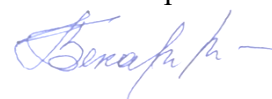


**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КАБАРДИНО-БАЛКАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ В.М. КОКОВА»**

ФАКУЛЬТЕТ «ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ»

КАФЕДРА «УПРАВЛЕНИЕ»

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета
«Экономика и управление»
Бекаров Г.А.



«27» мая 2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.27 Организационное поведение

Направление подготовки **38.03.02 Менеджмент**

Направленность (профиль) **Менеджмент в агробизнесе**

Квалификация выпускника – **бакалавр**

Курс обучения **3 (4, 4)**

Семестр **6 (7, 8)**

Форма обучения **очная (очно-заочная, заочная)**

Рабочая программа дисциплины Б1.О.27 «Организационное поведение» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», утвержденного приказом Минобрнауки России от 12 августа 2020 года № 970 (далее – ФГОС ВО) и рабочего учебного плана подготовки бакалавров по данному направлению.

Составитель рабочей программы:

д.э.н., профессор



Ж.С. Жангоразова

Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры «Управление»

Протокол от «22» мая 2025г. № 10

Зав. кафедрой д.э.н., профессор



Э.С. Баккуев

Одобрено методической комиссией факультета «Экономика и управление»

Протокол от «23» мая 2025г. № 9

Председатель методической комиссии к.э.н., доцент



Г.А. Бекаров

Согласовано:

Директор научной библиотеки



И.А. Шогенова

«22» мая 2025г.

1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины – формирование у обучающихся теоретических знаний и практических навыков в области организационного поведения, развитие способностей к управлению поведением индивидуумов, групп и организации для эффективного осуществления профессиональной деятельности.

Основные задачи дисциплины:

- изучение теоретических основ организационного поведения;
- раскрытие механизма влияния организационного поведения на людей и группы;
- рассмотрение изменений и нововведений в организации, создание системы персонального развития для повышения организационной эффективности;
- формирование способностей к управлению человеческими ресурсами, оценке качества лидерства и власти;
- развитие навыков продуктивного взаимодействия на основе процессов групповой динамики и организации командной работы, формирования благоприятной организационной культуры;

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код компетенций	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИД-1 _{УК-3} Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций	Знать: основные модели и исследования в области организационного поведения; процесс межличностных и групповых коммуникаций; барьеры на пути эффективной коммуникации. Уметь: определять факторы, влияющие на позитивное поведение людей в организации; проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации. Владеть: навыками кооперации с коллегами, работы в коллективе; методами управления коммуникациями в организации.
		ИД-2 _{УК-3} Применяет методы командного взаимодействия	Знать: основные отличия групп и команд; новые типы команд; условия и факторы эффективной групповой работы, командного взаимодействия. Уметь: анализировать преимущества и недостатки групповой работы; устанавливать порядок командного взаимодействия; регулировать отношения лидерства и власти. Владеть: навыками работы в малых группах, организации эффективного взаимодействия с членами группы; методами командного взаимодействия; способами управления конфликтами в группах и командах.
ПК-4	Способен проводить анализ хозяйственной деятельности организации и использовать его результаты для принятия управленческих решений	ИД-2 _{ПК-4} Способен проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Знать: основы аудита человеческих ресурсов; стратегии управления человеческими ресурсами; типы организационных культур. Уметь: проводить аудит человеческих ресурсов; распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия; осуществлять диагностику организационной культуры. Владеть: современными технологиями управления персоналом, группой, организацией; способами делегирования полномочий; методами диагностики типов организационных культур.

3. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.27 Организационное поведение входит в обязательную часть Блока 1 «Дисциплины (модули)», включенных в учебный план направления подготовки 38.03.02 Менеджмент.

