МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ,
МИНИСТЕРСТВО НАУКИ, ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ И ИННОВАЦИЙ
КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

МОО ВО Кыргызско-Российский Славянский университет им. Б.Н. Ельцина

УТВЕРЖДАЮ
Директор СГИ КРСУ
Голоборолько И.Л.
03.09.2026 г.

Организационное поведение

рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **Менеджмента**

Учебный план Направление 38.03.02 - РФ, 580200 - КР Менеджмент
Программы "Управление маркетингом", "Управление бизнес-процессами производства", "Управление малым бизнесом"

Квалификация **бакалавр**

Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **4 ЗЕТ**

Часов по учебному плану 144
в том числе:
аудиторные занятия 48
самостоятельная работа 69

Виды контроля в семестрах:
экзамены 6

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	**5 (3.1)**		Итого	
Недель	17			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	24	24	24	24
Практические	24	24	24	24
Контактная работа в период экзаменационной сессии	0,3	0,3	0,3	0,3
В том числе инт.	8	8	8	8
В том числе в форме практ. подготовки	2	2	2	2
Итого ауд.	48	48	48	48
Контактная работа	48,3	48,3	48,3	48,3
Сам. работа	69	69	69	69
Часы на контроль	26,7	26,7	26,7	26,7
Итого	144	144	144	144

Программу составил(и):

к.э.н., доцент, Рахманалиева А.А.; *к.э.н., доцент, Островская Е.С.* _____

Согласовано РОП

ОП «Управление маркетингом» - к.э.н., доцент Островская Е.С. _____

ОП «Управление бизнес-процессами производства» - к.э.н., доцент Рахманалиева А.А.

ОП «Управление малым бизнесом» - к.э.н., доцент Сулеева Д.А.

Рабочая программа дисциплины

Организационное поведение

разработана в соответствии с ФГОС 3++:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 970)

составлена на основании учебного плана:

Направление 38.03.02 - РФ, 580200 - КР Менеджмент

утвержденного учёным советом вуза от 26.06.2026 протокол № 11.

Рабочая программа одобрена на заседании Международной бизнес-школы
Социо-гуманитарного института Кыргызско-Российского славянского университета имени первого Президента Российской Федерации Б.Н. Ельцина

Протокол от 03.09. 2026 г. № _1_
Срок действия программы: 2026-2030 уч.г.
Руководитель подразделения: д.э.н., профессор Кочербаева А. А.

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ
к рабочей программе дисциплины (модуля)

Риск-менеджмент

_____ *наименование дисциплины*

№ п/п	Основание внесения изменения	Раздел/ пункт	Содержание изменения
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1	Целью освоения дисциплины «Организационное поведение» является: формирование практических навыков и компетенций в сфере современных форм и методов воздействия на поведение личности, группы для повышения эффективности работы организации.
1.2	Практические задачи дисциплины заключаются в том, чтобы:
1.3	– определить методологический фундамент процесса управления организационным поведением, принципы взаимодействия в организации, основные концепции (подходы) их формирования;
1.4	– изучить современные технологии, конкретные методы и приемы формирования моделей эффективного организационного повеления;
1.5	– исследовать объективную и субъективную составляющие разнообразия моделей организационного поведения и управления им;
1.6	– приобрести и развить практические навыки формирования и управления поведением в организации на основе применения современных обучающих технологий и методов активной творческой работы студентов, таких как анализ конкретных ситуаций, ролевые и деловые игры, проведение занятий-дискуссий.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП	
Цикл (раздел) ООП:	Б1.О
2.1	**Требования к предварительной подготовке обучающегося:**
2.1.1	Управление современной организацией
2.1.2	Инновационное предпринимательство
2.1.3	Теория организации
2.2	**Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:**
2.2.1	Управление человеческими ресурсами
2.2.2	Корпоративная социальная ответственность
2.2.3	Процессы принятия управленческих решений
2.2.4	Стратегический менеджмент

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
ПК-1: Способен применять современные технологии и методы общего и функционального менеджмента для решения организационно-управленческих задач;	
Знать:	
Уровень 1	современные технологии и методы общего и функционального менеджмента (управления персоналом, качеством, финансами, маркетингом); основы аналитического и креативного мышления как средства решения организационно-управленческих задач
Уметь:	
Уровень 1	использовать принципы и инструментарий аналитического и креативного мышления для построения эффективных технологий функционального менеджмента организации
Владеть:	
Уровень 1	методами и инструментами функционального менеджмента для решения организационно-управленческих задач в сфере управления персоналом, качеством, финансами, маркетинговой деятельностью организации

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	**Знать:**
3.1.1	основные технологии и процедуры регулирования организационных отношений, методы и теории мотивации, лидерства и власти, а также принципы групповой динамики; сущность, виды конфликтов и методы управления ими; способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций
3.2	**Уметь:**
3.2.1	применять основные теории мотивации, лидерства и власти в управлении персоналом организации, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики; анализировать и интерпретировать различные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций
3.3	**Владеть:**

3.3.1	навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетен-ции	Литература	Инте ракт.	Пр. подг.	Примечание
	Раздел 1. Человек и организация							
1.1	Сущность и содержание организационного поведения. Теории поведения человека в организации /Лек/	6	2	ПК-1	Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Э1			
1.2	Адаптация человека и изменение его поведения. Понятие и этапы деловой карьеры /Пр/	6	2	ПК-1	Л1.1 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л3.1 Э1 Э2			
1.3	Взаимодействие личности и организации /Лек/	6	2	ПК-1	Л1.3 Л1.4 Л1.5 Э1			
1.4	Подходы к управлению человеческими ресурсами. Системное описание поведения человека в организации. Современные и перспективные модели организационного поведения /Пр/	6	2	ПК-1	Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.2Л3.1 Э3			
1.5	Изучить факторы впечатления, рассмотреть стратегии управления впечатлением Подготовить конспект по вопросу: понятие деловой карьеры и ее этапы Подготовиться к дискуссии по проблемам эффективности построения карьерограммы. /Ср/	6	4	ПК-1	Л1.5Л2.1Л3.1			
	Раздел 2. Динамика группового поведения в организации							
2.1	Мотивация и результативность организации /Лек/	6	2	ПК-1	Л1.1 Л1.5 Л1.3Л2.1Л3.1 Э1	0,5		лекция-дискуссия, презентация
2.2	Групповая динамика в организации /Лек/	6	2	ПК-1	Л1.4 Л1.5 Л1.3Л2.2Л3.1 Э2			
2.3	Конфликты в организации, пути и методы их разрешения /Лек/	6	2	ПК-1	Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.2Л3.1 Э1	0,5		лекция-дискуссия, презентация
2.4	Стрессы в структуре организационного поведения /Лек/	6	2	ПК-1	Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1			
2.5	Сущность мотивации трудового поведения персонала /Пр/	6	3	ПК-1	Л1.1Л3.1 Э1	1		построение мотивационной структуры

2.6	Рабочие группы. Команды и командообразование.Концепция организационного развития /Пр/	6	2	ПК-1	Л1.1 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1Л3.2 Л3.1 Э1			опрос
2.7	Виды конфликтов и их характеристика. Способы управления конфликтами /Пр/	6	3	ПК-1	Л1.1Л2.1 Э1 Э2	1		деловая игра
2.8	Характеристика симптомов стресса и психических состояний персонала в результате стрессов. Управление персоналом в условиях стресса /Пр/	6	2	ПК-1	Л1.5 Л1.4 Л1.3Л3.1	1		моделирование ситуации
2.9	Подготовка конспекта по вопросу: характеристики мотивов организационного поведения и управление ими. Практическое задание: на основе материала конспекта провести сравнительный детальный анализ содержательных и процессных теорий мотивации /Ср/	6	5	ПК-1	Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2Л3.1			
2.10	Практическое задание: провести сравнительный анализ рабочей группы и команды, оформить в виде таблицы Рассмотреть принципы и методики team-building /Ср/	6	3	ПК-1	Л3.2 Л3.1			
2.11	Сформулировать собственное определение понятия «конфликт» Провести сравнение межличностных и структурных методов управления конфликтами Продумать оптимальную стратегию поведения в конфликте. Сформулировать условия оптимизации своего поведения в конфликте. Сделать выводы и указать, какие тактики следует применять в различных ситуациях /Ср/	6	5	ПК-1	Л1.4 Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.2Л3.1			
	Раздел 3. Процессы в организации							
3.1	Коммуникации в организации /Лек/	6	2	ПК-1	Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Э2			
3.2	Лидерство в организации /Лек/	6	2	ПК-1	Л1.4 Л1.3 Л1.5Л2.2 Э1 Э2	0,5		лекция-дискуссия
3.3	Власть и влияние в организации /Лек/	6	2	ПК-1	Л1.5 Л1.3 Л1.4Л2.1 Э1 Э2			

3.4	Коммуникационные процессы. Коммуникативные барьеры и способы их преодоления. Деловое общение как основа коммуникативного поведения /Пр/	6	2	ПК-1	Л1.1 Л1.5 Л1.4 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2			
3.5	Сущность лидерства и подходы к изучению лидерства. Характеристика основных теорий лидерства /Пр/	6	2	ПК-1	Л2.1 Л2.2 Э2	1		Разбор ситуации
3.6	Особенности различных форм власти и влияния и их эффективность /Пр/	6	2	ПК-1	Л1.1 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2Л3.1	1		деловая игра
3.7	Сформулируйте собственное определение понятий «лидерство», «лидер», «стиль лидерства». Выделите определяющие критерии. Сформулировать наиболее значимые качества, которыми должен обладать современный менеджер. Охарактеризовать основные стили лидерства по схеме: преимущества, недостатки, поведенческие проявления, условия применения, эффективность использования. Подготовиться к контрольной работе по темам: «Мотивация», «Конфликты», «Лидерство». /Ср/	6	6	ПК-1	Л1.5 Л1.4 Л1.3Л3.1			
3.8	подготовиться к аудиторной работе, предполагающей практическое выполнение следующих действий (на основе выбранной ситуации): 1. определение типа коммуникационной сети; 2. четкое описание условий формирования коммуникационного процесса; 3. определение путей и средств достижения цели коммуникаций; 4. составление программы совершенствования собственного коммуникативного поведения; 5. определение эффективности обратной связи. /Ср/	6	5	ПК-1	Л3.1			

