

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**

Изучение и моделирование организационного поведения

---

Уровень высшего образования

Магистратура

---

Направление подготовки / специальность

38.04.03 - Управление персоналом

---

Направленность образовательной программы

Управление человеческим капиталом организации

---

Форма обучения

очная

---

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

## 1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.11 Изучение и моделирование организационного поведения относится к обязательной части 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
ОПК-4: Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации;	<p>ИОПК-4.1: Оценивает необходимость и определяет направление организационных изменений в компании, внедрения новых технологий и инноваций в систему управления персоналом для повышения качества и эффективности профессиональной деятельности.</p> <p>ИОПК-4.2: Разрабатывает планы изменений в системе управления персоналом на основе анализа динамики внутренних факторов организации и внешней среды.</p> <p>ИОПК-4.3: Оценивает эффективность организационных изменений в системе управления персоналом, предлагает соответствующие меры по повышению эффективности работы персонала.</p>	<p>ИОПК-4.1: Знает: новые технологий управления персоналом, основы проектной деятельности.</p> <p>ИОПК-4.2: Умеет: оценивать необходимость и определять направление организационных изменений в компании, внедрения новых технологий и инноваций в систему управления персоналом для повышения качества и эффективности профессиональной деятельности; оценивать эффективность организационных изменений в системе управления персоналом.</p> <p>ИОПК-4.3: Владеет: навыками разработки плана изменений в системе управления персоналом на основе анализа динамики внутренних факторов организации и внешней среды; разработки мер по повышению эффективности работы персонала.</p>	<p>Дискуссия</p> <p>Исследовательское задание</p> <p>Кейс-задание</p> <p>Практическое задание</p>	<p>Зачёт:</p> <p>Тест</p>

ОПК ОС-6: Способен к анализу и управлению организационным поведением персонала	ИОПК ОС-6.1: Изучает и анализирует применительно к практике современные теории и концепции организационного поведения персонала. ИОПК ОС-6.2: Анализирует и оценивает различные формы организационного поведения персонала на основе корпоративных целей и задач, критериев эффективности и нормативных требований. ИОПК ОС-6.3: Разрабатывает программы по оптимизации организационного поведения персонала, предупреждению конфликтов и стрессов, профилактики профессиональных деструкций и ненормативного поведения.	ИОПК ОС-6.1: Знает: современные теории и концепции организационного поведения персонала.  ИОПК ОС-6.2: Умеет: анализировать и оценивать различные формы организационного поведения персонала на основе корпоративных целей и задач, критериев эффективности и нормативных требований.  ИОПК ОС-6.3: Владеет: навыками разработки программы по оптимизации организационного поведения персонала, предупреждению конфликтов и стрессов, профилактики профессиональных деструкций и ненормативного поведения.	Задания Кейс-задание Исследовательское задание Практическое задание	Зачёт: Тест
---	--	---	--	----------------

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	<b>очная</b>
<b>Общая трудоемкость, з.е.</b>	<b>2</b>
<b>Часов по учебному плану</b>	<b>72</b>
в том числе	
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>	
- занятия лекционного типа	<b>0</b>
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	<b>32</b>
- КСР	<b>1</b>
<b>самостоятельная работа</b>	<b>39</b>
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>0</b> <b>Зачёт</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	Самостоятельная работа

		из них			обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы	Всего	
	О Ф О	О Ф О	О Ф О	О Ф О	О Ф О
Тема 1. Основные концепции и теории бихевиоризма. Исследование поведения персонала в современных организациях на микроуровне.	17	0	8	8	9
Тема 2. Личность в организации. Ролевое поведение в организации.	18	0	8	8	10
Тема 3. Феномен лидерства. Власть и влияние в организации.	18	0	8	8	10
Тема 4. Групповое поведение. Факторы эффективности групповой работы.	18	0	8	8	10
Аттестация	0				
КСР	1			1	
Итого	72	0	32	33	39

### Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Основные концепции и теории бихевиоризма. Исследование поведения персонала в современных организациях на микроуровне. Практическое применение концепций бихевиоризма для анализа социального взаимодействия. Классический бихевиоризм Дж.Б. Уотсона. Идеи модификации поведения Б. Скиннера. Теория обмена. Дж. Хоманс, П.Блау. Содержательные и процессуальные концепции мотивации, возможность их применения на практике. Исследование мотивации персонала в современных организациях.