4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах и в академических часах, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Учебные занятия	Очная форма обучения	Очно-заочная форма обучения	Заочная форма обучения
	семестр	семестр	семестр
	6	7	8
	З.е., часов	З.е., часов	З.е., часов
1. Контактная работа з.е./час, в том числе (час):	2,14/77	1,06/38	0,38/14
лекции	36 (8)*	18 (4)*	6(6)*
практические занятия	36 (8)*	18 (4)*	6(6)*
групповые консультации	1	1	1
контрольные балльно-рейтинговые мероприятия	3	-	
промежуточная аттестация: зачет с оценкой	1	1	1
2. Самостоятельная работа з.е./час, в том числе (час):	1,86/67	2,94/106	3,62/130
самостоятельное изучение отдельных тем модуля, подготовка к практическим занятиям	62	101	125
подготовка к промежуточной аттестации	5	5	5
Общая трудоемкость з.е./час	4/144	4/144	4/144

(*) - занятия, проводимые в интерактивных формах

4.1 Содержание дисциплины (модуля) структурированное по темам (разделам) с указанием отведенных на них количества часов и видов учебных занятий (очная форма обучения)

№ п/п	Наименование тем дисциплины	Аудиторные занятия		Сам. раб.
		Лекции	Практические занятия	Сам. изуч. отд. тем
1.	Основы организационного поведения	4 (2)*	2	6
2.	Личность и организация	4	4 (2)*	5
3.	Мотивация и результативность организации	4	4	5
4.	Формирование группового поведения в организации	4 (2)*	4	6
5.	Лидерство в организации	2	2 (2)*	5
6.	Коммуникационное поведение в организации	2 (2)*	4	5
7.	Управление поведением организации	4	4	5
8.	Изменения в организации	4 (2)*	2 (2)*	6
9.	Социализация индивида в организации	2	2	4
10.	Управление карьерой	2	4 (2)*	4
11.	Формирование поведения индивида	2	2	5
12.	Организационное поведение в международном бизнесе	2	2	6
	Итого по дисциплине	36 (8)*	36 (8)*	62

(*) - занятия, проводимые в интерактивных формах

4.2 Содержание дисциплины (модуля) структурированное по темам (разделам) с

указанием отведенных на них количества академических часов и видов учебных занятий (очно-заочная форма обучения)

№ п/п	Наименование тем дисциплины	Аудиторные занятия		Сам. раб.
		Лекции	Практические занятия	Сам. изуч. отд. тем
1.	Основы организационного поведения	2 (1)*	1	10
2.	Личность и организация	2	2 (1)*	8
3.	Мотивация и результативность организации	2	2	9
4.	Формирование группового поведения в организации	2 (1)*	2	9
5.	Лидерство в организации	1	1 (1)*	8
6.	Коммуникационное поведение в организации	1 (1)*	2	8
7.	Управление поведением организации	2	2	8
8.	Изменения в организации	2 (1)*	1 (1)*	9
9.	Социализация индивида в организации	1	1	7
10.	Управление карьерой	1	2 (1)*	7
11.	Формирование поведения индивида	1	1	8
12.	Организационное поведение в международном бизнесе	1	1	10
Итого по дисциплине		18 (4)*	18 (4)*	101

()* - занятия, проводимые в интерактивных формах

4.1 Содержание дисциплины (модуля) структурированное по темам (разделам) с указанием отведенных на них количества академических часов и видов учебных занятий (заочная форма обучения)

№ п/п	Наименование тем дисциплины	Аудиторные занятия		Сам. раб.
		Лекции	Практические занятия	Сам. изуч. отд. тем
1.	Основы организационного поведения	0,5(0,5)*	0,5(0,5)*	12
2.	Личность и организация	0,5(0,5)*	0,5(0,5)*	10
3.	Мотивация и результативность организации	0,5(0,5)*	0,5(0,5)*	10
4.	Формирование группового поведения в организации	0,5(0,5)*	0,5(0,5)*	10
5.	Лидерство в организации	0,5(0,5)*	0,5(0,5)*	10
6.	Коммуникационное поведение в организации	0,5(0,5)*	0,5(0,5)*	10
7.	Управление поведением организации	0,5(0,5)*	0,5(0,5)*	10
8.	Изменения в организации	0,5(0,5)*	0,5(0,5)*	10
9.	Социализация индивида в организации	0,5(0,5)*	0,5(0,5)*	10
10.	Управление карьерой	0,5(0,5)*	0,5(0,5)*	10
11.	Формирование поведения индивида	0,5(0,5)*	0,5(0,5)*	11
12.	Организационное поведение в международном бизнесе	0,5(0,5)*	0,5(0,5)*	12
Итого по дисциплине		6 (6)*	(6)*	125