3.9	Составить ранжированный перечень основных источников власти менеджера в современной организации Обозначить условия практического применения различных форм власти и влияния в организации Составить ранжированный перечень основных источников власти менеджера в современной организации Обозначить условия практического применения различных форм власти и влияния в организации /Ср/	6	5	ПК-1	Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1Л3.1			
	Раздел 4. Управление поведением организации							
4.1	Управление поведением организации /Лек/	6	2	ПК-1	Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1Л3.1 Э3			
4.2	Поведенческий маркетинг /Лек/	6	2	ПК-1	Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1Л3.1 Э3	0,5		лекция-дискуссия, игра
4.3	Управление изменениями и нововведениями в организации /Лек/	6	2	ПК-1	Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.2Л3.1 Э2			
4.4	Анализ поведения организации. Конструирование структуры организации. Управление поведением организации /Пр/	6	2	ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.2 Л2.1Л3.1 Э2	1		построение модели
4.5	Маркетинговый подход в организационном поведении. Управление поведением клиентуры организации. Поведенческие ориентации персонала /Пр/	6	2	ПК-1	Л1.1 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1			разбор ситуации, круглый стол
4.6	Деятельность менеджера по управлению организационными изменениями и нововведениями. Сопротивления изменениям и нововведениям в организации и их преодоление /Пр/	6	2	ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1			

4.7	Изложить в систематизированном виде преимущества, недостатки, поведенческие признаки и условия практического применения бюрократических, органических и инновационных структур управления в организации Провести сравнительный анализ структур организации и их влияния на организационное поведение /Ср/	5	5	ПК-1	Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2Л3.1			
4.8	Просмотреть сайты ведущих компаний и дать оценку размещенной на них информации в контексте маркетинговой ориентации Разработать программу формирования маркетинговой поведенческой культуры для реальной организации. Отразить в ней мероприятия по основным составляющим данной категории. Разработать итоговую групповую презентацию по реальной организации /Ср/	5	8	ПК-1	Л3.1			
4.9	Составить ранжированный перечень причин организационных изменений Подготовиться к дискуссии по вопросу: Позитивное и негативное воздействие психологических факторов на изменения и нововведения в организации. Изучить рекомендации Р.Уотермена по обновлению организации. Продумать возможности ее применения в практике Подготовиться к написанию теста /Ср/	5	8	ПК-1	Л3.1			
4.10	Прием экзамена /КрЭк/	5	0,3	ПК-1	Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.2Л2.2Л3.1			
4.11	/Экзамен/	5	26,7	ПК-1				

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания

Вопросы для проверки уровня обученности «ЗНАТЬ»:
1. Восприятие человеком окружения
2. Критериальная основа поведения, расположения
3. Составляющие приверженности организации
4. Формальный и неформальный статус роли
5. Ценности, верования и принципы в жизни людей
6. Формальные и неформальные группы
7. Конформизм – винтик в групповом механизме
8. Характеристики пространственного расположения индивида
9. Научение поведению и модификация поведения человека в организации

10. Адаптация человека и изменение его поведения. Четыре типа адаптации
11. Ролевое поведение в организации
12. Понятие и этапы деловой карьеры
13. Становление концепции организационного поведения
14. Сущность и виды коммуникаций
15. Коммуникационные процессы
16. Деловое общение как основа коммуникативного поведения
17. Понятие и значение мотивации
18. Основные теории мотивации
19. Рабочие группы
20. Команды и командообразование
21. Концепция организационного развития
22. Понятие, структура и причины конфликтов
23. Виды конфликтов и их характеристика
24. Группы причин конфликтов и предотвращение ролевых конфликтов
25. Сущность и динамика стрессов
26. Управление персоналом в условиях стресса
27. Сущность лидерства и подходы к изучению лидерства
28. Сущность власти и влияния в организационном поведении
29. Маркетинговый подход в организационном поведении
30. Управление поведением клиентуры организации

Задания для проверки уровней обученности «УМЕТЬ» и «ВЛАДЕТЬ»:

1. Охарактеризуйте личностный аспект взаимодействия человека и организационного окружения.
2. Постройте модель взаимодействия человека и организационного окружения.
3. Структурируйте внутренние и внешние факторы, влияющие на восприятие человеком действительности.
4. Оцените степень удовлетворенности работой и перечислите её устойчивые характеристики.
5. Дайте характеристику индивидуальности человека по трем группам факторов
6. Охарактеризуйте взаимодействие человека и группы
7. Постройте модель адаптации человека к организационному окружению и изменение его поведения.
8. Проведите сравнительную характеристику двух групп факторов порождения конфликтов.
9. Сравните между собой четыре типа поведения человека в организации
10. Сравните четыре типа компенсации, как внешней реакции на поведение человека.
11. Постройте модель взаимодействия личности и организации
12. Постройте карьерограмму
13. Проведите системное описание поведения человека в организации
14. Выявите коммуникативные барьеры и соответствующие им способы их преодоления
15. Проведите сравнительную характеристику содержательных теорий мотивации
16. Проведите сравнительную характеристику процессных теорий мотивации
17. Проведите сравнительную характеристику рабочих групп и команд
18. Выявите характеристики симптомов стресса и психических состояний персонала в результате стрессов
19. Постройте программу психогигиены стресса
20. Проведите сравнительную характеристику основных теорий лидерства
21. Выявите особенности различных форм власти и влияния и их эффективность
22. Рассмотрите сопротивления изменениям и нововведениям в организации и способы их преодоления
23. Раскройте маркетинговую поведенческая культура организации и ее составляющие
24. Постройте возможные модели поведенческих ориентаций персонала
25. Охарактеризуйте сущность, причины и объекты изменений и нововведений
26. Проведите сравнительную характеристику формальных и неформальных групп
27. Постройте коммуникационную цепь организации
28. Постройте эволюционную модель развития теорий мотивации
29. Проведите анализ поведения организации
30. Выявите способы управления конфликтами

5.2. Темы курсовых работ (проектов)

Учебным планом написание Курсовой работы по данной дисциплине не предусмотрено

5.3. Фонд оценочных средств

- Аудиторная контрольная работа
По дисциплине «Организационное поведение» предусмотрено выполнение текущей контрольной работы по темам: «Мотивация», «Конфликты» и «Лидерство»
Варианты письменной контрольной работы представлены в ПРИЛОЖЕНИИ 3.

- Решение ситуационных задач
Банк ситуационных задач представлен в ПРИЛОЖЕНИИ 4.

- Подготовка доклада
Тематика докладов представлена в ПРИЛОЖЕНИИ 5.

- Презентация в формате Microsoft PowerPoint по результатам исследовательского задания
В рамках задания предусмотрена командная презентация, в которой производится анализ организационного поведения на примере реально существующей организации, по следующим критериям:
• краткое описание организации;
• анализ основных экономических показателей работы организации;
• система мотивации в организации;
• распределение власти и влияния;
• групповая динамика;
• лидерство;
• коммуникационные сети в организации;
• управление конфликтами и стрессами;
• управление изменениями и нововведениями;
• team-building;
• поведенческий маркетинг;
• рекомендации по улучшению социально-психологического климата в коллективе.

- Итоговый тест по дисциплине
Варианты тестовых заданий представлены в ПРИЛОЖЕНИИ 6.

5.4. Перечень видов оценочных средств

1) Контрольная работа
2) Решение ситуационных задач
3) Доклад с handout
4) Презентация в формате Microsoft PowerPoint по результатам исследовательского задания
5) Тест

Шкалы оценивания по всем видам оценочных работ в ПРИЛОЖЕНИИ 1

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.	Организационное поведение. Основы управления : учебное пособие для вузов	М.: ЮНИТИ-ДАНА 2024
Л1.2	Козлов В.В., Одегов Ю.Г., Сидорова В.Н.	Организационное поведение	М.: КНОРУС 2023
Л1.3	Дорофеева Л.И.	ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ.: учебник	Ай Пи Ар Медиа 2021
Л1.4	Семенов А.К., Набоков В.И.	ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ. : УЧЕБНИК ДЛЯ БАКАЛАВРОВ	Дашков и К 2020
Л1.5	Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А.	ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ: СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.: учебное пособие	Дашков и К 2020

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Кочеткова А.И.	Введение в организационное поведение и организационное моделирование : учебное пособие	М.: Дело 2011
Л2.2	Под ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой	Организационное поведение: учебник для вузов	СПб.: ЗАО Издательский дом «Питер» 2015

6.1.3. Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	Л.В. Хасанова, Н.В. Беликова, А.А. Рахманалиева и др.	Методы организации самостоятельной работы студентов: Учебно-методическое пособие для студентов, обучающихся по основным образовательным программам бакалавриата и магистратуры по направлению "Менеджмент"/	Бишкек : Изд-во КРСУ 2014
Л3.2	Рахманалиева А.А.	Методика разработки и проведения программ тимбилдинга по дисциплине «Team-менеджмент»: учебно-методическое пособие	Бишкек, КРСУ 2015