Тема 2. Личность в организации. Ролевое поведение в организации. 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. Стимулирование творческой активности работников. Влияние корпоративной культуры на формирование положительной мотивации к трудовой деятельности.

Тема 3. Феномен лидерства. Власть и влияние в организации. Лидерское поведение: факторы формирования и внешние проявления. Теоретические подходы к изучению феномена лидерства. Применение психодиагностических методик для определения групповых ролей Источники власти, способы её реализации. Понятие «баланс власти». Характеристика методов диагностики мотивации персонала в организациях.

Тема 4. Групповое поведение. Факторы эффективности групповой работы. 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. Анализ влияния факторов организационного окружения на изменение мотивации и поведения персонала. Слагаемые удовлетворённости работой персонала современных организаций.

### 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 - Дискуссия) для оценки сформированности компетенции ОПК-4:**

Подготовка и проведение дискуссии на тему: «Организационная культура как инструмент управления современными организациями».

В группах по три человека рассмотрите последовательно каждую составляющую функцию организационной культуры. Определите степень влияния составляющих оргкультуры на характер тех или иных организационных процессов, решение конкретной проблемы. Ответ обоснуйте. Результаты своей работы вынесите на дискуссию на практическом занятии.

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

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.

#### **5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Исследовательское задание) для оценки сформированности компетенции ОПК-4:**

Разработать социологический инструментарий для изучения стиля руководства в конкретной организации. Теоретической базой могут служить: теории Р.Лайкерта, Д.МакГрегора, К.Левина. В анкете/листе интервью должно быть не менее 8-10 вопросов.

Апробация инструментария происходит через перекрёстный опрос студентов. Имеющиеся недочёты в формулировках вопросов выносятся на обсуждение у группы.

#### **5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Исследовательское задание) для оценки сформированности компетенции ОПК ОС-6:**

На основе знаний современных методов социологических исследований разработайте инструментарий для опроса по теме «Власть в организации: источники власти, влияние способов её реализации на поведение персонала». Продумайте и обоснуйте актуальность темы,

опишите характеристики возможных респондентов, способы сбора и обработки полученных данных, практическое применение результатов исследования.

#### **Критерии оценивания (оценочное средство - Исследовательское задание)**

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.

#### **5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции ОПК-4:**

Кейс «Два взгляда на лидерство».

Цель: Закрепление знаний об основных стилях лидерства; оценка эффективности каждого из них.

Описание ситуации. На международной конференции врачей-стоматологов делегаты обменивались опытом не только в области новых методов лечения, использования современных лекарственных препаратов, но и в области менеджмента. Ниже приведены данные из выступлений двух выдающихся врачей, возглавляющих известные стоматологические лечебницы.

Выступление доктора Смирнова К.Л. «Уважаемые коллеги! Несколько лет назад я создал стоматологическую лечебницу, которую возглавляю и одновременно являюсь в ней практикующим врачом. Вместе со мной работают два дантиста. Являясь сотрудниками лечебницы, они получают заработную плату и дополнительно — определенный процент с моих чистых доходов. В результате их доход, как правило, выше среднего дохода частнопрактикующего дантиста у нас в регионе. Эта процедура оплаты помогает мотивировать моих сотрудников. В дополнение к традиционным стоматологическим услугам мы специализируемся еще в области реабилитационных услуг, поэтому в лечебнице есть собственный лабораторный техник, который делает зубные протезы, мосты и инкрустации. Реабилитационные услуги включают в себя, в частности, реконструкцию рта после травм, полученных в результате автомобильных аварий. Таких 10 пациентов присылают к нам другие дантисты. Эта работа весьма сложна, присутствие в лечебнице квалифицированного техника просто необходимо. Кроме того, у нас работает одиннадцать ассистентов, но они не все работают в одно и то же время. Я знаю, что обычно нагрузка ассистентов планируется из расчета 40-часовой рабочей недели, но в нашей лечебнице они работают 4 дня в неделю, что меньше, чем в других местах. Это одна из причин, почему они остаются у меня так долго. У нас каждый дантист имеет своего собственного ассистента. Однако всякий раз, когда ассистент не