()* - занятия, проводимые в интерактивных формах

4.2 Содержание тем дисциплины (модуля)

4.3.1 Лекции

№ п/п	Номер, тема и содержание лекции	Трудоемкость, час.		
		очно	очно-заочно	заочно
1.	Лекция №1 Тема 1: Основы организационного поведения. Понятие и методы исследования организационного поведения. Тенденции развития организационного поведения. Понятие и виды организации.	2 (2)*	1 (1)*	0,5(0,5)*

	Эффективность деятельности организации.			
2.	Лекция №2 Тема 1: Основы организационного поведения. Основа понимания поведения людей в организации. Сущность, свойства и процесс восприятия. Законы и эффекты восприятия. Понятие атрибуции, ее типы и эффекты. Формирование впечатлений и управление впечатлениями.	2	1	
3.	Лекция №3 Тема 2: Личность и организация. Взаимодействие личности и организации в разных моделях организационного поведения. Теории поведения личности. Процесс формирования и развития личности. Личность и работа.	2	1	0,5(0,5)*
4.	Лекция №4 Тема 2: Личность и организация. Ценности. Критерии ясности личностных ценностей. Изменение системы ценностей. Понятие, компоненты и функции установок. Изменение установок. Удовлетворенность трудом, вовлеченность в работу и приверженность организации.	2	1	
5.	Лекция №5 Тема 3: Мотивация и результативность организации. Концепция и содержание мотивации. Структура мотива труда. Современные теории мотивации. Мотивация и стимулирование. Комплекс задач мотивации работника. Инструментарий стимулирования труда.	2	1	0,5(0,5)*
6.	Лекция №6 Тема 3: Мотивация и результативность организации. Механизм мотивации. Организация и содержание труда как фактор мотивации. Подходы к проектированию рабочих заданий. Модель характеристик работы. Результативность мотивации.	2	1	
7.	Лекция №7 Тема 4: Формирование группового поведения в организации. Понятие и классификация групп. Причины создания формальных и неформальных групп. Стадии развития групп. Характеристики групп. Преимущества и недостатки групповой работы.	2 (2)*	1 (1)*	0,5(0,5)*
8.	Лекция №8 Тема 4: Формирование группового поведения в организации. Группа и команда: сходство и различие. Новые типы команд. Условия и факторы эффективности групповой работы. Управление конфликтами в группах.	2	1	
9.	Лекция №9 Тема 5: Лидерство в организации. Природа лидерства. Лидер организации. Властный аспект организационного лидерства. Управленческий аспект лидерства. Делегирование полномочий и ответственности. Современные оценки феномена лидерства.	2	1	0,5(0,5)*
10.	Лекция №10 Тема 6: Коммуникационное поведение в организации. Процесс коммуникаций в организации. Классификация коммуникаций в организации. Межличностные коммуникации. Барьеры на пути эффективных коммуникаций. Управление коммуникациями в организации.	2 (2)*	1 (1)*	0,5(0,5)*
11.	Лекция №11 Тема 7: Управление поведением организации. Содержание, функции и механизм поведения	2	1	0,5(0,5)*

