

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования\_  
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет  
им. Н.И. Лобачевского»**

Факультет социальных наук

---

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

**Рабочая программа дисциплины**

Организационное поведение

---

Уровень высшего образования

Бакалавриат

---

Направление подготовки / специальность

38.03.03 - Управление персоналом

---

Направленность образовательной программы

Управление и развитие персонала организации

---

Форма обучения

очная

---

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

## 1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.16 Организационное поведение относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ДПК-1: Способен организовывать эффективную работу сотрудников на основе нормативных требований и правил безопасности организации с учётом их способностей, индивидуально-психологических характеристик и профессионально важных качеств	ИДПК-1.1: Организует эффективную работу сотрудников на основе нормативных требований, характеристик профессиональной деятельности, ключевых компетенций и профессионально важных качеств. ИДПК-1.2: Понимает принципы, правила и механизмы безопасности организации и персонала, использует их для организации эффективной работы и обеспечения профессиональной деятельности. ИДПК-1.3: Изучает и оценивает индивидуально-психологические характеристики и способности работников для организации их эффективной работы.	ИДПК-1.1: Знать: нормативные требования, характеристики профессиональной деятельности, ключевые компетенций и профессионально важные качества сотрудников. Уметь: организовать эффективную работу сотрудников. Владеть: навыками организации деятельности.  ИДПК-1.2: Знать: принципы, правила и механизмы безопасности организации и персонала. Уметь: применять принципы, правила и механизмы безопасности организации и персонала для организации эффективной работы и обеспечения профессиональной деятельности. Владеть: навыками организации деятельности.  ИДПК-1.3: Знать: индивидуально-психологические характеристики и способности работников для организации их эффективной работы.	Доклад-презентация Тест Собеседование	Экзамен: Контрольные вопросы Задания

		<p>Уметь: учитывать индивидуально-психологические характеристики и способности работников в организации их эффективной работы.</p> <p>Владеть: навыками организации деятельности.</p>		
<p>ДПК-5: Способен изучать организационное поведение работников, анализировать профессионально важные качества и готовность к профессиональной деятельности сотрудников</p>	<p>ИДПК-5.1: Изучает и оценивает личностные и организационные факторы труда, профессиональной деятельности, трудовых отношений и основывает на этом анализе свою работу с персоналом.</p> <p>ИДПК-5.2: Изучает структуру и ключевые характеристики профессиональной деятельности сотрудников, разрабатывает программы повышения её эффективности.</p> <p>ИДПК-5.3: Изучает становление и развитие труда, профессиональной деятельности и трудовых отношений.</p>	<p>ИДПК-5.1:</p> <p>Знать: основы организационного поведения.</p> <p>Уметь: изучать и оценивать личностные и организационные факторы труда, профессиональной деятельности, трудовых отношений и основывать на этом анализе свою работу с персоналом.</p> <p>Владеть: навыками работы с персоналом.</p> <p>ИДПК-5.2:</p> <p>Знать: структуру и ключевые характеристики профессиональной деятельности сотрудников.</p> <p>Уметь: разрабатывать программы повышения эффективности профессиональной деятельности.</p> <p>Владеть: навыками работы с персоналом.</p> <p>ИДПК-5.3:</p> <p>Знать: основы организационного поведения.</p> <p>Уметь: разрабатывать программы повышения эффективности профессиональной деятельности.</p> <p>Владеть: навыками работы с персоналом.</p>	<p>Практическое задание</p> <p>Доклад-презентация</p> <p>Тест</p> <p>Собеседование</p>	<p>Экзамен:</p> <p>Контрольные вопросы</p> <p>Задания</p>

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	<b>очная</b>
<b>Общая трудоемкость, з.е.</b>	<b>4</b>
<b>Часов по учебному плану</b>	<b>144</b>
в том числе	
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>	
- занятия лекционного типа	<b>16</b>
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	<b>32</b>
- КСР	<b>1</b>
<b>самостоятельная работа</b>	<b>59</b>
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>36</b> <b>Экзамен</b>

### 3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/ лабора- торные работы), часы	Всего	
	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0
Тема 1. Основы теории организационного поведения.	11	2	4	6	5
Тема 2. Управление коммуникациями.	0	1	2	0	6
Тема 3. Социальная система и организационная культура.	0	2	4	0	6
Тема 4. Мотивация и вознаграждение	0	2	4	0	7
Тема 5.Руководство и власть.	0	2	4	0	7
Тема 6. Индивидуальное поведение.	0	2	4	0	7
Тема 7. Групповое поведение.	0	2	4	0	7
Тема 8. Организационные изменения.	0	2	4	0	7
Тема 9. Новые аспекты организационного поведения.	0	2	4	0	7
Тема 2. Личность в организации. Феномен лидерства.	14	2	4	6	8
Тема 3. Методы исследования поведения персонала в современных организациях на микро- уровне	13	2	4	6	7
Тема 4. Групповое поведение.	14	2	4	6	8
Тема 5. Управление конфликтами и стрессами в организации	14	2	4	6	8
Тема 6. Организационная культура. Управление организационными изменениями	14	2	4	6	8
Тема 7. Формирование мотивационной структуры работника.	14	2	4	6	8
Тема 8. Зарубежный опыт руководства: сравнительный анализ	13	2	4	6	7
Аттестация	36				

КСР	1			1	
Итого	144	16	32	49	59

### Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Основы теории организационного поведения. Основные концепции и теории бихевиоризма

- Основные категории бихевиористского анализа социального взаимодействия.
- Классический бихевиоризм Дж.Б. Уотсона.
- Идеи модификации поведения Б. Скиннера.
- Теория обмена. Дж. Хоманс, П.Блау.
- Практическое применение теорий бихевиоризма в управленческой деятельности.

