

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костровец Лариса Борисовна
Должность: директор
Дата подписания: 19.05.2026 19:08:03
Уникальный программный ключ:
6882606104c36dbde41c4ab93a65382136a292d6

Приложение 4
к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

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

38.03.01 Экономика
(код, наименование направления подготовки)

Финансы и кредит
(наименование образовательной программы)

очная форма обучения
(форма обучения)

Год набора – 2026

Донецк

Автор-составитель РПД:

Деяева Лариса Михайловна, канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры менеджмента непроизводственной сферы

Заведующий кафедрой:

Тарасова Елена Владимировна, канд. экон. наук, доцент, заведующий кафедрой менеджмента непроизводственной сферы

Рабочая программа дисциплины Б1.О.01.02.07 Организационное поведение одобрена на заседании кафедры менеджмента непроизводственной сферы Донецкого филиала РАНХиГС

протокол № 11 от «18» марта 2026 г.

СОДЕРЖАНИЕ

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

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

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

| ОТФ/ТФ и реквизиты ПС <i>(при наличии)</i> | Код компетенции | Наименование компетенции | Код индикатора достижения компетенции | Наименование индикатора достижения компетенции | Образовательный результат |
|---|-----------------|--|---------------------------------------|---|---|
| | УК-5 | Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах | УК-5.3 | Выстраивает деловое общение на принципах толерантности и этических нормах | <p>УК-5.3 3-1. Знает принципы толерантности в деловом общении</p> <p>УК-5.3 3-2. Знает этические нормы межкультурного взаимодействия</p> <p>УК-5.3 У-1. Умеет выстраивать деловое общение на принципах толерантности</p> <p>УК-5.3 У-2. Умеет соблюдать этические нормы в профессиональном взаимодействии</p> |
| | УК-9 | Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах | УК-9.2 | Руководствуется этическими нормами и учитывает психологические особенности взаимодействия с лицами с ограниченными возможностями здоровья | <p>УК-9.2 3-1. Знает этические нормы взаимодействия с инвалидами</p> <p>УК-9.2 3-2. Знает проблемы социальной адаптации инвалидов</p> <p>УК-9.2 У-1. Умеет выстраивать профессиональную коммуникацию</p> <p>УК-9.2 У-2. Умеет анализировать проблемы профессиональной адаптации</p> |

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

Общий объем дисциплины:

3,00 з.е., 108 ак.час

Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий: 36 ак. час на контактную работу с преподавателем, из них 14 ак.час на лекции и 24 ак.час на практические занятия. 61 ак. час на самостоятельную работу обучающихся.

Б1.О.01.02.07 Организационное поведение реализуется на 2-ом курсе в 3-м семестре после изучения дисциплин:

- Основы маркетинга;
- Современные информационные технологии в социальных науках.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

3.1. Структура дисциплины (модуля)

Очная форма обучения

| № п/п | Наименование тем и (или) разделов | ВСЕГО | Объем дисциплины, ак.час | | | | | | | | | | Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации | | |
|----------|--|-------|---|----|---------------------------|----|--|-----|----|------------------------|----------|------|--|-----------------|----|
| | | | Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий | | | | | | | Самостоятельная работа | | | | | |
| | | | Период теоретического обучения | | | | Период промежуточной аттестации (сессия) | | | | | | | | |
| | | | Занятия лекционного типа | | Занятия семинарского типа | | ИК | КСР | КЭ | Кат.тэк | Контроль | СРкр | | СРэк | СР |
| | | | Л | ВЛ | ЛР | ПЗ | | | | | | | | | |
| РАЗДЕЛ 1 | ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ | | | | | | | | | | | | | | |
| Тема 1.1 | Общенаучные основы организационного поведения | 16 | 2 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | Опрос Доклад | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|--|-----|----|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|--------------------------------------|
| Тема 1.2. | Личность в организации | 16 | 2 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | Опрос Тестирование |
| Тема 1.3. | Организационное поведение на групповом уровне | 16 | 2 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | Опрос Контрольное задание |
| РАЗДЕЛ 2 | МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПОВЕДЕНИЕМ В ОРГАНИЗАЦИИ | | | | | | | | | | | | | |
| Тема 2.1. | Управление организационной культурой | 16 | 2 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | Доклад Опрос |
| Тема 2.2. | Управление коммуникативным поведением организации | 17 | 2 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 | Опрос Контрольное задание |
| Тема 2.3. | Управление мотивацией в организации | 18 | 4 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | Тестирование, Контрольное задание |
| Промежуточная аттестация | | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | 0 | 0 | 0 | Зачет с оценкой |
| Итого | | 108 | 14 | 0 | 0 | 24 | 0 | 0 | 0 | 9 | 0 | 0 | 61 | |

