоинства и недостатки.

2.7. Рекомендации по оцениванию иных форм текущего контроля (расчетных задач по дисциплине).

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
2 (отлично)	Выставляется обучающемуся, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса, а также основного содержания и новаций лекционного курса по сравнению с учебной литературой. Обучающийся демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Знание
	основной литературы и знакомство с дополнительно рекомендованной литературой. Логически корректное и убедительное изложение ответа.
1,5 (хорошо)	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы; знание важнейших работ из списка рекомендованной литературы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа

1 (удовлетворительно)	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; неполное знакомство с рекомендованной литературой; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий; стремление логически определенно и последовательно изложить ответ
0,5 (неудовлетворительно)	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует незнание, либо отрывочное представление о данной проблеме в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе

ТИПОВЫЕ ЗАДАЧИ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Тема 3.3. Персональное развитие в организации *Задачи на уровень напряженности в коллективе* **Задача 1**

Решите задачу.

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

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

Создайте коллектив и рассчитайте уровень напряженности применяя числовые значения.

Сделать выводы.

2.8.Рекомендации по оцениванию реферата

Максимальное количество баллов*	Критерии
16	Выставляется обучающемуся, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса, а также основного содержания и новаций лекционного курса по сравнению с учебной литературой. Обучающийся демонстрирует отчетливое и свободное владение
	концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Знание основной литературы и знакомство с дополнительно рекомендованной литературой. Логически корректное и убедительное изложение ответа

12	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы; знание важнейших работ из списка рекомендованной литературы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа
8	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии дисциплины; неполное знакомство с рекомендованной литературой; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий; стремление логически определенно и последовательно изложить ответ
3	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует незнание, либо отрывочное представление о данной проблеме в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе

ТЕМЫ ЭССЕ (РЕФЕРАТОВ, ДОКЛАДОВ, СООБЩЕНИЙ) ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

1. Влияние эмоций и настроения на организационное поведение.
2. Эмоциональная саморегуляции и самоконтроль: сходство и различия.
3. Трансактный подход к исследованию организационного стресса.
4. Ведущие факторы возникновения организационного стресса.
5. Синдром «эмоционального выгорания» как следствие организационного стресса.
6. Организационные программы и индивидуальные методы преодоления стресса.
7. Мотивационно-гигиеническая теория удовлетворенности работой и теория ценностей: достоинства и ограничения.
8. Потенциальные последствия неудовлетворенности работой: «абсентеизм», эгоистическое поведение, снижение результативности и добровольное увольнение.
9. Организационная приверженность: значение, основные типы и формирование.
10. Виды предубеждений и их влияние на организационное поведение.
11. Соотношение мотивов и потребностей: функции в организационном поведении.
12. Теория мотивации А. Маслоу и К. Альдерфера: сравнительный анализ.
13. Роль теории приобретенных потребностей Д. МакКлелланда в изучении механизмов карьерного роста.
14. Мотивирование посредством постановки цели в теориях Э. Лока и Г. Латхэма.
15. Организационная справедливость как фактор повышения мотивации.
16. Мотивирование посредством повышения ясности в ожиданиях в теории В. Врума.
17. Мотивирование посредством проектирования работы: модель характеристик работы Р. Хэкмана и Г. Олдхэма.

18. Новый способ построения карьеры — «карьера без границ».
19. Устойчивый и ступенчатый типы карьеры: факторы выбора и проблемы развития.
20. Спиральный и переменчивый типы карьеры: сходство и различия.
21. Факторы выбора карьеры: соответствие человека работе и «якоря» карьеры.
22. Организационная социализация: освоение правил игры.
23. Наставничество как инструмент становления профессионала: проблема взаимоотношений наставника и ученика.
24. Способы преодоления карьерного «плато».
25. Формальные и неформальные рабочие группы: различия в механизмах влияния на организационное поведение.
26. Ролевое поведение в рабочей группе: разнообразие ролей.
27. Влияние групповых норм на эффективность работы.
28. Источники должностной и личностной власти в организации.
29. Факторы групповой сплоченности и ее влияние на организационное поведение.
30. Отличие современной самоуправляемой команды от традиционной рабочей группы.
31. Виртуальные команды: особенности взаимодействия и управления.

2.9. Рекомендации по оцениванию индивидуальных заданий (тезисы)

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
2 (отлично)	Выставляется обучающемуся если он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив проблему содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно.
1,5 (хорошо)	Выставляется обучающемуся если работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены отдельные ошибки в оформлении работы.
1 (удовлетворительно)	Выставляется обучающемуся если в работе студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в содержании проблемы, оформлении работы.
0,5 (неудовлетворительно)	Выставляется обучающемуся если работа представляет собой пересказанный или полностью заимствованный

	исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.
--	--

ТЕМЫ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Раздел 1. Основы организационного поведения

1. Качества современного лидера и эффективные стили лидерства.
2. Концепция «заменителей» и «нейтрализаторов» лидерства.
3. Харизматическое лидерство: требования к лидеру и условия возникновения.
4. Теория трансформационного лидерства Б. Басса и его последователей.
5. Крушение лидеров: почему лидеры терпят неудачи?

Раздел 2. Человек в организации

1. Особенности управления человеческими ресурсами в транснациональных корпорациях.
2. Демографические изменения в рабочей силе: новые способы управления в условиях разнообразия.
3. «Обезжиривание» организаций: даунсайзинг и аутсорсинг.
4. Дистанционное присутствие на работе.
5. Этические ценности в принятии решений и поведении менеджера.