Тема 2. Личность в организации. Феномен лидерства.

- Понятие личности. Структура личности.
- Основные современные теории личности и их отличительные особенности.
- Этапы формирования человеческой личности.
- Формирование поведения человека: анализ субъективных и объективных факторов.
- Характеристики психических процессов их влияние на поведение личности.
- Типологии личностей, их назначение.
- Лидерское поведение: факторы формирования и внешние проявления.
- Теоретические подходы к изучению феномена лидерства.

Тема 3. Методы исследования поведения персонала в современных организациях на микро- уровне

- Разработка системы критериев оценки персонала. Проблемы применения качественных показателей деятельности.
- Характеристика методов диагностики мотивации персонала в организациях.
- Анализ влияния факторов организационного окружения на изменение мотивации и поведения персонала.
- Слагаемые удовлетворённости работой персонала современных организаций.

Тема 4. Групповое поведение. Факторы эффективности групповой работы. Власть и влияние в организации.

- Условия эффективности групповой работы.
- Конформизм и групповое давление в группе.
- Социальные и психологические причины возникновения малой группы.
- Понятие "групповой динамики".
- Факторы трудового поведения: комплексный анализ.
- Понятие, основы и источники власти в социальных организациях.

Тема 5. Управление конфликтами и стрессами в организации

- Основные составляющие социального конфликта
- Характеристики этапов развития конфликта.
- Причины и последствия конфликтных ситуаций в современной организации.
- Управление конфликтной ситуацией: формы и способы разрешения.
- Функции социального конфликта.
- Применение социологических методов для анализа причин трудовых конфликтов.

Тема 6. Организационная культура. Управление организационными изменениями

- Влияние корпоративной культуры на формирование положительной мотивации к трудовой деятельности.
- Сравнительный анализ российской и зарубежной корпоративной культуры.
- Исследования Г.Ховштеда, Н.Адлера,
- Факторы организационных изменений.
- Технологии организационных изменений.

Тема 7. Формирование мотивационной структуры работника. Разработка системы стимулирующих мер

- Схема мотивационного процесса.
- Стимулирование инициативы и творческой активности работников.
- Содержательные и процессуальные концепции мотивации, возможность их применения на практике.
- Методы исследования мотивации персонала в современных организациях.

Тема 8. Зарубежный опыт руководства: сравнительный анализ

- Особенности управления персоналом в зарубежных компаниях.
- Методы формирования системы стимулирования персонала в корпорациях США, Японии, Финляндии, Швеции, Германии, Франции и др.
- Изменение критериев оценки действий под влиянием зарубежных образцов поведения.

#### **4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

-

#### **5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)**

##### **5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:**

##### **5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ДПК-1:**

1. Организация эффективной работы сотрудников на основе нормативных требований и правил безопасности организации.
2. Организация эффективной работы сотрудников на основе учёта их способностей, индивидуально-психологических характеристик и профессионально важных качеств.

##### **5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ДПК-5:**

1. Личность руководителя в организации.
2. Организационное поведение в профессиональной деятельности менеджера.
3. Организационное поведение в зависимости от типа организации.
4. Связь организационного поведения со структурой власти в организации.
5. Организационное поведение и психологический климат.
6. Пути формирования организационного поведения.
7. Методы исследования организационного поведения.
8. Менеджер как субъект труда и организационного поведения.
9. Организационное поведение как фактор повышения производительности труда и качества продукции.
10. Коммуникативное поведение в организации.
11. Управление конфликтными ситуациями в организации.

12. Мотивация организационного поведения.
13. Персональное развитие в организации: поведение мужчин и женщин.
14. Стресс как фактор поведения человека в организации.
15. Роль неформальной структуры групп в развитии организации.
16. Формирование организационного имиджа.
17. Организационное поведение в системе международного бизнеса.
18. Роль имиджа руководителя в управлении организационным поведением.
19. Роль групповых норм в организационном поведении.
20. Пути снижения воздействия стрессовых ситуаций на поведение и состояние работников.
21. Основные модели карьерных продвижений.
22. Принципы, правила и механизмы безопасности организации и персонала.
23. Учет индивидуально-психологических характеристик и способностей работников для организации их эффективной работы.