Используемые сокращения:

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

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

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

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.

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

работа сотрудника. Роль руководителя в мотивации подчиненных: стили лидерства и мотивация. Связь мотивации с удовлетворенностью трудом.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

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

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

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

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

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

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

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

4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

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

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

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

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

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

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

| Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости | Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию | Максимальная итоговая балльная оценка (ст.1+ст.2/2) | Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию (ст.1+ст.2/2) |
|--|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 100 баллов | 100 баллов | 100 баллов | 100 баллов |

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

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

доклад, опрос, тестирование, контрольное задание.

Система оценивания знаний по видам учебной деятельности

Критерии оценивания опроса:

| Балы | Описание критерия |
|------|--|
| 3 | Обучающийся полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка. |
| 2 | Обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам |

| | |
|-----|--|
| | неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок. |
| 2 | Обучающимся допущены отдельные ошибки при выполнении задания |
| 0-1 | У обучающегося отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не верно. |

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

РАЗДЕЛ 1 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

Тема 1.1. Общенаучные основы организационного поведения. ОПК-4.1, ОПК-4.2.

Вопросы для опроса:

1. Сформулируйте определение организационного поведения как науки. Какие основные цели преследует изучение организационного поведения в контексте управления?
2. Проанализируйте, как именно системный подход позволяет комплексно исследовать поведение индивидов и групп в организационном контексте, в отличие от изолированного рассмотрения.
3. Сравните и сопоставьте две из следующих научных школ в организационном поведении: классическую, бихевиористскую, ситуационную. Укажите ключевые различия в их подходах к исследованию поведения.
4. Опишите структуру уровней анализа в организационном поведении (индивидуальный, групповой, организационный). Приведите конкретный пример управленческой задачи, требующей анализа на каждом из этих уровней.
5. Выберите один из фундаментальных законов организационного поведения (например, закон синергии, закон неопределенности отклика, закон композиции) и объясните его суть. Приведите пример, как незнание или игнорирование этого закона может негативно сказаться на работе команды.
6. Выберите один из теоретических подходов (бихевиоризм, когнитивная психология, теория социального научения, теория подкрепления) и детально объясните его основные положения, а также укажите, какие аспекты поведения в организации он помогает объяснить.
7. Назовите как минимум по одному ключевому вкладу психологии, социологии и антропологии в формирование предметного поля организационного поведения, иллюстрируя каждый вклад примером.
8. Объясните, каким образом понимание общенаучных основ организационного поведения трансформирует практические подходы к управлению персоналом, например, в области мотивации или развития команд.
9. Представьте, что вы столкнулись с низкой эффективностью отдела. Какие, по вашему мнению, общенаучные концепции из организационного поведения (например, закон синергии, групповая динамика) могут помочь вам диагностировать и решить эту проблему?
10. Почему, с точки зрения общенаучных основ, организационное поведение считается междисциплинарной наукой, а не просто разделом теории управления?

- Б) Ролевые ожидания
- В) Рольевой конфликт
- Г) Организационная приверженность

5. Какой механизм восприятия в организации отвечает за то, когда мы систематизируем полученную информацию, группируя ее по стереотипам или ассоциациям?

- А) Селекция
- Б) Интерпретация
- В) Организация
- Г) Адаптация

Тест 2.