занят, он помогает кому-нибудь еще. Хотя коллектив нашей лечебницы сравнительно невелик и достаточно дружен, тем не менее, периодически среди персонала возникают трения: стычки, ссоры и т.д. Я никогда не вмешиваюсь, чтобы сотрудники не думали, что у меня есть фавориты, и прошу их разобраться в ситуации самим. Они разрабатывают свои собственные графики работы, определяют периоды отпусков и т.д. Они всегда составляют план, который удовлетворяет всех. Я думаю, что для организации лучше, что они делают это самостоятельно: они знают, чего они хотят. Большинство из моих сотрудников работают со мной в течение долгого времени, и они, кажется, очень довольны своим положением. Что касается обучения, то я верю во взаимное обучение. Все мои сотрудники работали в регистратуре, в лабораториях, выполняли другие функции. Это обеспечивает нам гибкость, и сотрудники лучше понимают проблемы друг друга. Зарботная плата сотрудников лечебницы устанавливается по ставкам, принятым для данного вида профессиональной деятельности. Только однажды мне пришлось уволить ассистента, который отставал от других. Когда я начинал свою деятельность в качестве частного практикующего врача, штат моих сотрудников состоял всего из пяти человек, но постепенно лечебница расширялась. Нам уже не хватало места. Мы переехали в новое помещение, которое и в самом деле очень просторное. Я всегда представлял себе лечебницу именно таких размеров. Наши пациенты должны быть удовлетворены. Им оказывают много внимания: с каждым пациентом я сам беседую, по крайней мере, несколько минут. Я также проверяю, чтобы каждый пациент получал необходимую помощь, пусть даже небольшую, и даже при первом визите. Я хочу, чтобы мои сотрудники понимали, что для пациента важно, чтобы кто-то интересовался ими и их состоянием. Это срабатывает: к нам переходят пациенты из государственных клиник. Моим помощникам и сотрудникам тоже требуется мое внимание: они хотят, чтобы я был заинтересован в них и знал их проблемы. Они хотят быть востребованными, чувствовать себя частью чего-то. Мы помогаем друг другу: если лечащий врач занят, то пациента принимает другой дантист. Мы работаем достаточно эффективно. Я считаю, что наиболее важным элементом успешного управления являются люди. Вы создаете сплоченный работоспособный коллектив, привлекая специалистов и обеспечивая им хорошее жалование, обучение и мотивируя их. Сотрудники заинтересованы в том, чтобы работать полной отдачей, так как от своей работы они получают удовлетворение. Коллеги проявляют интерес к деятельности друг друга, анализируют ее. Сознание того, что кто-то еще собирается оценивать вашу работу, заставляет вас стараться. Все возникающие разногласия в отношении методов и способов лечения мы обсуждаем открыто даже в присутствии пациентов. Мы не спорим, а именно обсуждаем проблему. В данной дискуссии могут участвовать дантисты, ассистенты, техники. Я вполне удовлетворен результатами деятельности моей лечебницы и не планирую никаких изменений в системе менеджмента. Спасибо за внимание.

Затем слово предоставили доктору Кравцову В.А., который поделился с коллегами своим опытом управления стоматологической лечебницей. В лечебнице Кравцова В.А. работают более двадцати сотрудников. Набирают персонал через объявления в газетах или по рекомендациям коллег и знакомых. Каждому кандидату назначают испытательный срок. Если работник не удовлетворяет требованиям, его увольняют через три месяца. Фактически, если они не подходят Кравцову В.А., то в конце испытательного срока им сообщают, что они не будут работать в лечебнице. Если же их решают оставить, то выплачивают за прошедшие три месяца существенную премию. Привлекать стараются только очень хороших специалистов и платят им в среднем на 20% больше, чем в других аналогичных организациях. Кравцов В.А. стремится, чтобы у него работали только самые лучшие. Размер заработной платы зависит от