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Организационное поведение	elibrary.sgu.ru/uch_lit/1149.pdf

Э2	Организационное поведение	portal.tpu.ru:7777/SHARED/i/IVANKINA/selfwork/tasks/O
Э3	Организационное поведение	https://istina.msu.ru/collections/7962352/

6.3. Перечень информационных и образовательных технологий	
6.3.1 Компетентностно-ориентированные образовательные технологии	
6.3.1.1	Традиционные образовательные технологии – лекции, семинары, ориентированные прежде всего на сообщение знаний и способов действий, передаваемых студентам в готовом виде и предназначенных для воспроизводящего усвоения и разбора конкретных ситуаций.
6.3.1.2	Инновационные образовательные технологии – занятия в интерактивной форме, которые формируют системное мышления и способность генерировать идеи при решении различных творческих задач. К формам интерактивных лекционных занятий, применяемых в рамках дисциплины «Организационное поведение», относятся: лекция- беседа, лекция-дискуссия, лекция с разбором конкретных ситуаций, электронные тексты лекций с презентациями. К формам интерактивных семинаров и практических занятий, применяемых в рамках дисциплины «Организационное поведение», относятся: творческие задания; работа в малых группах; дискуссия; аналитическая работа (АР); подготовка презентации итогов работы в Microsoft Office Power Point.
6.3.1.3	Информационные образовательные технологии – самостоятельное использование студентом компьютерной техники и интернет-ресурсов для выполнения практических заданий и самостоятельной работы.
6.3.2 Перечень информационных справочных систем и программного обеспечения	
6.3.2.1	http://www.apm.org.uk
6.3.2.2	http://www.ipma.ch
6.3.2.3	http://www.iprbookshop.ru Электронная библиотечная система
6.3.2.4	http://www.project-manager.com
6.3.2.5	http://institutiones.com/download/books.html;
6.3.2.6	http://studyspace.ru/
6.3.2.7	http://www.alleng.ru/edu/manag3.htm Образовательные ресурсы интернета-менеджмент
6.3.2.8	http://www.aup.ru/management/Административно-управленческий портал (менеджмент)
6.3.2.9	http://window.edu.ru/ Единое окно доступа к образовательным ресурсам
6.3.2.10	http://www.znanium.com Электронная библиотечная система

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
7.1	Требуемое материально-техническое обеспечение включает в себя:
7.2	- лекционная аудитория на 50 посадочных мест (корпус 11 аудитория 112);
7.3	– аудитория для проведения практических и семинарских занятий (корпус 11 аудитория 107);
7.4	– компьютерный класс (с подключением к Интернет-сети) для индивидуальной самостоятельной работы студентов, подготовки домашних заданий, презентаций, письменных работ (корпус 11 аудитория 111, 110, 212)
7.5	-комплекс мультимедийного оборудования (компьютер, проектор и экран) для проведения лекций и презентаций;
7.6	– нтерактивная доска;
7.7	– компьютерные технологии, электронная почта.

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Технологическая карта дисциплины представлена в ПРИЛОЖЕНИИ 2

Модульный контроль по дисциплине включает:
1. Текущий контроль: усвоение учебного материала на аудиторных занятиях (лекциях, практических, семинарских занятиях, лабораторных работах и т.п., в том числе учитывается посещение и активность) и выполнение обязательных заданий для самостоятельной работы
2. Рубежный контроль: проверка полноты знаний и умений по материалу модуля в целом. Выполнение модульных контрольных заданий проводится в письменном виде и является обязательной компонентой модульного контроля. К выполнению РК студент допускается всегда, независимо от посещаемости и выполнения других видов учебной работы.
3. Промежуточный контроль - завершенная задокументированная часть учебной дисциплины (или вся дисциплина полностью) – совокупность тесно связанных между собой зачетных модулей.

Для выполнения контрольных мероприятий настоятельно рекомендуется использовать: Хасанова Л.В., Беликова Н.В., Рахманалиева А.А. и др. Организация самостоятельной работы студентов: учебно-методическое пособие - КРСУ, 2014.

Лекционные занятия по дисциплине «Организационное поведение» проводятся в форме как традиционных лекций, так и лекций интерактивных.
Традиционная лекция предполагает презентацию материала по теме учебной дисциплины и применением

мультимедийного оборудования или с использованием раздаточного материала.
Традиционная лекция фактически представляет собой лекцию-монолог, в ходе которого говорит и действует только лектор, последовательно излагая материал по заданной теме. Функция студентов в данном случае заключается во «внимательном слушании» и написании конспекта. В формате традиционной лекции реализуется модель прямого обучения, предполагающего систематическую отработку базовых навыков посредством следующих приемов: (1) введения информации относительно небольшими порциями; (2) периодической проверкой понимания студентами материалы курса; (3) выполнением конкретных практических упражнений.
Преимущества традиционной лекции заключаются в том, что лектор (1) полностью планирует и контролирует ход занятия; (2) может дать «под диктовку» значительный объем учебного материала; (3) охватить «за один раз» довольно большую аудиторию.
Содержание традиционной лекции, как правило, строится с учетом следующих требований:
- изложение материала от простого к сложному, от известного к неизвестному;
- логичность, четкость и ясность в изложении материала;
- опора смысловой части лекции на подлинные факты, события, явления, статистические данные;
- тесная связь теоретических положений и выводов с практикой и будущей профессиональной деятельностью студентов;
- обозначение основных вопросов для самостоятельной работы студента
Интерактивная лекция построена на постоянной обратной связи между лектором и студенческой аудиторией, поощряет ведомые беседы студентов друг с другом и с лектором. В отличие от традиционной лекции, интерактивная лекция требует от участников активного участия и постоянной обработки информации и потому ее эффективность на порядок выше. Если информация, полученная пассивно, быстро забывается, то информация, поступающая через интерактивную лекцию, обрабатывается более активно, причем не только на ментальном, но и на эмоционально-психическом уровне, и потому она может быть легко извлечена из памяти даже по истечении долгого времени.
В рамках лекционного курса по дисциплине «Организационное поведение» целесообразно использование следующих интерактивных форм проведения занятий:
- лекция с разбором конкретных ситуаций, в рамках которой новое знание вводится через обсуждение конкретной ситуации принятий решения: при этом студенты анализируют эти микроситуации и обсуждают их сообща, всей аудиторией. Преподаватель старается активизировать участие в обсуждении вопросами, обращенными к отдельным студентам, представляет различные мнения, чтобы развить дискуссию и направить ее в нужное русло. Затем, опираясь на правильные высказывания и анализируя неправильные, необходимо подвести студентов к коллективному выводу или обобщению;
- лекция-дискуссия, основанная на взаимодействии преподавателя и студентов, сво¬бодный обмен мнениями, идеями и взглядами по исследуемому вопросу: в данной технологии при изложении лекционного материала преподаватель использует ответы студентов на поставленные им вопросы, организует свободный обмен мнениями по разделам излагаемого материала; В конце лекции необходимо подвести итоги самостоятельной работы и выступлений студентов, дополняя или уточняя предложенную информацию, и формулирует основные выводы;
- лекция с заранее запланированными ошибками, которая рассчитана на стимулирование студентов к постоянному контролю предлагаемой информации (поиск ошибки: содержательной, методологической, методической, орфографической). В конце лекции проводится диагностика слушателей и разбор сделанных ошибок.
Практические занятия по дисциплине «Организационное поведение» проводятся в форме семинаров и практических занятий.
Семинар – одна из важнейших форм практических занятий, проводимых по наиболее сложным вопросам (темам, разделам) дисциплины, содержание которой требует от студентов проведения научно-теоретического анализа литературных источников. Цель семинара в том, чтобы сформировать и развить у обучающихся навыки самостоятельной работы, научного мышления, умение активно участвовать в творческой дискуссии, делать выводы, аргументировано излагать свое мнение и отстаивать его.
Подготовка и проведение семинара по дисциплине предполагает:
- формулирование целей и задач семинара;
- выбор формы проведения семинара: семинар-дискуссия; семинар-конференция; «круглый стол»;
- разработку плана семинара с выделением в нем основных содержательных разделов и вопросов;
- предварительную раздачу студентам вопросов, заданий (в том числе творческих и индивидуальных), ознакомление их с проблемами, являющимися предметом обсуждения на семинаре;
- при необходимости – инструктаж студентов по подготовке к семинару;
- организацию дискуссии: постановку проблемы, выделение основных направлений;
- выступления студентов, раскрывающие основные положения по вопросу;
- организацию и проведение дискуссии по выступлениям студентов.
Практические занятия – это важная форма учебного занятия, которая направлена на развитие самостоятельности учащихся и приобретение умений и навыков, позволяющая углубить, расширить, детализировать полученные на лекции знания.
Практическое занятие предполагает выполнение студентами по заданию и под руководством преподавателей одной или нескольких практических работ.
Практическое занятие может быть построено как на материале одной лекции, так и на содержании обзорной лекции, а также по определённой теме без чтения предварительной лекции.
Важнейшей стороной практических занятий по дисциплине «Организационное поведение» являются упражнения. Основу упражнения составляет конкретная организационная задача, которая разбирается с позиций теории принятия решений, представленных в лекции. Основное внимание уделяется формированию конкретных умений, навыков, что и определяет содержание деятельности студентов. Проводя упражнения со студентами, следует специ-ально обращать внимание на формирование способности к осмыслению и пониманию. Это и становится основой формирования важных профессиональных управленческих компетенций и навыков по методам разработки и формирования моделей поведения.
Подготовка и проведение практического занятия предполагает:

- подбор вопросов, проверяющих понимание обучающимися теоретического материала, который был изложен на лекциях или изучен ими самостоятельно. Вопросы должны быть расположены в таком логическом порядке, чтобы в результате ответов на них у всех студентов создалась целостная теоретическая основа – «скелет» предстоящего занятия;
- выбор материала для примеров и упражнений. Подбирая ситуацию, преподаватель должен знать, почему он предлагает ее, а не другую (выбор не должен быть случайным).
Необходимо также понимать, что именно дает ее решение для овладения темой и дисциплиной в целом (рассматривать решение каждой как очередную «ступеньку» обучения, заботясь о том, чтобы она была не слишком сложной, но и не легкоразрешимой);
- подготовку выводов из решенной ситуации, примеров из практики, где встречаются ситуации подобного вида, разработку итогового выступления;
- распределение времени, отведенного на занятие, на решение каждой ситуации;
- подбор иллюстративного материала (плакатов, схем), необходимого для решения ситуационных задач, продумывание расположения рисунков и записей на доске, а также различного рода демонстраций.
Подводя итоги практического занятия, желательно дать положительную оценку всем студентам, активно участвовавшим в работе, используя следующие критерии оценки ответов:
- полнота и конкретность ответа;
- последовательность и логика изложения;
- обоснованность и аргументированность излагаемых положений;
- наличие качественных и количественных показателей;
- наличие иллюстраций к ответам в виде конкретных фактов, примеров;
- уровень культуры речи;
- использование наглядных пособий, рисунков, схем и т.п.
В основу семинаров и практических занятий целесообразно заложить модели совместного и эвристического обучения. Совместное обучение предполагает объединение студентов с разными способностями и характеристиками в смешанные рабочие группы, а также использование способов группового поощрения и оценки знаний. Работа студентов в малых группах и командах: 1) развивает свободный и активный обмен знаниями; 2) способствует налаживанию хороших и конструктивных отношений между студентами; и 3) повышает степень усвоения знаний и, в конечном счете, успеваемость студентов.
При организации командной работы необходимо помнить, что задания для нее должны быть составлены четко и понятно; следует также четко организовать систему вознаграждения студентов в рамках командной работы (а также в микро-группах) и ориентировать ее на результаты работы как группы в целом, так и отдельных студентов.
В рамках эвристического обучения важно задать определенное направление учебному процессу, используя некую последовательность вопросов, «подталкивающих» мышление студентов в нужное русло. В этом смысле чрезвычайно эффективен формат открытого диалога преподавателя со студентами. предполагающего, что по заданным вопросам высказываются сами студенты: «А как вы думаете …? Как объяснить …? Какие доводы приведёте в защиту …?» Можно использовать прием персонификации: «Представьте себе, что Вы…».

Контрольное мероприятие 1: написание аудиторной контрольной работы
Контрольные работы представляют собой отчет студента о том, насколько он овладел учебным материалом по конкретной теме дисциплины. Контрольная работа, как правило, состоит из небольшого количества средних по трудности вопросов, задач или заданий, требующих поиска обоснованного ответа. Может занимать часть или полное учебное занятие с разбором правильных решений на следующем занятии.
По дисциплине «Организационное поведение» предусмотрено выполнение текущей контрольной работы по темам «Мотивация», «Конфликты» и «Лидерство» – является аудиторной и выполняется во время аудиторных занятий в присутствии преподавателя. В контрольной работе каждому студенту дается по три вопроса (по вопросу на каждую тему).
Письменная контрольная работа по дисциплине «Организационное поведение» оценивается по 10-балльной шкале.
Максимальная оценка в 10 баллов за полный, исчерпывающий, точный, хорошо структурированный ответ.

Контрольное мероприятие 2: Важной контрольной точкой по дисциплине «Организационное поведение» является решение ситуационных задач. Решение задач по отдельным темам учебного курса становится основой формирования и закрепления важных профессиональных умений и навыков будущего менеджера.

Контрольное мероприятие 3: Подготовка доклада по отдельным вопросам учебной дисциплины и выступление с ним на семинаре или практическом занятии.
Обязательное требование предоставления handout. Объем «handout» не должен превышать 1 странички, набранной в формате «2 страницы на листе, ориентация альбомная», шрифт 10 (можно 9), интервал одинарный (можно 1,25).
Оценка доклада по дисциплине складывается из 10 баллов, в т.ч.:
содержание доклада и раскрытие поставленной темы – до 3 балл;
устная презентация доклада на занятии – до 2 баллов;
качество раздаточного материала – до 5 баллов.

Очень эффективными являются экспресс-сообщения, т.е. мини-доклады, специально подготавливаемые по особо интересным, нестандартным, но узким вопросам и длящиеся максимум до 5 минут. Оценка экспресс-сообщения производится по 3-х балльной шкале.

Контрольное мероприятие 4: Презентация в формате Microsoft PowerPoint по результатам исследовательского задания направлена не только на проверку знаний по соответствующей теме дисциплины «Организационное поведение», но и на развитие навыков работы с программой для создания и проведения презентаций.

Презентация, как и доклад, представляет собой учебно-научную форму как самостоятельной работы студента, так и контроля приобретенных им в ходе СРС знаний. Проверяя презентацию или handout по докладу, преподаватель оценивает не только полученные студентом знания по предмету, но и самостоятельность его мышления, владение логическим аппаратом, навыки работы с источниками, умение правильно оформлять научный текст.
В рамках дисциплины предусмотрена командная презентация, в которой производится анализ организационного поведения на примере реально существующей организации, по критериям.
При оценивании РР-презентацию (максимальный балл составляет 14 баллов) принимается во внимание как содержательная часть презентации – ее информативность, методологическая точность и выдержанность, отсутствие когнитивных и орфографических ошибок, так и форма презентации – удачное использование шаблонов, элементы собственного дизайна и.т.п.
Немаловажное значение для оценки РР-презентации имеет ее устное представление на «круглом столе», на котором проводится конкурс на лучшую презентацию (оценивает группа). Время на изложение не более 15 минут. Студенты – члены команд финалистов (по одной команде в каждой учебной группе) получают бонус, равный 1 баллу.

Контрольное мероприятие 6: В рамках дисциплины «Организационное поведение» предполагается написание итогового теста по всем пройденным темам, для закрепления материала и подготовки к сдаче экзамена. Вопросы в тесте могут быть открытые и закрытые. Каждый вариант теста состоит из 20 вопросов.
Тест оценивается в 20 баллов (по 1 баллу за правильный ответ на вопрос).

ПРИЛОЖЕНИЕ 1.

Шкалы оценивания по дисциплине «Организационное поведение»

- ***Оценочные средства текущего и рубежного контроля***

1. Устный опрос на практических (семинарских) занятиях по отдельным темам

Критерий	Вес критерия [1]	Минимальный ответ - 0-59%	Изложенный частично раскрытый ответ - 60-69 %	Законченный полный ответ - 70-84 %	Образцовый, примерный, достойный подражания ответ - 85-100 %	Отметка (в %)
Знание основных процессов изучаемой предметной области, глубина и полнота раскрытия вопроса.	40	Неполные ответы. Отсутствие знаний по изучаемой предметной области.	Обоснованный ответ на примерах собственных наблюдений.	Общее представление о понятиях изучаемой темы.	Точное формулирование ответа по заданному вопросу предметной области.	
Владение терминологическим аппаратом и использование его при ответе.	20	Отсутствие в полной мере терминологии предметной области	Недосточное использование терминологии в содержании ответа	Применение терминологии в неполной мере	Четко сформулированный ответ с качественно подобранным набором терминов	
Умение объяснить сущность явлений, событий, процессов, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы.	20	Понимание не в достаточной мере сущности явлений и процессов. Необоснованные краткие выводы	Раскрытие сущности явлений на основе суждений и обоснованных выводах	Умение объяснить сущность явлений на основе собственных выводов.	Проявление навыков понимания и умения логичности происходящих явлений, исходя из правильно аргументированных выводах	
Владение монологической речью, логичность и последовательность ответа, умение отвечать на поставленные вопросы, выражать свое мнение по обсуждаемой проблеме.	20	Отсутствие навыков выражать свое мнение и в полной мере отвечать на поставленные вопросы	Умение раскрыть ответ без применения логики и последовательности выражать свое мнение по обсуждаемой проблеме	Владение не в полной мере монологической речью в логически изложенных и обоснованных ответах на поставленные вопросы	Четкое владение монологической речью, логичность и последовательность ответа, умение отвечать на поставленные вопросы, выражать свое мнение по обсуждаемой проблеме	
Итоговая оценка (в %)						

[1] По 100-балльной шкале

2. Экспресс-опросы перед началом (или в конце) каждой лекции

Критерий	**Оценка в баллах[2]**
минимальный ответ: путает термины и их определения. Общее представление о понятиях изучаемой темы.	0-59
Изложенный частично раскрытый ответ: Недосточное использование терминологии в содержании ответа	60-69
законченный полный ответ: содержание вопроса раскрыто, не все определения точно сформулированы	70-84
образцовый, примерный, достойный подражания ответ: глубокое понимание темы. четко сформулированные ответы. знание терминологии	85-100

3. Доклад (экспресс-сообщение)