#### **Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад-презентация)**

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Полнота знаний. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Могут быть допущены несущественные ошибки. Наличие умений. Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи, выполнены все задания. Могут быть допущены несущественные ошибки. Наличие навыков (владение опытом). Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач. Могут быть допущены несущественные ошибки. Мотивация (личностное отношение). Проявляется учебная активность и мотивация, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи. Характеристика сформированности компетенции. Сформированность компетенции соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. Уровень сформированности компетенции. Средний/высокий.
не зачтено	Полнота знаний. Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. Наличие умений. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки. Наличие навыков (владение опытом). При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки. Мотивация (личностное отношение). Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствуют. Характеристика сформированности компетенции. Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение. Уровень сформированности компетенции. Низкий.

#### **5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ДПК-1:**

**1. Неформальные (неофициальные) связи и отношения, не имеющие регламентированных правовых предписаний в организации, составляют:**

1. психологическую структуру организации;
2. организационный климат;
3. коллектив организации;
4. организационную структуру управления.

**2. Какая модель организационного поведения предполагает, что сотрудникам компании постоянно внушаются мысли об экономических поощрениях и льготах и в результате такого рода психологической обработки они чувствуют себя вполне довольными жизнью?**

1. модель опеки;
2. поддерживающая модель;
3. коллегиальная модель;
4. авторитарная модель.

**3. К чему в организации принято относить: рабочий инструктаж, обратную связь по результатам деятельности, новости, социальную поддержку:**

1. к коммуникативным потребностям;
2. к коммуникативным перегрузкам;
3. к коммуникативному пространству;
4. к коммуникативной поддержке.

**4. Инструментами организационного поведения являются:**

1. механизмы мотивации работников;
2. методы анализа организационных отношений в коллективе;
3. модели коммуникационного процесса, формирования организационной структуры и разрешения конфликтов;
4. модели построения сценариев благоприятного социально-психологического климата в коллективе.

**5. Признаками организации, определяющими организационное поведение, являются:**

1. организационная структура;
2. необходимость управления;
3. социально-психологический климат в коллективе;
4. стиль руководства.

**6. Как называется состояние индивида, которое возникает в ответ на разнообразные экстремальные воздействия внешней и внутренней среды, которые выводят из равновесия физиологические или психологические функции организма?**



1. конфликт;
2. фрустрация;
3. стресс.

**7. Что подразумевается под скелетом организации, схемой должностей и подразделений, на основе которой строятся формальные отношения между людьми в организации?**

1. организационный дизайн;
2. организационная культура;
3. организационная структура.

**8. Как называется способность влиять на индивидов и группы людей и вести их за собой к достижениям цели?**

1. конфликтность;
2. лидерство;
3. полномочия.

**9. Что является источниками групповой эффективности?**

1. организационная культура;
2. навыки;
3. групповые нормы;
4. роли.

**10. Какова причина существования неформальных коммуникаций в организациях?**

1. в низкой дисциплине в коллективе;
2. в отсутствии авторитета у руководителя;
3. в перегрузке официальных каналов связи;
4. в неформальной структуре организации;
5. в демократическом стиле руководства.

**5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ДПК-5:**

**1. Комплекс предположений и убеждений руководителей и управленцев организации относительно реального состояния дел компании и задач ее производственной деятельности, а также возможной идеальной системы – это:**

1. философия организационного поведения организации;
2. видение;
3. фактические предпосылки;

4. ценностные предпосылки.

**2. К основным методам исследования организационного поведения относятся:**

1. эксперимент;
2. социометрия;
3. графоаналитический метод;
4. моделирование.

**3. Изучение взаимоотношений между людьми, состояния рабочего места, уровня производительности и интенсивности труда, внешнего вида работника, языка общения и т. д. производится с помощью метода:**

1. наблюдения;
2. социометрии;
3. опроса;
4. сбора фиксированной информации.

**4. Уровень удовлетворенности трудом, климатом в коллективе, своим статусом в организации определяют с помощью метода:**

1. наблюдения;
2. социометрии;
3. опроса;
4. сбора фиксированной информации.

**5. Изолированность труда исполнителей, гибкие структуры управления, меняющийся характер загрузки отдельных исполнителей, смена специализации работников свойственны:**

1. корпоративным организациям;
2. индивидуалистским организациям;
3. эдхократическим организациям;
4. партисипативным организациям.

**6. Предполагают участие работников в управлении:**

1. корпоративные организации;
2. индивидуалистские организации;
3. эдхократические организации;
4. партисипативные организации.

**7. Какие организации основаны на знаниях и компетенции исполнителей?**

1. корпоративные организации;
2. индивидуалистские организации;
3. эдхократические организации;
4. партисипативные организации.

**8. По организационному признаку в организации различают следующие виды коммуникаций:**

1. вертикальные;
2. диагональные;
3. нисходящие;
4. восходящие.

**9. К факторам, влияющим на межличностные коммуникации, относят:**

1. ожидания;
2. обратная связь и социокультурная среда;
3. образование участников коммуникаций;
4. уровень конфликтности участников коммуникаций.

**10. Коммуникации, осуществляющиеся работниками отделов и подразделений различных уровней иерархии – это:**

1. диагональные коммуникации;
2. горизонтальные коммуникации;
3. восходящие коммуникации;
4. нисходящие вертикальные коммуникации.