сложности выполняемых обязанностей и опыта. Ассистенты, работающие непосредственно с дантистами, имеют наиболее высокую заработную плату. Кравцов В.А. — жесткий руководитель, он требует от сотрудников значительно больше того, что от них требовали раньше. Он им больше платит, но и ожидает, что они многое умеют делать. Например, стоматолог и его ассистент должны не только лечить, но и оперировать: в лечебнице считают, что ассистент не должен впадать в истерику из-за вида капли крови. Кравцова интересуют амбициозные сотрудники, желающие работать еще более напряженно за большее вознаграждение, стремящиеся учиться и делающие все, что он скажет. Они знают, что их уволят, если они не смогут поддерживать высокий уровень работы. Их работа — это не только пломбирование зубов, и они несут ответственность за здоровье пациента. По мнению руководителя, его сотрудники более активны и заслуживают большего доверия, чем типичные ассистенты стоматолога. Он контролирует их только в течение операции. Все дела ведет старший помощник Кравцова В.А. Последний никогда не вмешивается в споры сотрудников: он вообще не допускает никаких конфликтов и препирательств. Сотрудники об этом знают. Одного из ассистентов, проработавших больше года, уволили за то, что он начал конфликтовать со своими коллегами. Личные проблемы сотрудников Кравцова В.А. не интересуют.

#### Вопросы:

1. Каковы основные различия в стилях лидерства Смирнова К.Л. и Кравцова В.А.?
2. Кто является более эффективным менеджером? Ответ обоснуйте, используя известные теории лидерства.

#### **5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции ОПК ОС-6:**

Работа с кейсом "Какие они разные!"

*Задача:* Прочитайте описание ситуации. Выделите главные характеристики представленных персонажей. На основе знаний типологий личности, ответьте на предложенные вопросы.

*Описание:*

*Вероника Матвеевна* — старший мастер, 31 год. Это очень подвижная женщина, которая постоянно куда-то торопится, бежит, появляется то там, то здесь. Когда она беседует с кем-то, постоянно меняет позу, вертит что-то в руках, отвлекается, разговаривает сразу с несколькими людьми. Ее легко заинтересовать всем новым, но она сравнительно быстро остывает. Преобладающее настроение — веселое, бодрое. На вопрос: «Как дела?» — отвечает с улыбкой: «Очень хорошо», хотя иногда оказывается, что дела и на работе, и в личной жизни не так уж хороши.

Про свои достижения радостно объявляет всем: «Вот, начальник цеха опять похвалил». Огорчений не скрывает, рассказывает о них, но всегда бодро добавляет: «Это как-то случайно получилось...»; «В этом никто не виноват...»; «Это не так уж и трудно исправить».

Иногда огорчается, даже плачет, но недолго. Быстро успокаивается и снова смеется. Мимика живая. Несмотря на живость и непоседливость, ее легко дисциплинировать, она охотно прислушивается к советам, старается их выполнить. В делах, особенно в трудных, проявляет большую энергию и заинтересованность, крайне работоспособна.

Легко сходится с новыми людьми. Ее охотно слушают в коллективе, считают хорошим человеком. Быстро привыкает к новым требованиям.

*Лев Викторович* — бухгалтер, 38 лет. Спокоен, малоразговорчив. Окружающие говорят, что он туповат, но работает Лев Викторович хорошо: никогда не делает ошибок в расчетах.

Обычно не ссорится. Единственная ссора была связана с тем, что однажды, когда он был в отпуске, его стол был вынесен из кабинета и заменен новым. После возвращения из отпуска он в резкой форме потребовал вернуть стол. Требование было удовлетворено, и Лев Викторович успокоился.



Служивцы считают, что он очень увлечен работой, так как забывает об обеде и не ходит в столовую. Очень привязан к своей семье. Хороший отец.

Главный бухгалтер уважает его за аккуратность и добросовестность в работе, но говорит, что Лев Викторович необыкновенно упрям и заставить его выполнить работу, которую он не хочет делать, невозможно.

*Константин Анатольевич* — инженер, 37 лет. Он очень впечатлителен. Малейшая неприятность выводит его из равновесия, он грустит и переживает по каждому пустяку. Очень расстраивается, если кто-то проявит к нему невнимательность.

Однажды Константин Анатольевич сильно огорчился, когда не смог сразу найти на столе нужный документ, и потом жаловался на головную боль, хотя документ скоро был найден.

Очень обидчив. Болезненно переживает всякую обиду. Мечтателен. Часто во время работы задумчиво смотрит в окно или на противоположную стену. Не принимает участия в шумных спорах товарищей.

Покорно подчиняется всем правилам внутреннего распорядка, никогда их не нарушает.

Пассивен в коллективе. Проявляет неверие в свои силы. Его можно легко убедить в том, что он ошибся или выбрал неправильный путь. При встрече с трудностями опускает руки и отступает, стараясь больше с ними не сталкиваться.