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

| | |
|-----------------------------------|--|
| 1. Инструментальные ценности | А. Недостаток информации о том, какие действия ожидаются от сотрудника в его роли, отсутствие четких границ и задач. Состояние, когда человек не до конца понимает, что от него требуется в рамках его должности или обязанностей. |
| 2. Организационная приверженность | Б. Предпочтительные способы поведения, являющиеся средством достижения конечных целей (например, честность, ответственность, амбициозность). |
| 3. Индивидуальность | В. Индивидуальные предпочтения в способах восприятия, обработки и организации информации, влияющие на мышление и решение задач. |
| 4. Рольевая неопределенность | Г. Уникальное сочетание всех психологических и биологических свойств, делающее каждого человека неповторимым. |
| 5. Когнитивные стили | Д. Психологическая связь сотрудника с организацией, выражающаяся в его желании оставаться в компании и прилагать усилия для ее успеха. |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | | |

Темы для докладов:

1. Влияние темперамента и характера личности на профессиональную эффективность в коллективе.
2. Формирование организационной приверженности через удовлетворенность трудом и совпадение ценностей.
3. Рольевые конфликты и неопределенность как факторы, снижающие мотивацию и производительность сотрудника.
4. Когнитивные стили личности и их роль в процессах восприятия и принятия решений в организации.
5. Соотношение терминальных и инструментальных ценностей личности и их проявление в организационном поведении.

Тема 1.3. Организационное поведение на групповом уровне ОПК-4.1, ОПК-4.2.

Вопросы для опроса:

1. Объясните, чем группа в организации отличается от простой совокупности индивидов, фокусируясь на факторах, которые создают именно групповое единство.
2. Сравните и сопоставьте формальные и неформальные группы в организации. Приведите примеры, как эти два типа групп могут влиять друг на друга и на общую эффективность.
3. Проанализируйте понятие «групповые нормы». Каковы их основные функции в группе, и какие условия способствуют их соблюдению членами группы?
4. Объясните, каким образом групповой статус влияет на поведение членов группы. Приведите пример, как высокий статус одного члена может повлиять на динамику всей группы.
5. Сравните достоинства и недостатки принятия решений в группах по сравнению с индивидуальным принятием решений. Когда групповое решение предпочтительнее, и почему?
6. Опишите механизмы, лежащие в основе групповой динамики. Как именно эти механизмы способствуют образованию и функционированию групп в организации?
7. Проанализируйте, как факторы, формирующие сплоченность группы, связаны с эффективностью групповой деятельности. Существует ли оптимальный уровень сплоченности, и почему?
8. Объясните отличия команды от рабочей группы. Приведите примеры, какие характеристики делают рабочую группу именно командой.
9. Сравните формальное и неформальное лидерство в группах. В каких ситуациях каждый из типов лидерства может быть более эффективным, и как они могут сосуществовать?
10. Проанализируйте причины возникновения групповых конфликтов и предложите три различные стратегии их разрешения, объяснив, в каких ситуациях каждая из них наиболее уместна.

Контрольные задания:

Задание 1.

Проанализируйте следующие группы сотрудников. Для каждой группы:

- а) Определите ее тип (формальная/неформальная, первичная/вторичная и т.д.).
 - б) Выделите основные проявления групповой динамики (нормы, роли, статус, сплоченность) и оцените их влияние на эффективность.
1. Отдел исследований и разработок (15 ИТ-специалистов). Творческая атмосфера, самостоятельное распределение задач, неформальные правила кодирования, активные «мозговые штурмы».
 2. Сотрудники производственного цеха (50 человек). Строгая регламентация, четкие обязанности, дисциплина, старший сменщик регулирует отношения.
 3. Рабочая группа по маркетинговому плану (7 человек из разных отделов). Разногласия, пропуски встреч, межотдельские споры, руководитель старается организовать работу.
 4. Друзья-коллеги (4 человека из разных подразделений). Неформальные связи, обеды вместе, обмен информацией, неформальное влияние.

Тест 1.

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

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

1. Что является основным элементом коммуникативного процесса в организации?
 - а) Организационная структура.
 - б) Обратная связь.
 - в) Корпоративная стратегия.
 - г) Система мотивации.