**11. К методам восходящих коммуникаций относят:**

1. умение слышать;
2. вопросы к сотрудникам;
3. решение конфликтов;
4. анализ ситуации.

**12. К методам восходящих коммуникаций относятся:**

1. вербальные коммуникации;
2. ЗУМ-конференции;
3. участие в социальных группах;

4. политика открытых дверей.

**13. Модели коммуникационных сетей бывают:**

1. централизованные;
2. внутренние;
3. децентрализованные;
4. внешние.

1. **При каком типе организационной культуры лидеры или главы организаций воспринимаются как воспитатели и даже как родители?**
2. клановая организационная культура;
3. адхократическая организационная культура;
4. иерархическая организационная культура;
5. рыночная организационная культура.

**15. При каком типе организационной культуры связующей сущностью организации становится преданность экспериментированию и новаторству?**

1. клановая организационная культура;
2. адхократическая организационная культура;
3. иерархическая организационная культура;
4. рыночная организационная культура.

**16. При каком типе организационной культуры тем, что делают люди, управляют процедуры, а лидеры гордятся тем, что они — рационально мыслящие координаторы и организаторы?**

1. клановая организационная культура;
2. адхократическая организационная культура;
3. иерархическая организационная культура;
4. рыночная организационная культура.

**17. При каком типе организационной культуры организацию связывает воедино акцент на стремлении побеждать?**

1. клановая организационная культура;
2. адхократическая организационная культура;
3. иерархическая организационная культура;
4. рыночная организационная культура.

**18. Межличностными методами разрешения конфликтов являются:**

1. формирование и реализация оптимальной системы поощрений сотрудников организации;
2. уклонение;
3. компромисс;
4. определение целей деятельности сотрудников и их групп.

**19. Назовите автора теории мотивации, в которой названы мотивационные и гигиенические факторы труда:**

1. В. Врум;
2. Ф. Герцберг;
3. К. Альдерфер;
4. Д. Мак-Клелланд.

**20. К методам материального стимулирования относят:**

1. материальную ответственность;
2. организацию общественного мнения;
3. критику и самокритику;
4. награждение ценными подарками.

**21. Какая теория утверждает, что, наблюдая и имитируя ролевые модели в окружающей рабочей среде, сотрудники организации получают значительные объемы информации об эффективном поведении в процессе труда?**

1. теория социального обучения Альберта Бандуры;
2. концепция партисипативного управления;
3. теория Торндайка;
4. теория постановки целей.

**22. Какой вид власти построен на личных качествах или способностях руководителя, которые воспринимаются исполнителями как привлекательные и представляются им примером для подражания:**

1. законная власть;
2. экспертная власть;
3. эталонная власть;
4. ресурсная власть.

**23. Какой вид власти предоставляется индивиду в рамках его официальной должности в организации:**

1. законная власть;
2. экспертная власть;
3. эталонная власть;
4. ресурсная власть.

**24. Р.Блейк и Д. Моутон выделили следующие стили управления персоналом:**

1. авторитарный, попустительский, компромиссный, либеральный, демократический;
2. авторитарный, независимый, компромиссный, либеральный, демократический, отсутствующий;
3. авторитарный, либеральный, попустительский, демократический, харизматический, смешанный;
4. нет правильного ответа.

**25. Причинами стресса в профессиональной деятельности являются:**

1. перегрузка работника во время рабочего дня;
2. слишком малая нагрузка работника во время рабочего дня;
3. посторонние мысли;
4. присутствие руководителя на рабочем месте.

**26. Причинами стресса в профессиональной деятельности являются:**

1. неинтересная работа;
2. ролевой конфликт;
3. постоянный высокий уровень шума;
4. отсутствие кондиционеров.

**27. К функциональным подструктурам личности относят:**

1. систему индикации;
2. систему стабилизации;
3. систему самоидентификации;
4. систему саморазвития.

**28. Основными причинами объединения сотрудников в неформальную группу являются:**

1. принадлежность;
2. общение;
3. стремление к власти;
4. стремление к саморазвитию.

**Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)**

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Студентом даны правильные ответы на все вопросы.
отлично	Студентом даны правильные ответы на 90-99% вопросов.
очень хорошо	Студентом даны правильные ответы на 80-89% вопросов.
хорошо	Студентом даны правильные ответы на 66-79% вопросов.
удовлетворительно	Студентом даны правильные ответы на 50-65% вопросов.
неудовлетворительно	Студентом даны правильные ответы не менее 50% вопросов.
плохо	Правильные ответы не даны, либо студент отказался отвечать на вопросы.

### **5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Собеседование) для оценки сформированности компетенции ДПК-1:**

индивидуально-психологические характеристики и способности работников.