Если его никто не задевает, не обижает, не проявляет пристального внимания к его работе, то он хорошо работает, выполняя все задания аккуратно и в срок.

*Татьяна Алексеевна* — менеджер, 40 лет. Это безгранично увлекающаяся натура. Часто берет работу не по силам, до крайности подвижна. Она в любую минуту готова сорваться с места и «лететь» в любом направлении. Ее руки не находят покоя; она быстро и часто поворачивает голову в разные стороны.

Татьяна Алексеевна вспыльчива. Задание понимает сразу, но в работе делает много ошибок из-за торопливости и невнимательности. Она резко переходит от смеха к гневу, и наоборот.

Татьяна Алексеевна очень инициативна. Всех «засыпает» вопросами. Злопамятна. С огромным энтузиазмом берется за все новое, но не может довести дело до конца, так как оно теряет для нее интерес. Очень любит, когда ее хвалят и ставят в пример, на критику сердится и может сорваться, а на тех, кто критикует, затаивает злобу.

*Вопросы:*

1. Определите тип личности каждого персонажа по нескольким типологиям. Опишите их психологический портрет.
2. Каковы основные потребности этих людей?
3. Как они удовлетворяют свои потребности? Часто ли кто-нибудь из них испытывает состояние фрустрации и как он выходит из него?
4. Опишите ваш метод управления каждым из них.

### **Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задание)**

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.

### **5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ОПК-4:**

Практическое задание «Составление образа лидера».

Работа по вариантам в 2 этапа:

#### 1 этап. Подготовительный.

Задание для 1 варианта: Сделайте анализ характеристик поведения этичного и неэтичного лидера.

Задание для 2 варианта: Составьте портрет лидера, востребованного в современных условиях.

Для описания образа лидера воспользуйтесь сначала существительными, затем прилагательными и глаголами.

#### 2 этап. Основной.

На основе устных высказываний каждого участника группы (при выполнении задания 1-го этапа), составьте комплексный портрет эффективного руководителя-лидера.

### **5.1.7 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ОПК ОС-6:**

Выберите несколько групп из предложенного списка и кратко опишите их тип, особенности поведения в них людей, а также возможные варианты взаимодействия этих групп между собой в придуманной вами организации:

- профессионалы одного профиля;
- руководители или сотрудники одного уровня иерархии;
- представители функциональных направлений (маркетологи, производственники и т.д.);
- сотрудники разных офисов, комнат, региональных отделений, филиалов;
- коллеги по подразделению;
- выпускники одного вуза;
- земляки;
- гендерные и возрастные группы;
- группы по интересам/хобби;
- дружеские микрогруппы и компании приятелей;
- стейкхолдеры организации (акционеры, поставщики, клиенты, региональные и государственные власти, общественные организации, персонал и их родственники и т.д.);
- профсоюзные организации;
- центры финансовой ответственности (центры прибыли и центры затрат);
- представители основных и обслуживающих бизнес-процессов;
- проектные группы, группы качества и т.д.

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

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.

#### 5.1.8 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ОПК ОС-6:

Практикующее упражнение «Организационная культура учебной группы»

Шаг 1. В течение 15—20 мин студенты индивидуально заполняют прилагаемую форму

«Организационная культура».

Шаг 2. В течение 30—40 мин в малых группах студенты составляют общий согласованный перечень позиций по каждому из пяти разделов прилагаемой формы.

*Примечание.* Сформулированные пп. 1—5 разделов I—V должны, с одной стороны, быть разделяемы большинством членов группы с другой стороны, отличать группу от других, ей подобных.

Шаг 3. Под руководством преподавателя обсуждаются и обобщаются позиции малых групп и в течение 15—20 мин вырабатывается сводное для всей группы описание ее культуры.

I.	Важные разделяемые верования и предположения	
	1.	
	...	
II.	Разделяемые вещи материального мира	
	1.	
	...	
III.	Разделяемые выражения	
	1.	

	...	
IV.	Разделяемые действия	
	1.	
	...	
V.	Разделяемые мысли и чувства	
	1.	
	...	