Критерий	**Вес критерия**	**Минимальный ответ - 0-59%**	**Изложенный частично раскрытый ответ - 60-69 %**	**Законченный полный ответ - 70-84 %**	**Образцовый, примерный, достойный подражания ответ - 85-100 %**	**Отметка (в %)**
содержание доклада и раскрытие поставленной темы	**40**	Доклад не соответствует выбранной теме или проблематике. Проблема не раскрыта. Отсутствуют выводы	Доклад не в полной мере соответствует выбранной теме или проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны или выводы не обоснованы	Презентация соответствует выбранной теме или проблематике	Презентация соответствует выбранной теме или проблематике и содержит элементы анализа, сделанного лично студентом	
качество handout (раздаточного материала)	40	Handout отсутствует	Handout не раскрывает тему доклада. Представляемая информация не систематизирована и не последовательна.	В handout проблема раскрыта. Представляемая информация систематизирована и последовательна.	Проблема раскрыта полностью. Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Есть творческий подход к работе	
устная презентация доклада	10	Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины.	Представляемая информация не систематизирована и не последовательна.	Представляемая информация систематизирована и последовательна. Не все выводы сделаны или обоснованы. Ответы на вопросы полные или частично полные.	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Выводы сделаны. Ответы на вопросы полные с приведением примеров и пояснений	

[2] По 100-балльной шкале

новизна и оригинальность положений	10	Нет новизны и оригинальности	Только ответы на элементарные вопросы	Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы.	Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы.	
Итоговая оценка (в %)						

4. PowerPoint презентация

Критерий	**Вес критерия**	**Минимальный ответ - 0-59%**	**Изложенный частично раскрытый ответ - 60-69 %**	**Законченный полный ответ - 70-84 %**	**Образцовый, примерный, достойный подражания ответ - 85-100 %**	**Отметка (в %)**
Соответствие презентации выбранной теме или проблематике	40	Презентация не соответствует выбранной теме или проблематике	Презентация не в полной мере соответствует выбранной теме или проблематике	Презентация соответствует выбранной теме или проблематике	Презентация соответствует выбранной теме или проблематике и содержит элементы анализа, сделанного лично студентом	
Полнота раскрытия задания на презентацию	20	Проблема не раскрыта. Отсутствуют выводы	Проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны или выводы не обоснованы	Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы. Не все выводы сделаны или обоснованы.	Проблема раскрыта полностью. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы. Выводы сделаны.	
Структурированность слайдов и логичность изложения	20	Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины.	Представляемая информация не систематизирована и не последовательна. Использовано 1-2 профессиональных термина	Представляемая информация систематизирована и последовательна. Использовано более 2-х профессиональных терминов.	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Использовано более 5 профессиональных терминов.	
Грамотность и наглядность оформления слайдов	10	Не использованы информационные технологии (PowerPoint). Больше 4 ошибок в представляемой информации	Использованы информационные технологии (PowerPoint) частично. 3-4 ошибки в представляемой информации	Использованы информационные технологии (PowerPoint). Не более 2-х ошибок в представляемой информации	Широко использованы информационные технологии (PowerPoint). Отсутствуют ошибки в представленной информации	

Соответствие выступления (защиты презентации) принятым правилам	10	Нет ответов на вопросы	Только ответы на элементарные вопросы	Ответы на вопросы полные или частично полные.	Ответы на вопросы полные с приведением примеров и пояснений	
Итоговая оценка (в %)						

5. Case-study

Критерий	**Вес критерия**	**Минимальный ответ - 0-59%**	**Изложенный частично раскрытый ответ - 60-69 %**	**Законченный полный ответ - 70-84 %**	**Образцовый, примерный, достойный подражания ответ - 85-100 %**	**Отметка (в %)**
объективность и всесторонность проведенного анализа ситуации	20	Нет понимания самой ситуации	Анализ ситуации проведен частично	Подготовлен достаточно объективный анализ ситуации, но некоторые моменты раскрыты не в полной мере	Проведен полный и объективный анализ предложенной ситуации	
обоснованность выводов и рекомендаций по итогам case-study	20	Задание по case-study выполнено не последовательно и не обоснованно	Неполная обоснованность выводов, нет рекомендаций по итогам case-study	Представленный анализ в case-study достаточно систематизирован и последователен	Все выводы в представленном анализе case-study обоснованы. Даны конкретные рекомендации по улучшению ситуации	
оптимальность решений, предложенных по кейсу	20	Решений по рассматриваему кейсу нет	Решения предложены частично	Предлагаемые решения выполнены, но без четкой аргументации	Творческое представление участниками case-study оптимальныхспособов решения	
качество подготовки и проведения презентации в формате PowerPoint по итогам кейса	20	Информационные технологии PowerPointне использованы	Представленная презентация по итогам кейса не систематизирована и не последовательна. Информационные технологии (PowerPoint) использованы частично	Использованы информационные технологии (PowerPoint). Представленная презентация по итогам кейса выполнена с определенной неточностью	Представленная презентация по итогам кейса выполнена с широким использованием информационных технологий (PowerPoint). Материал представлен логически последовательно и аргументировано	
правильность ответов на вопросы в ходе дискуссии по кейсу	20	Нет ответов на вопросы	В ходе дискуссии по кейсу ответы только на элементарные вопросы	Ответы на вопросы в ходе дискуссии по кейсу полные или частично полные.	Ответы полные с приведением конкретных вариантов решений по поставленному вопросу в кейсе	

Итоговая оценка (в %)	

6. ПИР

Критерий	Вес критерия	Минимальный ответ - 0-59%	Изложенный частично раскрытый ответ - 60-69 %	Законченный полный ответ - 70-84 %	Образцовый, примерный, достойный подражания ответ - 85-100 %	Отметка (в %)
аргументированные оценки реферируемых положений, а также субъективные выводы, положения и оценки автора-исследователя	**25**	отсутствие аргументов в обосновании оценки реферируемых положений	аргументированность оценки изучаемых областей только частично обосновывает причины явлений	в отчете продемонстрированы частичные выводы оценки реферируемых положений	подведение итогов исследования составлено на основе аргументированной оценки исследования	
использование развернутых доказательств, сравнений, рассуждений по исследуемому вопросу	25	в отчете отсутствуют доказательства по исследуемому вопросу	частичное использование доказательств и фактов в аргументации оценок	доказательства и сравнения не в полной мере отражают выводы	сравнительный анализ обоснован развернутыми доказательствами и и выводами	
определение нового, существенного по интересующей проблеме в уже проведенных исследованиях	15	новизна исследования в отчете отсутствует	существенно новых положений в исследовании студента не выявлено	в определении новых положений не в полной мере отражены выводы	продемонстрированы новизна и существенные доводы	
определение дальнейших перспектив развития исследовательской мысли в данной области	20	отсутствие перспектив развития исследовательской мысли	определение дальнейших перспектив развития исследовательской мысли не в полной мере отражает цели роста предметной области	перспективы развития исследовательской мысли только частично отражают современные тенденции роста в данной области	в отчете четко отслеживается развитие дальнейших перспектив исследовательской мысли в данной области	
соответствие отчета ПИР форматным требованиям оформления	15	не соблюдены правила оформления ПИР	частично выдержаны требования по оформлению ПИР	выдержаны требования по шрифту, интервалам, абзацному отступу, расстановке переносов	соблюдены все правила оформления ПИР	
Итоговая оценка (в %)						

7. Контрольная работа

Критерий	Вес критерия	Минимальный ответ - 0-59%	Изложенный частично раскрытый ответ - 60-69 %	Законченный полный ответ - 70-84 %	Образцовый, примерный, достойный подражания ответ - 85-100 %	Отметка (в %)

Соответствие определенной логической последовательности (алгоритму) решения контрольной работы	25	Тема не раскрыта. Задачи не решены	Содержание работы раскрыто не полностью. Задачи не решены до конца, но есть четкий алгоритм решения.	Содержание работы раскрыто. Не все выводы обоснованы.	Работа завершена полностью. Сделаны подробные выводы.	
Умение оперировать понятиями, правилами и утверждениями, формулами	25	Знания из области изучаемой учебной дисциплины не использованы	Слабое использовнаие знаний из области изучаемой учебной дисциплины	Обоснованная аргументация выдвигаемых положений . Использование теоретического материала	Высокий уровень аналитико-исследовательских навыков студента	
Исчерпывающие конкретные ответы на поставленные в контрольной работе вопросы	25	Работа выполнена не последовательно и не обоснованно	Представленный в работе ответ не систематизирован и не последовательн. Неполная обоснованность выводов	Представленный в работе анализ достаточно систематизирован и последователен.	Установлена четкая взаимосвязь и последовательность в выполнении задания. Все выводы обоснованы	
Усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость используемых при ответе умений и навыков	25	Нет понимания сути задания	Слабое представление о сути задания	Сформированное и содержательное выполнение задания, но без выраженной собственной позиции	Четкое представление и содержательное выполнение задания с выраженной собственной позицией	
Итоговая оценка (в %)						

- ***Промежуточная аттестация (зачет или экзамен)***

Уровень освоения компетенции	**Вес, %**	**Баллы[3]**
оценка уровня обученности «знать»	28	8
оценка уровня обученности «уметь»	36	11
оценка уровня обученности «владеть»	36	11
Итого	**100**	**30**

При оценке **устных ответов** на проверку уровня обученности **ЗНАТЬ** учитываются следующие критерии:

1. Знание основных процессов изучаемой предметной области, глубина и полнота раскрытия вопроса.
2. Владение терминологическим аппаратом и использование его при ответе.
3. Умение объяснить сущность явлений, событий, процессов, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы.