### **5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Собеседование) для оценки сформированности компетенции ДПК-5:**

1. Динамика индивидов и организаций.
2. Система организационного поведения.
3. Модели организационного поведения.
4. Основы коммуникаций.
5. Неформальное общение.
6. Понятие социальной системы.
7. Социальная культура.
8. Роль и статус.
9. Организационная культура.
10. Основы мотивации.
11. Практическое приложение теорий мотивации.
12. Оценка результатов труда и вознаграждение.
13. Природа руководства.
14. Поведенческие подходы к стилям руководства.
15. Ситуационные подходы к руководству.
16. Программы участия в управлении.
17. Основы наделения властью в управлении.
18. Механизм участия в управлении.
19. Природа установок работника.
20. Изменение установок работника.
21. Области легитимного влияния организации.
22. Индивидуальная ответственность перед организацией.

23. Конфликты в организации.
24. Проблемы власти и политики организации.
25. Стресс и психологическое консультирование.
26. Групповая динамика.
27. Природа неформальных организаций.
28. Формальные группы.
29. Организационный контекст командной деятельности.
30. Работа в команде.
31. Командное строительство.
32. Изменения в процессе труда.
33. Сопротивление переменам.
34. Осуществление изменений.
35. Проблемы организационного развития.
36. Производительность и культурные возможности.
37. Модели организационного поведения.

### Критерии оценивания (оценочное средство - Собеседование)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Полнота знаний. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Могут быть допущены несущественные ошибки. Наличие умений. Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи, выполнены все задания. Могут быть допущены несущественные ошибки. Наличие навыков (владение опытом). Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач. Могут быть допущены несущественные ошибки. Мотивация (личностное отношение). Проявляется учебная активность и мотивация, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи. Характеристика сформированности компетенции. Сформированность компетенции соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. Уровень сформированности компетенции. Средний/высокий.
не зачтено	Полнота знаний. Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. Наличие умений. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки. Наличие навыков (владение опытом). При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки. Мотивация (личностное отношение). Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствуют. Характеристика сформированности компетенции. Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение. Уровень сформированности компетенции. Низкий.

### 5.1.7 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ДПК-5:

#### Задание 1.



В современной компании, занимающейся информационными технологиями, работают люди примерно одного возраста – около 30 лет. Работают также несколько человек более старшего возраста – мужчины и женщины после 50. Кроме того, в компанию периодически приходят молодые люди – выпускники институтов, которым предлагают весьма скромную заработную плату, но многие из них не задерживаются на новом рабочем месте более чем на полгода. Новый руководитель компании остался неудовлетворен производственными результатами фирмы и в надежде на повышение результативности труда повысил зарплату всем сотрудникам. Но через некоторое время он обнаружил, что за исключением людей более старшего возраста никто из сотрудников существенно не повысил производительность труда. Более того, молодые сотрудники продолжали покидать компанию. Какие объяснения можно дать сложившейся ситуации и что бы вы посоветовали новому энергичному руководителю?

## **Задание 2.**

В небольшом сибирском городе, где существует самое крупное в городе градообразующее предприятие (предприятие, на которое работает большинство населения города, связанное с ним инфраструктурой – поликлиникой, магазинами, детским садом, яслями и т.п.) происходит (в силу неэффективной работы предприятия) смена руководства. Большая часть населения города, так или иначе, связана с предприятием (заводом). Бывший директор уехал в другой город, его первый заместитель фактически является одним из «хозяев города». Это человек, который проработал на предприятии более 20 лет, имеет большой опыт работы с людьми (знает всех), пользуется авторитетом у персонала. Он понимает, что приход нового руководства угрожает его статусу и материальному положению. Но он как никто знает истинное положение вещей на заводе. Корпоративную культуру завода можно охарактеризовать одним словом – «семья». Набирать новых сотрудников особенно неоткуда – вокруг на протяжении многих километров нет населенных пунктов, жители которых обладают необходимой квалификацией.

Какими должны быть действия новой команды управленцев? Составьте программу управления изменениями и объясните необходимость каждого управленческого решения.

## **Задание 3.**

Вы – руководитель подразделения фирмы, в котором работают сотрудники с высокой квалификацией. Найти замену имеющимся сотрудникам нелегко. Вместе с тем вы уже давно обеспокоены тем фактом, что в подразделении постоянно возникают конфликтные ситуации, а иногда инцидент приводит к открытым столкновениям и взаимным обвинениям двух ваших основных сотрудников. Каждый из них считает, что он прав. Один из них – Валерий – человек коммуникабельный, но склонный иронизировать над людьми, подмечать и не всегда доброжелательно комментировать их поступки. Он считает, что другой сотрудник – Дмитрий – слишком медленно решает порученные ему задачи, не понимает юмора и, вообще, «зануда». Дмитрий же уверен, что Валерий слишком поверхностен, легкомыслен, делает работу быстро, но некачественно, больше того, Дмитрий считает его интриганом. Оба сотрудника не скрывают, что были бы рады, если бы другой ушел из компании. Для вас же уход означает нелегкий

поиск равноценной замены, на которую трудно рассчитывать. Опишите последовательность ваших действий и обоснуйте их.

#### Задание 4.

Разработайте программу повышения эффективности профессиональной деятельности.

#### Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Полнота знаний. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Могут быть допущены несущественные ошибки. Наличие умений. Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи, выполнены все задания. Могут быть допущены несущественные ошибки. Наличие навыков (владение опытом). Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач. Могут быть допущены несущественные ошибки. Мотивация (личностное отношение). Проявляется учебная активность и мотивация, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи. Характеристика сформированности компетенции. Сформированность компетенции соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. Уровень сформированности компетенции. Средний/высокий.
не зачтено	Полнота знаний. Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. Наличие умений. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки. Наличие навыков (владение опытом). При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки. Мотивация (личностное отношение). Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствуют. Характеристика сформированности компетенции. Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение. Уровень сформированности компетенции. Низкий.

#### 5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

##### Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				

компет							
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

### Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	<b>превосходно</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	<b>отлично</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	<b>очень хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	<b>хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	<b>удовлетворитель</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена

	<b>но</b>	дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
<b>не зачтено</b>	<b>неудовлетворительно</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	<b>плохо</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

### **5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:**

#### **5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ДПК-1**

1. Организация эффективной работы сотрудников на основе нормативных требований и правил безопасности организации.
2. Организация эффективной работы сотрудников на основе учёта их способностей, индивидуально-психологических характеристик и профессионально важных качеств.

#### **5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ДПК-5**

1. Динамика индивидов и организаций. Базисные теоретические подходы.
2. Система организационного поведения.
3. Основы коммуникаций. Нисходящие коммуникации. Восходящие коммуникации. Другие формы коммуникаций.
4. Неформальное общение.
5. Понятие социальной системы.
6. Социальная культура.
7. Роль и статус.
8. Организационная культура.
9. Основы мотивации.
10. Практическое приложение теорий мотивации.
11. Оценка результатов труда и вознаграждение.
12. Природа руководства.
13. Поведенческие подходы к стилям руководства.
14. Ситуационные подходы к руководству.
15. Программы участия в управлении.
16. Основы наделения властью в управлении.
17. Механизм участия в управлении.
18. Природа установок работника.
19. Изменение установок работника.
20. Области легитимного влияния организации. Индивидуальная ответственность перед организацией.
21. Конфликты в организации.
22. Проблемы власти и политики организации.
23. Модели организационного поведения.

24. Групповая динамика.
25. Природа неформальных организаций.
26. Формальные группы.
27. Организационный контекст командной деятельности.
28. Модели организационного поведения.
29. Командное строительство.
30. Изменения в процессе труда.
31. Сопротивление переменам.
32. Осуществление изменений.
33. Проблемы организационного развития.
34. Производительность и культурные возможности.
35. Модели организационного поведения.
36. Ограничение организационного поведения.
37. Будущее организационного поведения.
38. Коммуникации между представителями различных национальных культур.

### Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Знания. Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки. Умения. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов. Навыки. Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач.
отлично	Знания. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок. Умения. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме. Навыки. Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.
очень хорошо	Знания. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок. Умения. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Навыки. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.
хорошо	Знания. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Умения. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Навыки. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.
удовлетворительно	Знания. Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибки. Умения. Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме. Навыки. Имеется минимальный набор навыков для решения

Оценка	Критерии оценивания
	стандартных задач с некоторыми недочетами.
неудовлетворительно	Знания. Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. Умения. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки. Навыки. При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.
плохо	Знания. Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа. Умения. Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа. Навыки. Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа.

### 5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ДПК-1

#### Задание 1.

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 отдадут машину, или он уходит из организации. Ваши действия?

#### Задание 2.

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: \_\_\_\_\_

#### Задание 3.

Два руководителя разговаривали 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?

#### Задание 4.

В строительной организации диспетчер не вовремя предоставил водителю грузовой машины соответствующие документы, и водитель уехал за товаром со старыми данными. Диспетчер дозвонился до склада уже после того, как машина была загружена. Водитель не стал слушать

диспетчера и перезагружать машину, что послужило причиной срыва поставок нужных материалов на объект. Какое наказание применить? Кто виноват?

#### **Задание 5.**

Вы – начальник строительной организации. Вы дали задание главному менеджеру. Он его выполнил, но вы знаете, что он его выполнил не своими силами (его работу сделал младший сотрудник). Главный менеджер в связи с успешным завершением задания просит поощрения. Как вы поступите? Что вы скажите главному менеджеру?

#### **Задание 6.**

На участке допущен брак. Никто не признался в его совершении. Мастер заявил, что если к концу смены не будет установлен виновник, весь участок лишится премии. Перед окончанием смены один из рабочих признал свою вину и был наказан соответствующим распоряжением. Однако через два дня к мастеру пришел другой рабочий и заявил, что брак допустил в тот день именно он. Какие действия вы предприняли бы на месте мастера?

#### **Задание 7.**

Произошла поломка оборудования. Для ее устранения потребовалось бы много времени. Один рабочий, рискуя жизнью, быстро устранил неисправность. Весь цех восторгался его поступком. Начальник цеха, узнав о случившемся, поблагодарил рабочего, а мастера освободил от работы. Как бы вы поступили на месте начальника цеха?