Пример:

I. Важные разделяемые верования и предположения

1. Университет — часть жизни
2. Помогать друг Другу
3. Как можно меньше делать для достижения результата

II. Разделяемые вещи материального мира

1. Бесплатное обучение
2. Хорошие условия обучения
3. Самый престижный вуз в стране

III. Разделяемые выражения

1. «Сачок» — вестибюль перед библиотекой МГУ
2. «Школа» — Университет
3. А кому сейчас легко?
4. ГЗ — главное здание МГУ
5. Как все запущено
6. Первый ГУМ — гуманитарный корпус

IV. Разделяемые действия

1. Взаимопомощь
2. Списывание
3. Покурить на перемене
4. Опоздание

5. Сходить в буфет

## V. Разделяемые мысли и чувства

1. Все переживают друг за друга

2. Нам хорошо в Университете

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

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.

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

#### **Шкала оценивания сформированности компетенций**

Уровень сформированности компетенций (индикатор достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено			зачтено			
<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	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные	Продемонстрированы все основные умения. Решены все	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи.

	отказа обучающегося от ответа	место грубые ошибки	негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	основные задачи с отдельным и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	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 некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

### Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	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
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	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 - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-4**

## Контрольный тест по курсу

1. Бихевиоризм – это:

- а) поведенческая психология;
- б) поведение;
- в) всё вышеперечисленное.

2. Определите сферу деятельности современного руководителя в организации, исходя из следующих характеристик: менеджер – руководитель, воспитатель и организатор коллектива, умеет обеспечить хороший морально-психологический климат, трудовую и исполнительскую дисциплину:

- а) производственная;
- б) персональный менеджмент;
- в) социальная;
- г) организационно-управленческая.

3. Стил ь руководства – это:

- а) форма реализации методов руководства, принятая менеджером в соответствии с его личными и субъективно-психологическими характеристиками;
- б) относительно устойчивая система способов, методов и форм практической деятельности менеджера;
- в) всё вышеперечисленное.

4. Выберите из предложенных характеристик стилей управления наиболее подходящую для авторитарного стиля: (2 правильных ответа)

- а) отсутствует удовлетворённость трудом, т.к. подчинённые считают, что их творческие силы не находят должного применения;
- б) вопросы решаются коллегиально, руководитель систематически информирует подчинённых о положении дел в коллективе;
- в) работникам предоставлена полная самостоятельность, возможность индивидуального и коллективного творчества;
- г) позиция руководителя – вне группы;
- д) делегируется общая задача и общая ответственность;
- е) руководитель боится конфликтов, в основном соглашается с мнением подчинённых.

5. Сплочённость коллектива (группы) – это:

- а) результат совместной деятельности по достижению поставленных целей;
- б) одно из наиболее важных качеств, определяющих эффективность групповой деятельности, показателями которого являются численность и возраст членов группы, предшествующий успех, время существования группы;
- в) способность организации обеспечивать необходимое количество и качество продукции в соответствии с требованиями внешней среды;
- г) целенаправленное воздействие на работников организации, ориентированное на приведение в соответствие их возможностей и целей, стратегий, условий развития организации.

6. Какие из перечисленных функций выполняет организационная культура:

- а) охранная;
- б) функция регулирования партнёрских отношений;
- в) интегрирующая;
- г) регулирующая;
- д) адаптивная;
- е) образовательная и развивающая;
- ж) всё вышеперечисленное.

7. Выберите из предложенных характеристик стилей управления наиболее подходящую для либерального стиля: (2 правильных ответа)

- а) отсутствует удовлетворённость трудом, т.к. подчинённые считают, что их творческие силы не находят должного применения;
- б) вопросы решаются коллегиально, руководитель систематически информирует подчинённых о положении дел в коллективе;
- в) работникам предоставлена полная самостоятельность, возможность индивидуального и коллективного творчества;
- г) позиция руководителя – вне группы;
- д) делегируется общая задача и общая ответственность;
- е) руководитель боится конфликтов, в основном соглашается с мнением подчинённых.

8. Определите основные причины, побуждающие людей вступать в неформальные организации:

(5 правильных ответов)

- а) чувство принадлежности;    б) защита;    в) социальный контроль;
- г) симпатия;    д) общие задачи;    е) взаимопомощь;    ж) общение.

9. Авторитет – это:

- а) заслуженное доверие, которым пользуется руководитель у подчинённых, вышестоящего руководства и коллег по работе;
- б) система отношений, ценностей и результата работы;
- в) фактор повышения эффективности управления;
- г) всё вышеперечисленное.