	организации. Механизм адаптации организации к внешней среде. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла. Корпоративная культура и поведение организации.			
12.	Лекция №12 Тема 7: Управление поведением организации. Понятие управленческой этики. Критериальные подходы к принятию этических решений. Влияние корпоративной культуры на инновационную деятельность организации. Формирование, поддержание и изменение корпоративной культуры. Формирование и управление репутацией организации.	2	1	
13.	Лекция №13 Тема 8: Изменения в организации. Природа и типы организационных изменений. Модель и этапы плановых изменений в организации. Причины и формы проявления сопротивления работников переменам. Методы преодоления сопротивления изменениям.	2 (2)*	1 (1)*	0,5(0,5)*
14.	Лекция №14 Тема 8: Изменения в организации. Концепция организационного развития, ее достоинства и ограничения. Инновационные подходы к организационному развитию. Индивидуальный стресс и управление стрессом. Внешние и внутренние факторы стресса на рабочем месте.	2	1	
15.	Лекция №15 Тема 9: Социализация индивида в организации. Сущность, этапы и механизмы социализации работников в организации. Формы социализации. Факторы, способствующие девиации. Классификация преступлений и девиаций на работе.	2	1	0,5(0,5)*
16.	Лекция №16 Тема 10: Управление карьерой. Сущность и виды карьеры. Этапы карьеры сотрудников организации. Состав и содержание карьеры работника. Управление карьерой работника. Эффективность карьеры.	2	1	
17.	Лекция №17 Тема 11: Формирование поведения индивида. Поведенческий маркетинг. Основные направления поведенческого маркетинга. Компетенция персонала. Управление поведением индивидов внутри организации.	2	1	0,5(0,5)*
18.	Лекция №18 Тема 12: Организационное поведение в международном бизнесе. Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру компаний. Модели межкультурных различий. Адаптация организаций в международной среде. Факторы, противодействующие и поддерживающие культурную адаптацию.	2	1	0,5(0,5)*
	Итого по дисциплине	36 (8)*	18 (4)*	6(6)*

()* - занятия, проводимые в интерактивных формах

4.3.2 Практические занятия

№ п/п	Наименование тем дисциплины	Номер и тема практического занятия	Трудоемкость, час.
----------	--------------------------------	---------------------------------------	-----------------------

			очно	очно- заочно	заочно
1.	Основы организационного поведения	Практическое занятие №1. Анализ поведенческой культуры управления	2	1	0,5(0,5)*
2.	Личность организация и	Практическое занятие №2. Разработка модели личности для кандидата на должность	2	1	0,5(0,5)*
		Практическое занятие №3. Ситуация «Привлечение эффективных работников в организацию»	2 (2)*	1 (1)*	
3.	Мотивация результативность организации и	Практическое занятие №4. Повышение мотивации труда	2	1	0,5(0,5)*
		Практическое занятие №5. Типы мотивации и стимулирования персонала	2	1	
4.	Формирование группового поведения организации в	Практическое занятие №6. Определение факторов, влияющих на эффективность групповой работы	2	1	0,5(0,5)*
		Практическое занятие №7. Управление конфликтами в группах	2	1	
5.	Лидерство в организации	Практическое занятие №8. Формирование имиджа менеджера	2 (2)*	1 (1)*	0,5(0,5)*
6.	Коммуникационное поведение в организации	Практическое занятие №9. Определение бизнесом политики в области коммуникации	2	1	0,5(0,5)*
		Практическое занятие №10. Разработка программы коммуникационных мероприятий в организации	2	1	
7.	Управление поведением организации	Практическое занятие №11. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры	2	1	0,5(0,5)*
		Практическое занятие №12. Принятие этических решений в организации	2	1	
8.	Изменения в организации	Практическое занятие №13. Инновационный климат и проведение изменений в организации	2 (2)*	1 (1)*	0,5(0,5)*
9.	Социализация индивида в организации	Практическое занятие №14. Создание благоприятного психологического климата в коллективе	2	1	0,5(0,5)*

10.	Управление карьерой	Практическое занятие №15. Анализ критической ситуации в коллективе	2	1	0,5(0,5)*
		Практическое занятие №16. Планирование карьеры молодого сотрудника организации	2 (2)*	1 (1)*	
11.	Формирование поведения индивида	Практическое занятие №17. Формирование организационного поведения индивида	2	1	0,5(0,5)*
12.	Организационное поведение в международном бизнесе	Практическое занятие №18. Оценка организационного поведения в международном бизнесе	2	1	0,5(0,5)*
Итого			36 (8)*	18 (4)*	6(6)*

() * - занятия, проводимые в интерактивных формах

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Организационное поведение» в научной библиотеке университета имеется достаточное количество учебников и учебных пособий.