[3] количество баллов рассчитано по процентным уровням, принятым по балльно-рейтинговой шкале оценки знаний в КРСУ, при условии, что оценка за экзамен (зачет) в рейтинге по дисциплине равна 30 баллам

4. Владение монологической речью, логичность и последовательность ответа, умение отвечать на поставленные вопросы, выражать свое мнение по обсуждаемой проблеме.

Образцовый, примерный, достойный подражания ответ - 85-100 % (6,8-8 баллов) оценивается ответ, который показывает прочные знания по основным тезисам вопроса, студент профессионально рассуждает о характере воздействия субъектов и объектов, методах и способах их регулирования; глубокие знания теоретических основ дисциплины.

Законченный полный ответ - 70-84 % (5,6-6,7 баллов) оценивается ответ, который показывает хорошие знания по основным тезисам вопроса, студент не очень хорошо разбирается в характере воздействия, методах и способах регулирования; не очень глубокие знания теоретических основ дисциплины.

Изложенный частично раскрытый ответ - 60-69 % (4,8-5,5 баллов) оценивается ответ, который показывает недостаточно хорошие знания по основным тезисам вопроса, студент плохо разбирается в характере воздействия, методах и способах регулирования; плохо знает теоретические основы дисциплины.

Минимальный ответ - 0-59% (0-4,7 баллов) оценивается ответ, который показывает очень слабые знания по основным тезисам вопроса, студент не разбирается в характере воздействия, методах и способах регулирования; не знает теоретических основ дисциплины.

Тест (оценка уровня обученности «знать»)

правильные ответы в тесте, %	оценка за тест	оценка в баллах
85 – 100	отлично	6,8 – 8
70– 84	хорошо	5,6 – 6,7
60 – 69	удовлетворительно	4,8 – 5,5
0 – 59	неудовлетворительно	0 – 4,7

При оценке ответов на проверку уровня обученности **УМЕТЬ** и **ВЛАДЕТЬ** учитываются следующие критерии (ситуационные задачи и задания):

Образцовый, примерный, достойный подражания ответ - 85-100 % (9-11 баллов) оценивается ответ, при котором студент объясняет и аргументирует постановку проблемы в ситуационном задании собственными словами; оценивает альтернативные решения проблемы; профессионально идентифицирует основные факторы, процессы и этапы работ, оценивает риск их реализации; быстро принимает решения по целесообразным действиям в ситуации, распознает угрозы и возможности; умеет использовать различные методики и методы анализа и оценки.

Демонстрирует полное понимание проблемы. Все задачи и задания выполнены.

Законченный полный ответ - 70-84 % (5-9 баллов) оценивается ответ, при котором студент ставит постановку проблемы в ситуационном задании собственными словами; но не приводит альтернативные решения проблемы; умеет идентифицировать основные факторы, процессы и этапы работ, но не оценивает риск их реализации; распознает угрозы и возможности; достаточно хорошо умеет использовать некоторые методики и методы анализа и оценки.

Демонстрирует значительное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых к заданию выполнены.

Изложенный частично раскрытый ответ - 60-69 % (1-4 балла) оценивается ответ, при котором студент не точно ставит постановку проблемы в ситуационном задании собственными словами; слабо идентифицирует основные факторы, процессы и этапы

работ, и не оценивает риск их реализации; плохо распознает угрозы и возможности; не умеет использовать методики и методы анализа и оценки.

Демонстрирует совсем небольшое понимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

Минимальный ответ - 0-59% (0 баллов) оценивается ответ, при котором студент демонстрирует непонимание проблемы или нет ответа и даже не было попытки решить задачу.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Технологическая карта дисциплины (5 семестр)

Дисциплина:	Организационное поведение
Направление/профиль:	Менеджмент/ Управление маркетингом, Управление бизнес-процессами производства, Управление малым бизнесом, Менеджмент качества
Группа:	
Курс/семестр:	3/6
Количество кредитов (ЗЕ):	4
Отчетность:	**Зачетно-экзаменационная ведомость (экзамен)**
Преподаватель:	Рахманалиева Айжан Алмазовна

Название модулей дисциплины согласно РПД	Контроль	Форма контроля	зачетный минимум	зачетный максимум	график контроля
		Модуль 1			
Модуль 1 Человек и организация	Текущий контроль	Проверка конспекта	1	2	4
	Рубежный контроль	Доклад + handout	6	10	
		Модуль 2			
Модуль 2 Динамика группового поведения в организации	Текущий контроль	Участие в тренинге по тимбилдингу	3	5	11
	Рубежный контроль	Контрольная работа	6	10	
		Модуль 3			
Модуль 3 Процессы в организации	Текущий контроль	Решение ситуационных задач	2	4	14
	Рубежный контроль	Презентация с участием в «круглом столе»: «Психологические основы управления в организации»	9	15	
		Модуль 4			
Модуль 4 Управление поведением организации	Текущий контроль	Работа и участие в дискуссиях на лекциях и практических занятиях	2	4	17
	Рубежный контроль	Тестирование	11	20	
Всего за семестр			40	70	
Промежуточный контроль (Экзамен)			20	30	
Семестровый рейтинг по дисциплине			60	100	

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Контрольная работа

Вариант 1

1. Теория ERG К. Альдерфера
2. Классификация причин конфликтов
3. Стили лидерства К.Левина

Вариант 2

1. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлеллонда
2. Подходы к изучению конфликтов
3. Континуум стилей руководства Р.Лайкерта

Вариант 3

1. Двухфакторная теория мотивации Ф.Герцберга
2. Процесс конфликта
3. Управленческая решетка Блейка-Моутона

Вариант 4

1. Теория справедливости Д.С.Адамса
2. Межличностные методы управления конфликтами
3. Модель руководства Фидлера

Вариант 5

1. Теория ожидания В.Врума
2. Структура конфликта
3. Модель принятия решения Врума-Йеттона

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Ситуационные задачи

Ситуация 1

Вы - заместитель начальника отдела, все сотрудники которого – женщины. В силу своего характера или по каким-то другим причинам вы не нравитесь никому в этом отделе. Руководитель предлагает вам занять отдельный кабинет, но это будет затруднять вашу работу, так как вам необходима информация, поступающая от остальных сотрудников отдела. Как вы поступите?

Ситуация 2

Директор кафе прочитал книгу жалоб и предложений и выяснил следующее:

- посетителей устраивает ассортимент;
- посетители довольны качеством приготовленной пищи;
- им нравится качество обслуживания и вежливость персонала;
- тем не менее посетители не хотели бы прийти в это кафе еще раз в связи с тем, что персонал кафе плохо относится друг к другу, работники грубо разговаривают между собой, и у посетителей создается впечатление, что персонал кафе не любит свою работу, свою организацию.

Какие действия должен предпринять директор заведения для сплочения коллектива, становления благоприятной психологической атмосферы?

Ситуация 3

Коллега, с которым вам приходится тесно сотрудничать, в последнее время находится «не в форме», делая множество ошибок. Некоторое время вы исправляете ошибки сами. Наконец, вашему терпению наступает предел.

Вы говорите: _____

С*итуация 4*

На сборочном конвейере освободившееся место заняла молодая работница. Она прилагает много сил, чтобы успеть за ритмом работы ее новых подруг, но пока не может трудиться так, как остальные члены бригады, задерживая передачу деталей. Работницы стали нервничать, в бригаде начались ссоры.

Что должен предпринять мастер?

Ситуация 5

Работа с группой

1. Может ли одна и та же группа в одно и то же время относиться к разным типам групп? Аргументируйте свой ответ.
2. Могут ли формировать группу два человека, которые не поддерживают между собой личных контактов, но обмениваются письмами, меморандумами и т.п.?
3. К каким группам вы принадлежите? Что это за группы, к каким типам они принадлежат? Почему вы входите в эти группы? Можете ли вы выйти из них?
4. Можете ли вы назвать шесть групп, в которых вам довелось участвовать, и которые прошли в своем развитии определенные этапы? Можете ли вы назвать группу, которая не прошла эти этапы?
5. Всегда ли плохи амбициозность, конфликтность и повышенная эмоциональность? Почему?
6. Определите наиболее явные характеристики группы, членом которой вы являетесь.
7. Предположим, вас назначили руководителем рабочей группы, отличающейся слабой сплоченностью. Что вы станете делать в этой ситуации?
8. По каким признакам вы можете распознать неформального лидера рабочей группы? Сколько таких признаков?

Ситуация 6

В вашей команде появился неформальный лидер, несогласный с проводимой вами политикой и вашими действиями. Из-за этого коллектив начал распадаться на две группировки. Чтобы предотвратить негативные последствия такой ситуации, вы приглашаете неформального лидера на встречу.

Вы говорите: _____

Ситуация 7

На предприятие пришел молодой директор (35 лет), который хорошо ориентируется в современной рыночной ситуации. Он достаточно быстро вникает в суть дела. Его заместитель – человек, проработавший всю жизнь на этом предприятии (ему 50 лет), снискавший уважение работников. Довольно часто он саботирует действия директора, срывая выполняемые договоры и принося тем самым убытки предприятию. Но делает это так, чтобы нельзя было указать на него как на виновного. Директор случайно узнает об этом. Как ему поступить?

Ситуация 8

У вас дружная команда в организации, но вы принимаете двух работников, которые необходимы фирме на данном этапе развития и которые оказываются непримиримыми друг к другу, начиная «делить власть». Коллектив распадается на ваших глазах.

Вы вызываете обоих и говорите: _____

Ситуация 9

Рабочий – активный общественник. Общественные дела часто отвлекают его от работы. Товарищи по бригаде откровенно выражают недовольство. Им приходится часто выполнять большой объем работы, а при распределении премии делить ее на равные доли.