10. Ценностная ориентация группы – это:

- а) готовность коллектива к определённой оценке ситуации и способу деятельности в ней, предрасположенности к тем или иным событиям, людям, предметам;
- б) настроенность работников на достижение результатов;
- в) способ реализации устойчивых общественных отношений, поддерживаемых силой общественного мнения, коллективных привычек и убеждений;
- г) социально обусловленная направленность сознания и поведения группы, имеющая общественную и групповую значимость, выражающуюся в предпочтительности отношений к тем или иным объектам.

### **5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК ОС-6**

Контрольный тест по курсу



1. Организационное поведение – это:

- а) научная дисциплина, которая занимается изучением поведения работающих людей и тем, как они осуществляют деятельность в рамках определённых организационных структур;
- б) система взаимосвязанных реакций, осуществляемых живыми организмами для приспособления к окружающей среде;
- в) прикладная наука о психологических, социально-психологических, социальных и организационно-экономических аспектах и факторах, определяющих поведение и взаимодействие субъектов организации друг с другом и внешней средой;
- г) всё вышеперечисленное.

2. Определите сферу деятельности современного руководителя в организации, исходя из следующих характеристик: менеджер – руководитель и организатор производства, умеющий организовать эффективную систему управления предприятием, извлекать прибыль, обеспечивать высокий уровень технологических процессов:

- а) производственная;
- б) персональный менеджмент;
- в) социальная;
- г) организационно-управленческая.

3. Укажите группу методов руководства по данному определению: "ориентируют руководителя на всесторонний учёт человеческого фактора в решении задач, реализуются путём участия коллектива в выработке решений":

- а) экономические;
- б) организационно-распорядительные, правовые;
- в) социально-психологические.

4. Выберите из предложенных характеристик стилей управления наиболее подходящую для демократического стиля: (2 правильных ответа)

- а) отсутствует удовлетворённость трудом, т.к. подчинённые считают, что их творческие силы не находят должного применения;
- б) вопросы решаются коллегиально, руководитель систематически информирует подчинённых о положении дел в коллективе;
- в) работникам предоставлена полная самостоятельность, возможность индивидуального и коллективного творчества;
- г) позиция руководителя – вне группы;
- д) делегируется общая задача и общая ответственность;
- е) руководитель боится конфликтов, в основном соглашается с мнением подчинённых.

5. Организационная культура – это: (3 правильных ответа)

- а) философия и идеология управления, ценностные ориентации, ожидания, верования, лежащие в основе взаимоотношений и взаимодействий как внутри организации, так и за её пределами;
- б) одно из наиболее важных качеств, определяющих эффективность групповой деятельности, показателями которого являются численность и возраст членов группы, предшествующий успех, время существования группы;

- в) система методов, коллективно разделяемых ценностей, символов, убеждений, образцов и норм поведения членов организации, оказывающая заметное влияние на поведение людей в организации;
- г) общность сотрудников организации, работающих как единое целое, проявляющих при этом максимум ответственности и инициативности;
- д) набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий.

6. Определите основные признаки организационной культуры: (3 правильных ответа)

- а) относительность;
- б) всеобщность;
- в) устойчивость;
- г) объективность;
- д) неформальность;
- е) формальность.

7. Лидерство – это:

- а) воздействие на группы людей, побуждающее их к достижению общей цели;
- б) межличностное взаимодействие, проявляемое в определённой ситуации с помощью коммуникационного процесса и направленное на достижение специфической цели;
- в) тип управленческого взаимодействия, основанный на наиболее эффективном сочетании различных источников власти и направленный на побуждение людей к достижению общих целей;
- г) потенциал человека, способность вести за собой людей для достижения конкретных целей;
- д) всё вышеперечисленное.

8. Определите функции, которые выполняет лидер в организации:

- а) планирование действий;
- б) контроль за поведением каждого члена группы;
- в) функция арбитра;
- г) всё вышеперечисленное.

9. Нововведение – это: (2 правильных ответа)

- а) средство управляемого развития организации;
- б) соизмерение фактических результатов с запланированными;
- в) результат творческой деятельности, направленный на разработку, создание и распространение новых видов изделий, технологий, внедрение новых организационных форм;
- г) механизм приспособления в изменившейся внешней среде, преобразования.

10. К методам изучения и анализа взаимоотношений в группе относят:

- а) метод опроса;
- б) графический метод;
- в) метод полярных профилей;
- г) всё вышеперечисленное.