#### **Задание 8.**

Вы проводите обсуждение итогов года с вашим сотрудником. Результаты его работы в общем вполне позитивные. Сотрудник, ссылаясь на это, настаивает на повышении зарплаты. Вы знаете, что в настоящее время на это отсутствуют средства. Вы говорите:\_\_\_\_\_

#### **Задание 9.**

Рабочий попросил у начальника отпуск на четыре дня в связи с бракосочетанием – именно такой отпуск был предоставлен ранее другому рабочему. Начальник в соответствии с законодательством разрешил выйти на работу через три дня. Рабочий самовольно прибавил еще день. Как вы отреагируете на проступок рабочего?

#### **Задание 10.**

Один из подчиненных опаздывает на работу в третий раз за последние три недели. До сих пор вы не говорили с ним об этом, надеясь, что это больше не повторится. Опаздывая в третий раз, этот сотрудник на бегу сталкивается с вами. Вы говорите:\_\_\_\_\_

### **5.3.4 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ДПК-5**

#### **Задание 1.**

Подчиненный второй раз не выполнил ваше задание в срок, хотя давал слово, что подобного случая больше не повторится. Как следует поступить?

А. Дождаться выполнения задания, а затем сурово поговорить наедине, предупредив в последний раз.

Б. Не дожидаясь выполнения задания, поговорить с ним о причинах повторного срыва, добиться выполнения задания, наказать материально.

В. Посоветоваться с опытным работником, авторитетным в коллективе, как поступить с нарушителем. Если такого работника нет, вынести вопрос о недисциплинированности на собрание коллектива.

Г. Не дожидаясь выполнения задания, передать вопрос о наказании работника на решение актива. В дальнейшем повысить требования к нему и контроль над ним.

## **Задание 2.**

Выбор индивидуального типа руководства коллективом – одна из наиболее важных задач для менеджера. Обычно выделяют пять основных типов руководства.

1. «Невмешательство»: низкий уровень заботы о производстве и о людях. Руководитель не руководит, много делает сам. Он добивается минимальных результатов, которых достаточно только для сохранения им своей должности в данной организации.
2. «Теплая компания»: высокий уровень заботы о людях. Стремление к установлению дружеских отношений, приятной атмосферы и удобного темпа работы. При этом руководителя не особенно интересует, будут ли достигнуты конкретные и устойчивые результаты.
3. «Задача»: внимание руководителя полностью сосредоточено на производстве. Человеческому фактору либо вообще не уделяется внимания, либо уделяется крайне мало.
4. «Золотая середина»: руководитель старается в достаточной степени сочетать ориентацию как на интересы человека, так и на выполнение задачи. Он не требует слишком многого от сотрудников, но и не занимается попустительством.
5. «Команда»: руководитель полностью поглощен стремлением к достижению оптимального сочетания интересов и производства, и персонала. Общие обязательства, которые берут на себя сотрудники, стремящиеся к достижению целей организации, способствуют установлению доверия и уважения друг к другу.

Какой стиль руководства, по вашему мнению, является наилучшим? Аргументируйте свою позицию. В то же время нельзя утверждать, что есть некий оптимальный стиль руководства, который всегда оправдан, – поскольку ситуации сильно отличаются друг от друга. Может ли быть гибкий стиль руководства?

## **Задание 3.**

Проанализируйте приведенные ниже правила укрепления группового единства, предлагаемые руководителю для работы с формальной группой, оцените их эффективность и приведите примеры. Дополните правила. Для укрепления группового единства руководителю необходимо:

- 1) помогать группе испытывать общий успех;
- 2) укреплять доверие членов группы друг к другу и к ее лидеру;



- 3) культивировать чувство принадлежности к группе, активно привлекать членов группы к общим мероприятиям;
- 4) заботиться о том, чтобы принадлежность к группе доставляла радость и отвечала стремлению к престижу;
- 5) поддерживать веру в реальность стоящих перед группой целей.

#### **Задание 4.**

Определите верную стратегию выхода из психологической игры и разрешения конфликтной ситуации, учитывая, что вы находитесь попеременно то в роли руководителя, то в роли подчиненного.

На совещании торговых агентов А сообщает, что постоянно теряет заказы из-за того, что конкуренты стали производить новую продукцию и продавать ее по заниженным ценам (позиция жертвы). Коллеги делятся с ним своим опытом успешного конкурентирования каждый в своей области и дают советы (позиция спасителя), но все предложения А отвергает, находя в них изъяны и твердя, что в его области эти приемы не срабатывают. Чем больше возражает А, тем больше ему стараются помочь. Через некоторое время руководитель Б замечает: «Я вижу, вы не хотите ничего изменить, и у меня совершенно пропало желание продолжать это обсуждение!». Наступает тишина и общая неловкость.

#### **Задание 5.**

Определите верную стратегию выхода из психологической игры и разрешения конфликтной ситуации, учитывая, что вы находитесь попеременно то в роли руководителя, то в роли подчиненного.