2. Какой тип коммуникативной сети характеризуется передачей информации через центральный узел (например, руководителя)?
 - а) «Круг».
 - б) «Цепочка».
 - в) «Звезда».
 - г) «Всеканалная».

3. К какому типу барьеров коммуникации относятся жаргон и профессиональный сленг, затрудняющие понимание информации?
 - а) Культурные барьеры.
 - б) Эмоциональные барьеры.
 - в) Языковые барьеры.
 - г) Технические барьеры.

4. Что из перечисленного относится к невербальным средствам коммуникации?
 - а) Устная речь.
 - б) Письменное сообщение.
 - в) Мимика и жесты.
 - г) Электронная почта.

5. Какой стиль управления коммуникативным поведением предполагает горизонтальные связи, самоорганизацию и свободный обмен знаниями между сотрудниками?
 - а) Иерархический.
 - б) Сетевой.
 - в) Авторитарный.
 - г) Бюрократический.

6. Какой метод групповой работы предполагает анонимное выдвижение идей с последующей их оценкой и ранжированием?
 - а) Мозговой штурм.
 - б) Метод Дельфи.
 - в) Метод номинальных групп.
 - г) Дискуссия.

7. Что является главной функцией обратной связи в коммуникационном процессе?
 - а) Увеличение объема передаваемой информации.
 - б) Подтверждение получения сообщения и уточнение его понимания.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.
Выбрать один верный ответ.
Записать только букву выбранного варианта ответа.

1. Какой уровень организационной культуры по модели Э. Шейна включает видимые проявления, такие как интерьер офиса и дресс-код?
 - а) Базовые предположения.
 - б) Провозглашаемые ценности.
 - в)Arteфакты.
 - г) Корпоративные стандарты.
2. Какая типология организационной культуры включает такие типы, как клановая, адхократическая, рыночная и иерархическая?
 - а) Типология Г. Хофстеде.
 - б) Типология К. Камерона и Р. Куинна.
 - в) Типология Ч. Хэнди.
 - г) Типология Д. Коула.
3. Какой из перечисленных элементов НЕ входит в коммуникативный процесс в организации?
 - а) Отправитель.
 - б) Канал передачи.
 - в) Организационная структура.
 - г) Обратная связь.
4. Какой тип коммуникативной сети характеризуется передачей информации через центральный узел (например, руководителя)?
 - а) «Круг».
 - б) «Цепочка».
 - в) «Всеканальная».
 - г) «Звезда».
5. Какой барьер коммуникации связан с различиями в традициях и нормах общения между сотрудниками?
 - а) Языковой.
 - б) Культурный.
 - в) Эмоциональный.
 - г) Технический.
6. Согласно теории Ф. Герцберга, что относится к мотиваторам, стимулирующим высокую производительность?
 - а) Условия труда.
 - б) Зарплата.
 - в) Признание достижений.
 - г) Политика компании.
7. Что является ключевым отличием внутренней мотивации от внешней?
 - а) Внутренняя мотивация основана на внешних вознаграждениях.
 - б) Внешняя мотивация исходит из личных интересов сотрудника.
 - в) Внутренняя мотивация связана с личным интересом и удовольствием от работы.
 - г) Внешняя мотивация не влияет на вовлечённость.

8. Какой метод относится к нематериальной мотивации сотрудников?
- Премия за выполнение плана.
 - Повышение оклада.
 - Публичное признание заслуг на корпоративном портале.
 - Выплата бонуса по итогам года.
9. Согласно теории В. Врума, какой компонент отражает ценность вознаграждения для сотрудника?
- Ожидание.
 - Инструментальность.
 - Валентность.
 - Справедливость.
10. Какой стиль управления коммуникативным поведением предполагает горизонтальные связи, самоорганизацию и обмен знаниями?
- Командный.
 - Иерархический.
 - Сетевой.
 - Матричный.

КТ – 2.
Раздел 2.

Тестовые задания с инструкцией по выполнению:

Задание 1.1.

Установите правильную последовательность этапов формирования и внедрения системы нематериальной мотивации в организации (от первого к последнему). Запишите цифры вариантов ответов в нужной последовательности.