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

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи

Оценка	Критерии оценивания
	с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.

## 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. 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. Карташова Лариса Васильевна. Организационное поведение : Учебное пособие / Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 157 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-002154-6. - ISBN 978-5-16-110551-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=834764&idb=0>.
4. Управление организационной культурой. Краткий конспект / Веснин В.Р. - Москва : Проспект, 2019., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=661928&idb=0>.
5. Соломанидина Татьяна Оттовна. Организационная культура компании : Учебное пособие / Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. - 2-е изд. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 624 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-003946-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=631301&idb=0>.
6. Социология управления : учебник / В. И. Башмаков [и др.] ; под редакцией В. И. Башмакова, Р. В. Ленькова. - 3-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 409 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-05080-6. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=847147&idb=0>.
7. Методология и методы социологического исследования / Климантова Г.И., Черняк Е.М., Щегорцов А.А. - Москва : Дашков и К, 2019., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=659957&idb=0>.

### Дополнительная литература:

1. Управление персоналом: теория и практика. Управление организационной культурой / Коновалова В.Г., Кибанов А.Я. - Москва : Проспект, 2015., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?>

Action=FindDocs&ids=642208&idb=0.

2. Тюрина Ю. А. Теоретические подходы, многообразие культурных форм в организации, организационная культура в регуляции поведения : Учебное пособие. Ч. 1 : Теоретические подходы, многообразие культурных форм в организации, организационная культура в регуляции поведения : Учебное пособие / Тюрина Ю. А. - Хабаровск : ДВГУПС, 2020. - 90 с. - Рекомендовано методическим советом по качеству образовательной деятельности ДВГУПС в качестве учебного пособия. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ДВГУПС - Социально-гуманитарные науки., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=759027&idb=0>.
3. Фролов Ю. В. Теория организации и организационное поведение. Методология организации : учебное пособие / Ю. В. Фролов. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 116 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-09522-7. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=848427&idb=0>.
4. Резник Семен Давыдович. Организационное поведение : Учебник / Пензенский государственный университет архитектуры и строительства. - 6. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 433 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-016252-2. - ISBN 978-5-16-108564-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=835154&idb=0>.
5. Еремин В. Н. Теория менеджмента: организационное поведение : учебное пособие / Еремин В. Н. - Иваново : ИвГУ, 2018. - 392 с. - Книга из коллекции ИвГУ - Экономика и менеджмент. - ISBN 978-5-7807-1288-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=828745&idb=0>.
6. Кочеткова Александра Игоревна. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 3. Комплексные методы адаптивного организационного поведения : Учебник и практикум для вузов / Кочеткова А. И., Кочетков П. Н. - 6-е изд. - Москва : Юрайт, 2021. - 207 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-08250-0. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=767731&idb=0>.
7. Пугачев В. П. Управление персоналом организации : учебник и практикум / В. П. Пугачев. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 402 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-08905-9. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=840978&idb=0>.
8. Руденко А. А. Мотивация и развитие персонала : учебное пособие / Руденко А. А., Остудина Т. В., Полякова Т. В. - Тольятти : ТГУ, 2013. - 210 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ТГУ - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=708337&idb=0>.
9. Добренъков Владимир Иванович. Методы социологического исследования : Учебник / Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, социологический факультет; Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021. - 768 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-014888-5. - ISBN 978-5-16-107384-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=739011&idb=0>.

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

- <http://www.humanities.edu.ru/> - Портал «Гуманитарное образование»
- <http://www.socpolitika.ru> Информационно-аналитический портал
- <http://www.soc-work.ru/> Социальная работа. Социальным работникам о социальной работе.

- правовая система «Консультант плюс»: <http://www.consultant.ru/>;
- научная электронная библиотека <http://elibrary.ru/>;
- <http://www.isras.ru/socis.html>;
- <http://jour.isras.ru/index.php/socjour>;
- <http://www.mevriz.ru/>
- <http://sovman.ru/>
- <http://www.top-personal.ru/>
- <http://fom.ru/>;
- <http://www.levada.ru/>;
- <http://wciom.ru/>

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

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

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 38.04.03 - Управление персоналом.

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

Рецензент(ы): Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Заведующий кафедрой: Судьин Сергей Александрович, доктор социологических наук.

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