Кроме этого, для полноты обеспечения самостоятельной работы с учебно-методической документацией по данной дисциплине разработано для внутривузовского пользования учебное пособие:

1. Теория менеджмента: организационное поведение: учебное пособие для студентов вузов направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент» всех форм обучения / сост. Д. М. Багова. - Нальчик: КБГАУ, 2020. - 216 с. on-line. - URL: <http://kbgau.ru:88>

На самостоятельную работу при изучении данной дисциплины отводится по очной форме обучения (очно-заочной, заочной форме обучения) соответственно 67 (106, 130) часов, из них 62 (101, 125) часа выделяется на самостоятельное изучение отдельных тем (модулей). При самостоятельном изучении отдельных вопросов и тем основными видами самостоятельной работы обучающихся являются: проработка учебников, учебных пособий, учебно-методической литературы и информационно-образовательных ресурсов, конспектирование материалов, подготовка к выполнению практических заданий, к опросу, тестированию, к контрольным балльно-рейтинговым мероприятиям, подготовка к промежуточной аттестации.

На очной форме обучения контроль самостоятельной работы, чаще всего, осуществляется перед началом чтения лекции, выполнения практических заданий, во время проведения балльно-рейтинговых контрольных мероприятий и промежуточной аттестации.

На заочной форме обучения контроль самостоятельной работы осуществляется только во время промежуточной аттестации.

Объем часов, выделяемых для подготовки к промежуточной аттестации (5 ч. по очной форме, 5 ч. по очно-заочной форме, 5 ч. заочной форме обучения), используется для самостоятельной подготовки обучающихся к зачету с оценкой. Данный этап является завершающим при изучении дисциплины и контроль самостоятельной работы осуществляется на промежуточной аттестации.

№ № тем	Тема и вопросы самостоятельной работы студентов	Объем часов			Перечень учебно-методического обеспе	Форма контроля
		очно	очно-заочно	заочно		

					чения*	
1.	Тема. Основы организационного поведения. 1. История становления и направления развития организационного поведения. 2. Изменения управленческой парадигмы организаций. 3. Взаимодействие теории, исследований и практики в организационном поведении.	6	10	12	[1, 2, 3, 4, 5, 6, 7]	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче зачета с оценкой
2.	Тема. Личность и организация. 1. Характеристика моделей организационного поведения. 2. Сопоставление теорий личности. 3. Учет личностных характеристик людей при прогнозировании организационного поведения.	5	8	10	[1, 2, 3, 4, 5, 6, 7]	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче зачета с оценкой
3.	Тема. Мотивация и результативность организации. 1. Использование теорий мотивации в практической деятельности организаций. 2. Изменение поведения людей посредством подкрепления. 3. Самоорганизация индивида.	5	9	10	[1, 2, 3, 4, 5, 6]	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче зачета с оценкой
4.	Тема. Формирование группового поведения в организации. 1. Примеры положительных групповых норм. 2. Потенциальные достоинства неформальной организации и связанные с ее деятельностью возможные проблемы. 3. Виды и роль медиаторов в конфликте.	6	9	10	[1, 2, 3, 4, 5, 6, 7]	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче зачета с оценкой
5.	Тема. Лидерство в организации. 1. Истоки и классические исследования лидерства. 2. Соотношение власти, влияния и лидерства. 3. Направления исследований в области гендерных аспектов лидерства.	5	8	10	[1, 2, 3, 4, 5, 6, 7]	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче зачета с оценкой
6.	Тема. Коммуникационное поведение в организации. 1. Роль и особенности коммуникаций в управлении. 2. Коммуникационные сети, их характеристики. 3. Коммуникация как действие, как взаимодействие и как процесс.	5	8	10	[1, 2, 3, 4, 5, 6, 7]	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче зачета с оценкой
7.	Тема. Управление поведением организации. 1. Социальная ответственность организаций и ее соотношение с юридической и экономической ответственностью. 2. Области социальной ответственности организаций. 3. Реакции организации на социальные требования окружения.	5	8	10	[1, 2, 3, 4, 5, 6, 7]	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче зачета с оценкой
8.	Тема. Изменения в организации. 1. Эволюция обучающейся	6	9	10	[1, 2, 3, 4, 5, 6]	Подготовка к балльно-