Варианты:

- Разработка конкретных инструментов нематериальной мотивации (грамоты, доска почёта, гибкий график и т. д.).
- Оценка эффективности внедрённой системы и корректировка мер при необходимости.
- Проведение опроса сотрудников для выявления наиболее значимых для них нематериальных стимулов.
- Пилотное внедрение системы в одном из подразделений.
- Анализ текущей ситуации: выявление проблем с мотивацией, уровня вовлечённости и удовлетворённости трудом.
- Утверждение и полномасштабное внедрение системы нематериальной мотивации во всей организации.

Задание 1.2.

Установите правильную последовательность этапов разработки и внедрения коммуникационной стратегии в организации (от начального к завершающему). Запишите буквы вариантов ответов в нужной последовательности.

| Буква | Элемент |
|-------|--|
| А | Разработка плана коммуникаций: определение каналов, форматов, графика, ответственных лиц, бюджета |
| Б | Оценка эффективности стратегии: замер показателей (скорость передачи информации, уровень информированности сотрудников, количество слухов), сбор обратной связи, корректировка плана |

2. Задания комбинированного типа
2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора

| № п/п | Содержание задания | Правильный ответ | Аргументы, обосновывающие выбор ответа |
|-------|--|------------------|--|
| 1. | Какой метод групповой работы предполагает анонимное выдвижение идей участниками, их последующую коллективную оценку и ранжирование с целью достижения консенсуса в несколько раундов? А) Мозговой штурм. Б) Метод номинальных групп. В) Дельфийский метод. Г) Сценарный метод. | | |
| 2. | Что из перечисленного является ключевым фактором, способствующим формированию высокой сплочённости группы? А) Частые внешние угрозы и конкуренция с другими группами. Б) Отсутствие общих целей и задач у членов группы. В) Низкая частота взаимодействия между участниками. Г) Разнородность состава группы по ключевым профессиональным качествам. | | |

РАЗДЕЛ 2. МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПОВЕДЕНИЕМ В ОРГАНИЗАЦИИ
Тема 2.1. Управление организационной культурой ОПК-4.1, ОПК-4.2.

1. Задания открытого типа
1.1. Вопросы открытого типа

| № п/п | Вопрос |
|----------|---|
| 1. | Проанализируйте, как можно применить теорию ERG К. Альдерфера для повышения мотивации сотрудников в условиях экономического кризиса. Кратко опишите, какие меры (по 1–2 на каждый уровень потребностей — существование, родство, рост) будут наиболее эффективны для каждого уровня в кризисных условиях. |
| 2. | Сравните влияние гигиенических факторов и мотиваторов (по теории Ф. Герцберга) на удовлетворённость трудом и результативность сотрудников. |

2. Задания комбинированного типа

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора

| № п/п | Содержание задания | Правильный ответ | Аргументы, обосновывающие выбор ответа |
|----------|--|---------------------|--|
| 1. | Согласно двухфакторной теории Ф. Герцберга, какие факторы в первую очередь предотвращают неудовлетворённость работой, но сами по себе не мотивируют сотрудников к повышению производительности? Варианты ответа: А) Мотиваторы (достижения, признание, рост). Б) Гигиенические факторы (условия труда, зарплата, политика компании). В) Потребности роста по теории ERG Альдерфера. Г) Ожидания инструментальности по теории Врума. | | |
| 2. | Какой из перечисленных методов управления мотивацией относится к социально-психологическим и наиболее эффективен для удовлетворения потребности в признании и принадлежности (по иерархии Маслоу и теории МакКлелланда)? Варианты ответа: А) Введение системы премирования за выполнение KPI. Б) Публичное признание достижений сотрудника на общем собрании. | | |

| № п/п | Содержание задания | Правильный ответ | Аргументы, обосновывающие выбор ответа |
|-------|--|------------------|--|
| | В) Повышение оклада при переводе на вышестоящую должность. Г) Введение строгого контроля за соблюдением рабочего графика. | | |

6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС.

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

Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем:
База данных Ассоциации менеджеров России www.amr.ru
Портал профессионального сообщества менеджеров www.e-executive.ru