Руководитель постоянно находит в работе подчиненного погрешности и ошибки. И несмотря на то что работа на 99 % выполнена очень хорошо, обвиняет подчиненного в провале всего задания (позиция преследователя). Сотрудник чувствует себя виноватым, начинает извиняться, и у него формируется убеждение в том, что невозможно выполнить работу в соответствии с требованиями руководителя (позиция жертвы).

#### **Задание 6.**

Вы проводите производственное совещание. Один из присутствующих, инженер Костин, резко высказался против вашего предложения, мотивируя свою точку зрения заботой об интересах коллектива. В душе вы не уважаете этого человека, считаете его обыкновенным «критиканом», плохим работником. Как вы будете реагировать на выступление инженера Костина?

#### **Задание 7.**

К вам пришел рабочий с просьбой отпустить его с работы на день. Вы спрашиваете о цели. Оказывается, он хочет использовать этот день на поиски другого места работы. Его уход лишит ваш участок очень нужного и квалифицированного специалиста. Как бы вы отреагировали на просьбу рабочего?

#### **Задание 8.**

Вы принимаете работников по личному вопросу. К вам стал часто приходить сотрудник, который подробно и долго излагает свое недовольство обслуживанием в столовой, приемом в медпункте, обращением вахтера. С каждым его приходом вы убеждаетесь, что человек повторяется, не беспокоясь о том, что отнимает у вас время, задерживает других посетителей. Что бы вы предприняли на месте руководителя?

#### **Задание 9.**

На сегодняшнее утро вы для беседы вызвали подчиненного, который часто опаздывает на работу. Вы по стечению обстоятельств задержались дома и пришли на работу с опозданием. Подчиненный ждет вас. Как вы поведете себя?

#### **Задание 10.**

Вы обсуждаете с младшими руководителями своего подразделения вопрос, имеющий принципиальное значение. Тон разговора постоянно повышается. Появляется резкость в выражениях. На этом совещании находятся и несколько рядовых работников. Что должен предпринять в этой ситуации старший руководитель?

#### **Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)**

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Знания. Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки. Умения. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов. Навыки. Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач.
отлично	Знания. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок. Умения. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме. Навыки. Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.
очень хорошо	Знания. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок. Умения. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Навыки. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.
хорошо	Знания. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Умения. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Навыки. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.
удовлетворительно	Знания. Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибки. Умения. Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном

Оценка	Критерии оценивания
	объеме. Навыки. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.
неудовлетворительно	Знания. Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. Умения. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки. Навыки. При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.
плохо	Знания. Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа. Умения. Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа. Навыки. Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа.

## 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Балабанова Евгения Сергеевна. Организационное поведение : Учебник / Национальный исследовательский университет "Высшая школа экономики". - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 592 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-015732-0. - ISBN 978-5-16-108127-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=832729&idb=0>.
2. Волков Игорь Владимирович. Организационное поведение : учебно-методическое пособие / И. В. Волков ; ННГУ им. Н. И. Лобачевского, Факультет социальных наук. - Нижний Новгород : Изд-во ННГУ, 2019. - 68 с. - Текст : электронный., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=794798&idb=0>.
3. Голубкова О. А. Организационное поведение / Голубкова О. А., Сатикова С. В. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 178 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/490229> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-534-09014-7 : 619.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=788125&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Карташова Лариса Васильевна. Организационное поведение : Учебник / Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. - 2. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 383 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-003293-1. - ISBN 978-5-16-500046-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=768768&idb=0>.
2. Дорофеева Л. И. Организационное поведение / Дорофеева Л. И. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 378 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/490735> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-534-07617-2 : 1159.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=785772&idb=0>.

3. Менеджмент: организационное поведение : учебник и практикум / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. - Москва : Юрайт, 2023. - 301 с. - (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-534-09898-3. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=849148&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

1. Вестник ННГУ им.Н.И. Лобачевского. Серия «Социальные науки» <http://www.vestnik-soc.unn.ru/ru>
2. Институт практической психологии «Иматон» <http://imaton.ru/>
3. Институт психологии Российской Академии Наук <http://ipras.ru/>
4. Лаборатория «Гуманитарные технологии» <http://ht.ru/cms/>
5. Психология. Журнал высшей школы экономики <https://psy-journal.hse.ru/>
6. Портал «Академическая психология – практике» <http://portal-psychology.ru>
7. Факультет психологии МГУ им. М.В. Ломоносова <http://psy.msu.ru>
8. Методики изучения внутригрупповых отношений  
<http://www.booksite.ru/fulltext/tes/ty2/psy/hol/ogy/1.htm>
9. Методики изучения компетентности в общении  
<http://www.booksite.ru/fulltext/tes/ty2/psy/hol/ogy/1.htm#10>
10. Статьи по управлению персоналом. [http://bigc.ru/publications/other/org\\_culture/](http://bigc.ru/publications/other/org_culture/)
11. “Управление персоналом” журнал <http://www.top-personal.ru/>
12. Сайт Толочка В.А. <http://xn--e1akblbv2b.xn--p1ai/tl06.htm>

#### **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 38.03.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Рушева Анна Витальевна, кандидат социологических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 15.12.2023, протокол № 7.