Как вы оцениваете ситуацию? Какие меры или действия предполагаете осуществить?

Ситуация 10

Вы лидер в своей команде на протяжении многих лет, но появляется молодой перспективный сотрудник, который разрабатывает интересные проекты. Ему требуется ваша поддержка. Вы видите, что этот человек явно стремится занять ваше место.

В очередной раз, когда он обратился за помощью, вы говорите: _____

Ситуация 11

Вы начальник СМУ. К вам на прием пришел бригадир бригады №'3 с жалобой на неоднократные срывы дисциплины. Причина кроется в том, что неформальным лидером является абсолютно недисциплинированный работник, который «вносит смуту в умы» остальных членов бригады, и те то не являются на работу вообще, то самовольно уходят, то в рабочее время распивают спиртные напитки и т.д.

Вы говорите: _____

Ситуация 12

Вы — начальник торговой компании. Бухгалтер компании пользуется авторитетом в коллективе (т.е. является неформальным лидером). Ваши сотрудники предпочитают высказывать свои идеи сначала главному бухгалтеру, а потом уже вам. Вам это не нравится.

Вы вызываете главного бухгалтера и говорите: _____

Ситуация 13

Ваш подчиненный одновременно является другом вашей семьи и ценным работником фирмы, но на работе допускает фамильярное отношение к вам, что снижает ваш авторитет как руководителя. Срочно нужно объясниться.

Вы говорите: _____

Ситуация 14

1. Смоделируйте ситуацию, при которой человек обладает чем-то одним: либо властью, либо влиянием, либо авторитетом, либо лидирует, но не имеет ни одного из трех оставшихся качеств из тех, которые были названы. Какая из смоделированных ситуаций наиболее типична?
2. Может ли руководитель, обладающий властью, но не являющийся лидером, успешно справляться со своими обязанностями. Почему? Приведите примеры исходя из собственного опыта. Что можно сделать, чтобы исправить ситуацию?
3. Какие из современных лидеров вам больше всего нравятся. Проанализируйте их поведение. Есть ли общее между вашим поведением и поведением этих лидеров? В чем различия? Какие черты вы бы хотели перенять у этих лидеров? Поможет ли это вам в формировании поведения современного менеджера? Почему?
4. Каким должно быть поведение современного лидера? Зависит ли это от призвания, миссии или целей организации? Почему? Зависит ли поведение лидера коммерческой фирмы от характера, специализации этой фирмы? В случае положительного ответа определите черти, свойственные лидеру финансовой компании. Приведите примеры.
5. Может ли менеджер быть одновременно ориентирован на задание и на работника?
6. Какие формы поведения лидера из числа описанных в литературе вы можете назвать? Какие формы, которые нигде не были названы, вы можете привести дополнительно?
7. Приведите примеры ситуаций, при которых поведение подчиненных заставляет лидера кардинально менять свое поведение. Можно ли считать его хорошим лидером?
8. Часто шеф отсутствует, а его заместитель на месте. Значит ли это, что шеф вовсе не нужен?

Ситуация 15

Вы – руководитель организации. Ваша организация приобрела новую грузовую машину. В отсутствие директора главный механик поручил работу на ней молодому перспективному специалисту. Но эта машина ранее была обещана пожилому, опытному водителю, которого такое решение возмутило. Пожилой водитель поставил директора перед выбором: или ему отдают машину, или он уходит из организации. Ваши действия?

Ситуация 16

Один из ваших сотрудников говорит вам: «Что же касается снижения моих результатов работы, о котором вы мне сейчас говорили, вы всегда чем-то в отношении меня недовольны. К чему же мне тогда стараться?»

Вы говорите: _____

Ситуация 17

Два руководителя разговорились о том, как они дают указания подчиненным.

Первый: «Главное – что сказано, а не как сказано. У меня нет времени, чтобы подбирать для каждого форму выражения».

Второй: «Может быть, у тебя народ такой необидчивый. А мне постоянно приходится продумывать, как с кем лучше поговорить».

Позиции какого руководителя вы отдадите предпочтение и почему?

Ситуация 18

Руководитель направляет двух работников в командировку, но один наотрез от этого отказывается, мотивируя плохими межличностными отношениями между ними.

Вы говорите: _____

Ситуация 19

Ваш сотрудник подал заявление об увольнении по собственному желанию. Когда через два дня вы спрашиваете его о причинах, он говорит: «Как раз с вами я бы не хотел обсуждать этот вопрос».

Вы говорите: _____

Ситуация 20

В возглавляемый вами отдел принят новый сотрудник. Он добросовестно работает и со вкусом одевается. Сравнив мысленно себя с ним, вы приходите к выводу, что ваш внешний вид оставляет желать лучшего. А тут еще распространилась среди подчиненных шутка насчет ваших брюк и покроя пиджака.

Как вести себя в этой ситуации?

Ситуация 21

Вы выступаете перед подчиненными, объясняя свою программу изменений, которые вы хотите провести на предприятии. Из зала слышится саркастический возглас: «Да кому это надо?»

Вы говорите:_____

Ситуация 22

Один из ваших подчиненных постоянно предлагает невероятные проекты, которые явно невозможно осуществить в данных условиях. Ваши коллеги — руководители других отделов относятся к нему с сарказмом. Вы же решили поддержать этого подчиненного, объединив его фантазии и свои деловые качества. Вы считаете, что этот проект принесет большую прибыль.

На очередном собрании вы говорите: _____

Ситуация 23

В связи с тяжелым положением организации в ней появляется внешний управляющий по банкротству, довольно молодой человек, но уже имеющий достаточный опыт управления в современных условиях. Его цель — помочь предприятию преодолеть сложный период. Директор же этого предприятия всячески препятствует действиям этого человека, полагая, что его направили для разорения организации.

Каким образом объяснить директору положительные стороны внешнего управления и приобрести в его лице союзника?

Ситуация 24

Фирма осваивает выпуск нового продукта и, чтобы опередить конкурентов при выходе на рынок, вынуждена наладить работу в две смены. Как руководитель вы должны получить поддержку коллектива в этом.

На общем собрании вы говорите:_____ _____

Ситуация 25

В трудовой коллектив, где имеется конфликт между двумя группировками по поводу внедрения новшеств, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны.

Каким образом, по вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе?

а. Прежде всего, установить деловой контакт со сторонниками новшеств, не принимая всерьез доводы сторонников старого порядка, вести работу по внедрению новшеств, воздействуя на противников силой своего примера и примера других.

б. Прежде всего, попытаться разубедить и привлечь на свою сторону сторонников прежнего стиля работы, противников перестройки, воздействовать на них убеждением в процессе дискуссии.

в. Прежде всего, выбрать актив, поручить ему разобраться в обстановке и предложить меры по нормализации обстановки в коллективе, опираться на поддержку администрации и общественных организаций.

г. Изучить перспективы развития коллектива и улучшения качества выпускаемой продукции, поставить перед коллективом новые перспективные задачи совместной трудовой деятельности, опираться на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.

Ситуация 26

Компания по производству безалкогольных напитков «Свежесть» испытывала большие сложности с подбором и закреплением в организации торговых представителей. Для организаций, производящих быстро оборачивающиеся товары народного потребления, роль отдела продаж, в частности торговых представителей, исключительно высока. Однако именно с этой группой работников возникали большие сложности. Наряду с теми, кто работал очень эффективно, были те, кто не справлялся с поставленными задачами. Не могли решить проблему и комиссионные выплаты, процент которых напрямую зависел от объема продаж (в среднем комиссионные составляли около 70% заработка этих категорий работников).

Проанализировав ситуацию, начальник отдела продаж пришел к выводу, что ошибки возникают нередко в результате непродуманной системы набора и отбора торговых представителей для работы в организации. Он попросил своего заместителя определить набор квалификационных требований к торговым представителям и продумать эффективную систему их привлечения в организацию.

Вопросы.

1. Какими способностями, знаниями и навыками должен обладать эффективный торговый представитель?
2. Каковы наиболее важные личностные качества, необходимые для успешной работы торговых представителей?
3. Какие формы отбора торговых представителей можно рекомендовать данной организации (предварительный отбор, интервью, тестирование и др.)?