Раздел 3. Прикладные аспекты исследований организационного поведения

1. Управление организационной культурой как «мягкий» метод управления организацией.
2. Организационная культура как метафора.
3. Структура организационной культуры по Э. Шейну: достоинства и ограничения.
4. Типология организационной культуры К. Камерона и Р. Куина: результаты исследований.
5. Факторы становления и способы поддержки организационной культуры.

Раздел 4. Принципы развития организационного поведения

1. Теория взаимодействия личности и ситуации как основа для понимания организационного поведения.
2. «Большая пятерка черт личности»: возможности применения в организационном поведении.
3. Практика применения типологий личности в изучении организационного поведения.
4. Роль эмоционального интеллекта в деятельности специалиста и менеджера.
5. Творческий интеллект (креативность) в системе интеллектуальных способностей специалиста и менеджера.

ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ ПО РАЗДЕЛАМ (ТЕМАМ) ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Содержание оценочного средства (вопрос к экзамену, практические задания, ситуационные задачи и т.д.)	Индекс оцениваемой компетенции или ее элементов
Вопрос к экзамену		

Раздел 1. Основы организационного поведения		
Тема 1.1. Основные категории и понятия дисциплины «организационное поведение»		
1	Теории поведения человека в организации	ПКс-8.1 3-1
2	Системный подход к организационному поведению	ПКс-8.1 3-2
3	Ситуационный подход к организационному поведению	ПКс-8.2 У-1
4	Нормативный подход к организационному поведению	ПКс-8.1 3-1
5	Функциональный подход к организационному поведению	ПКс-8.2 3-3
Раздел 1. Основы организационного поведения		
Тема 1.2. Общие свойства организаций, свойства организаций как сложных систем		
6	Личность и организация	ПКс-8.1 3-1
7	Понятие личности	ПКс-8.1 У-2
8	Группа	ПКс-8.2 У-1
9	Организация.	ПКс-8.2 В-1
10	Виды организаций.	ПКс-8.1 3-1
Раздел 2. Человек в организации		
Тема 2.1. Личность и организация		
11	Личность в корпоративной организации.	ПКс-8.2 У-1
12	Личность в индивидуалистической организации.	ПКс-8.2 У-2
13	Коммуникативное поведение в организации	ПКс-8.1 3-1
14	Понятие коммуникаций.	
15	Виды коммуникаций.	ПКс-8.1 У-1
Раздел 2. Человек в организации		
Тема 2.2. Коммуникативное поведение человека в организации		
16	Эффект.	ПКс-8.1 3-1
17	Эффективность.	ПКс-8.1 3-1
18	Формирование группового поведения в организации	ПКс-8.2 В-1
19	Понятие группового поведения.	
20	Эффект.	
Раздел 2. Человек в организации		
Тема 2.3. Формирование группового поведения в организации		
21	Приемы конструирования организации.	ПКс-8.2 3-1
22	Управление поведением организации	ПКс-8.2 3-1
23	Понятие поведения организации.	ПКс-8.2 3-2
24	Формы поведения организации.	ПКс-8.2 3-1
Раздел 3. Прикладные аспекты исследований организационного поведения		
Тема 3.1. Мотивация и результативность в организации		
25	Формирование коммуникаций.	ПКс-8.1 У-1
26	Поведение в коммуникативном общении.	ПКс-8.2 У-2
27	Мотивация и результативность организации	ПК-8.1 В-1
28	Понятие мотивации.	ПКс-8.1 3-1
29	Пирамида А. Маслоу.	ПКс-8.1 3-3
Раздел 3. Прикладные аспекты исследований организационного поведения		
Тема 3.2. Лидерство в организации		
30	Лидерство в организации	ПКс-8.1 У-1
31	Менеджмент и лидерство.	ПКс-8.1 3-3

32	Атрибутивное лидерство	ПКс-8.1 3-1
33	Модель атрибутивного лидерства.	ПКс-8.2 3-2
34	Харизматическое лидерство	ПК-8.2 3-1
35	Поведение лидера	ПКс-8.2 3-1
Тема 3.3. Персональное развитие в организации		
36	Технология достижения харизматического лидерства.	ПКс-8.2 У-1
37	Концепция преобразующего лидерства	ПКс-8.1 У-2
38	Понятие харизмы.	ПКс-8.2 В-1
39	Изменения в организации	ПКс-8.1 3-1
40	Понятие организационных изменений.	ПКс-8.2 3-3
41	Революция	ПКс-8.2 У-1
40	Организация изменений.	ПКс-8.1 3-1
41	Проектирование работы	ПКс-8.2 3-1
42	Анализ работы.	ПКс-8.1 3-2
43	Модели проектирования работы	ПКс-8.2 3-1
44	Коммуникативное поведение в организации	ПК-8.1 3-1
Тема 3.4. Управление поведением и нововведениями в организации		
45	Понятие коммуникаций	ПКс-8.2 3-1
46	Виды коммуникаций	ПКс-8.1 3-2
47	Формирование коммуникаций	ПКс-8.1 У-1
48	Проектирование работы	ПКс-8.1 У-2
49	Анализ работы	ПКс-8.1 В-1
50	Модели проектирования работы	ПКс-8.2 3-1

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом»

Кафедра управления персоналом и экономика труда

Дисциплина (модуль) «Организационное поведение»

Курс 2

Семестр 3

Форма обучения очная

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №1

Теоретические вопросы.

1. Манипулирование и договорные отношения как формы управления поведением людей: достоинства и недостатки.

2. Коммуникация в организации: виды коммуникаций, их роль для реализации организационного потенциала и влияние на организационное поведение.

Ситуационное задание.

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 избегания – 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?

Экзаменатор: _____ А.В. Петенко

Утверждено на заседании кафедры « » 20 г. (протокол № от « » 20 г.)

Зав. кафедрой: _____ А.М. Стадник