Приложение 5

Тематика докладов по Организационному поведению

1. Понятие организации. Подходы к анализу факторов повеления организации.
2. Организация как самостоятельная автономная система. Внутренняя среда организации. Подходы к типологии организаций.
3. Понятие личности и ее основные свойства.
4. Потенциал человека.
5. Профессионализм и квалификация.
6. Контекстуальные навыки японских работников.
7. Коммуникативная компетентность.
8. Мотивация трудового повеления и деятельности.
9. Этическая составляюшая поведения. Отношение к труду.
10. Типология трудового поведения.
11. Предпринимательское и манипуляиионное поведение.
12. Принципы трудового поведения в Японии.
13. Деструктивное, девиантное, делинквентное поведение людей в организации.
14. Мошенничество.
15. Инструментарий выявления профессиональных и личностных качеств работников
16. Основы профессионализма работников службы управления персоналом
17. Теория групп (элементы социальной психологии). Понятие «команды»
18. Понятия организации труда. Бригада в условиях горизонтальной (в Японии) и вертикальной (в США) системы коммуникаций
19. Методология принятия коллективных решений и создания атмосферы творчества
20. Организация во внешней среде
21. Лица, персонифицирующие организацию, и их влияние на кадровую политику
22. Системное представление о стиле руководства.
23. Методы и техника организации взаимодействия субъектов организации
24. Основы профессиографии
25. Система описания профессий и требований рабочего места в США
26. Учет, аттестация, рационализация и планирование рабочих мест
27. Анализ кадрового потенциала организации
28. Планирование потребности в персонале.
29. Ключевой специалист и его роль в достижении успеха фирмы
30. Позиция и поведение работодателя при подборе персонала
31. Рейтинг профессии.
32. Позиция и поведение наемного работника при трудоустройстве
33. Управление адаптацией работников
34. Планирование карьеры
35. .Оценка достижений и методология аттестации руководителей и специалистов
36. Повышение квалификации, профессиональное и социально-психологическое обучение персонала
37. Материальное и моральное стимулирование труда работников
38. Типология видов, условий и этапов развития конфликтов
39. Обеспечение социальной зашиты персонала
40. Обеспечение оптимальных условий труда, режима труда и отдыха, охраны труда

Приложение 6

Тесты по Организационному поведению

Вариант 1

1. Кто первым использовал термин «Организационное поведение»?
а) Ф.Ротлисберг
б) Г.Эмерсон
в) А.Файоль
г) Ф.Тейлор
2. В каком из сегментов наблюдается формирование необходимых предпосылок для психологической настроенности на работу?
а) ригористический
б) автономный
в) мобилизационный
г) прессинговый
3. Охарактеризуйте действие внешнего фактора – движение (+ пример)
4. Охарактеризуйте тип поведения при котором работник формирует поведение в соответствии с интересами организации и выполняет свою роль согласно принятым нормам поведения
а) преданный и дисциплинированный работник
б) приспособленец
в) оригинал
г) бунтарь
5. Социальные роли различаются по содержанию на
а) активные и латентные
б) конвенциальные и межличностные
в) доминирующие и второстепенные
г) стандартизированные и свободно интерпретируемые
6. Что является индивидуальным пониманием работником своей роли, а также ожиданием в отношении исполнения другими работниками своих ролей?
а) ролевая неопределенность
б) ролевой подход
в) ролевое представление
г) ролевой конфликт
7. Разновидностью мотивации по направленности на достижение целей является
а) принудительная мотивация
б) трудовая мотивация
в) внешняя мотивация
г) положительная мотивация
8. Выделите факторы внутреннего вознаграждения
а) самоуважение
б) продвижение по служебной лестнице
в) премия
г) гордость
9. Какие из мотивов относятся к мотивам поведения персонала?
а) рост
б) уважения
в) приобретения
г) самовыражение
10. Управление какими мотивами поведения зависит от качественного состава персонала, форм и системы оплаты труда?
а) подчинения
б) безопасности
в) приобретения
г) удовлетворения
11. Какие из типов рабочих групп различаются по социальному статусу?
а) формальные
б) реальные
в) большие
г) активные
12. Какая из видов групп основана на правах и обязанностях?
а) формальная
б) неформальная
13. Охарактеризуйте одним предложением традиционный подход к оценке конфликтов.
14. Сколько этапов выделяется в процессе конфликтов?
15. В зависимости от каких составляющих определяется стратегия поведения индивида в конфликте?
а) соперничество
б) напористость
в) партнерство
г) компромисс
16. На какие виды делятся стрессы по содержанию?
а) психологические
б) личностные
в) внешние
г) специфические
17. В каком из состояний наблюдается расстройство внутренней системы саморегуляции?
а) дезадаптация
б) мобилизация
в) дезорганизация
г) фрустрация
18. Какой из барьеров, является барьером в межличностных коммуникациях?
а) информационные перегрузки
б) структурные искажения
в) кадровые ограничения
г) семантические барьеры
19. Какие из видов лиц являются аутсайдерами?
а) нейтралы
б) энтузиасты
в) скептики
г) ретрограды
20. Какой из типов поведения персонала одновременно привлекает и настораживает клиентов?
а) клиентурный
б) антиклиентурный
в) псевдоклиентурный
г) селективный

Вариант 2

1. Что является стереотипом организационного поведения?
а) экономический человек
б) ригористический сегмент
в) мобилизационный сегмент
г) этический сегмент

2. В каком из сегментов наблюдается наибольшее давление на работников?
а) ригористический
б) автономный
в) мобилизационный
г) прессинговый

3. Охарактеризуйте действие внешнего фактора – повторение (+ пример)

4. Охарактеризуйте тип поведения при котором работник не приемлет ценностей организации, но старается следовать нормам и внешним формам поведения, принятым в организации
а) преданный и дисциплинированный работник
б) приспособленец
в) оригинал
г) бунтарь

5. Социальные роли различаются по степени стандартности на
а) активные и латентные
б) конвенциальные и межличностные
в) доминирующие и второстепенные
г) стандартизированные и свободно интерпретируемые

6. Что является отсутствием ясного представления о ролевых предписаниях?
а) ролевая неопределенность
б) ролевой подход
в) ролевое представление
г) ролевой конфликт

7. Разновидностью мотивации по основным группам потребностей является
а) принудительная мотивация
б) трудовая мотивация
в) внешняя мотивация
г) положительная мотивация

8. Что является внешним воздействием на личность, способствующим формированию мотивов?
а) побуждение
б) деятельность
в) мотив
г) стимул

9. Какие из мотивов относятся к мотивам поведения персонала?
а) рост
б) уважения
в) удовлетворения
г) самовыражение

10. Управление какими мотивами поведения зависит от характера деятельности и уровня риска?
а) подчинения
б) безопасности
в) приобретения
г) удовлетворения

11. Какие из типов рабочих групп различаются по размеру?
а) формальные
б) реальные
в) большие
г) активные

12. Какая из видов групп основана на власти и политике?
а) формальная
б) неформальная

13. Охарактеризуйте одним предложением позитивистский подход к оценке конфликтов.

14. В какой форме выделяется взаимосвязь между видами конфликтов?
а) организационная форма
б) трансформационная форма
в) динамическая форма
г) конструктивная форма

15. Избежание, стремление выйти из конфликтной ситуации не решая ее - это
а) компромисс
б) уклонение
в) приспособление
г) сотрудничество

16. На какие виды делятся стрессы по источнику?
а) психологические
б) личностные
в) внешние
г) специфические

17. В каком из состояний наблюдается рост интенсивности реакций?
а) дезадаптация
б) мобилизация
в) дезорганизация
г) фрустрация

18. Какой из барьеров, является барьером в организационных коммуникациях?
а) информационные перегрузки
б) невербальные преграды
в) плохая обратная связь или ее отсутствие
г) семантические барьеры

19. Какие лица, автоматически выступают против любых изменений?
а) нейтралы
б) энтузиасты
в) скептики
г) ретрограды

20. Какой из типов поведения персонала ориентирован на полное и всестороннее удовлетворение запросов клиентов и их активное привлечение к взаимовыгодным отношениям?
а) клиентурный
б) антиклиентурный
в) псевдоклиентурный
г) селективный

Вариант 3

1. Расположите стереотипы организационного поведения в порядке их появления
а) экономический
б) этический
в) технологический
г) психологический
2. Перечислите факторы по которым диверсифицируется рабочая сила
3. Охарактеризуйте действие внешнего фактора – новизна и узнаваемость (+ пример)
4. Охарактеризуйте тип поведения при котором работник приемлет ценности организации, но не приемлет существующие в ней нормы поведения
а) преданный и дисциплинированный работник
б) приспособленец
в) оригинал
г) бунтарь
5. Социальные роли различаются по значимости на
а) активные и латентные
б) конвенциальные и межличностные
в) доминирующие и второстепенные
г) стандартизированные и свободно интерпретируемые
6. Что является совокупностью действий, определяющих характер, содержание и требования к роли?
а) ролевая неопределенность
б) ролевой подход
в) ролевое представление
г) ролевой конфликт
7. Сопоставьте содержательные теории мотивации по количеству групп потребностей
а) Маслоу
б) МакКлелонд
в) Герцберг
г) Альдерфер
8. Выделите факторы внешнего вознаграждения
а) самоуважение
б) продвижение по служебной лестнице
в) премия
г) гордость
9. Какие из мотивов относятся к мотивам поведения персонала
а) рост
б) уважения
в) безопасности
г) самовыражение
10. Управление какими мотивами поведения основано на уровне жизни работников и его среднем возрасте?
а) подчинения
б) безопасности
в) приобретения
г) удовлетворения
11. Какие из типов рабочих групп различаются по характеру взаимосвязи?
а) формальные
б) реальные
в) большие
г) активные
12. Какая из видов групп основана на внимании к должности?
а) формальная
б) неформальная
13. Охарактеризуйте одним предложением современный подход к оценке конфликтов.
14. Разновидностью конфликта по характеру является
а) внешний
б) функциональный
в) личностный
г) субъективный
15. урегулирование разногласий через взаимные уступки конфликтующих сторон - это
а) Компромисс
б) уклонение
в) приспособление
г) сотрудничество
16. На какие виды делятся стрессы по специфике воздействия?
а) психологические
б) личностные
в) внешние
г) общие
17. Какие из управленческих отношений являются формализованными?
а) демократические
б) технократические
в) инновационные
г) гуманистические
18. Какая из задач не решается посредством делового общения?
а) перцептивная
б) коммуникативная
в) интерактивная
г) информационная
19. Какие лица, противодействуют инновациям при наличии соответствующей аргументации?
а) нейтралы
б) энтузиасты
в) скептики
г) ретрограды
20. Какая из поведенческих ориентаций персонала характеризуется неразвитой поведенческой культурой, подавленными имиджевыми регуляторами, превалированием собственных интересов?
а) сбытовая
б) производственная
в) маркетинговая
г) конъюнктурная