	организации. 2. Роль руководителя в проведении организационных изменений. 3. История создания концепции организационного развития.					рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче зачета с оценкой
9.	Тема. Социализация индивида в организации. 1. Соотношение социализации и индивидуализации сотрудников организации. 2. Прототипы трудовой культуры в части девиации.	4	7	10	[1, 2, 3, 4, 5, 6]	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче зачета с оценкой
10.	Тема. Управление карьерой. 1. Роль карьеры в формировании организационного поведения работника. 2. Жизненный цикл работника как объект управления.	4	7	10	[1, 2, 3, 4, 5, 6]	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче зачета с оценкой
11.	Тема. Формирование поведения индивида. 1. Взаимосвязь поведенческого маркетинга и стратегии организации. 2. Характеристика основных элементов компетенции персонала. 3. Примеры дисфункционального поведения сотрудников организации.	5	8	11	[1, 2, 3, 4, 5, 6, 7]	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче зачета с оценкой
12.	Тема. Организационное поведение в международном бизнесе. 1. Взаимосвязь национальной деловой культуры и организационной культуры. 2. Особенности организационной культуры в разных странах. 3. Особенности формирования организационной культуры российских компаний.	6	10	12	[2, 3, 4, 5, 6, 7]	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче зачета с оценкой
	Итого	62	101	125		
13.	Подготовка к промежуточной аттестации	5	5	5	[1, 2, 3, 4, 5, 6, 7] Конспект лекций	Сдача зачета с оценкой
	Всего	67	106	130		

* Перечень учебно-методического обеспечения приведен в разделе 8.

6. Фонд оценочных средств для проведения текущего и промежуточного контроля обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования при текущем и промежуточном контроле знаний обучающихся

№ модуля	Структурированные модули	Коды формируемых компетенций	Этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины
1.	Тема 1. Основы организационного поведения	УК-3, ПК-4	1-й рейтинг-контроль. Рейтинговые контрольные мероприятия (коллоквиумы, тесты) подготовка к выполнению практических заданий и их защита
	Тема 2. Личность и организация		
	Тема 3. Мотивация и результативность организации		
2.	Тема 4. Формирование группового поведения	УК-3, ПК-4	2-й рейтинг-контроль.

	в организации		Рейтинговые контрольные мероприятия (коллоквиумы, тесты) подготовка к выполнению практических заданий и их защита
	Тема 5. Лидерство в организации		
	Тема 6. Коммуникационное поведение в организации		
	Тема 7. Управление поведением организации		
3.	Тема 8. Изменения в организации	УК-3, ПК-4	3-й рейтинг-контроль. Рейтинговые контрольные мероприятия (коллоквиумы, тесты) подготовка к выполнению практических заданий и их защита
	Тема 9. Социализация индивида в организации		
	Тема 10. Управление карьерой		
	Тема 11. Формирование поведения индивида		
	Тема 12. Организационное поведение в международном бизнесе		

6.2. Показатели и критерии оценивания индикаторов достижения компетенций на различных этапах их формирования, шкалы и процедуры оценивания при текущем и промежуточном контроле знаний обучающихся

Текущий контроль - это непрерывное отслеживание освоения индикаторов достижения универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций по дисциплине.

Промежуточный контроль проводится с целью оценки усвоения студентами материала крупного модуля или раздела учебной дисциплины. В течение семестра проводится три таких контрольных мероприятий, согласно календарного учебного графика.

Оценка знаний студентов осуществляется в баллах с учетом:

- оценки (текущего контроля) за работу в семестре (оценки за выполнение контрольных заданий, за выполнение и успешную защиту практических заданий, за активное участие в опросе студентов перед началом лекции или в конце ее);
- оценки промежуточных знаний на рейтинговых мероприятиях (ответы на тесты, на контрольные вопросы).

Для определения оценки за работу в семестре и оценки промежуточных знаний на рейтинговых мероприятиях содержательная часть рабочей программы четко структурируется на содержательные модули, из которых формируется три блока (модуля), с периодами изучения равными периодам проведения рейтинг-контроля.

Таким образом, устанавливается объем дисциплины, подлежащей оценке качества усвоения в рамках блоков. При этом каждая контрольная точка оценивается в 20 баллов.

Критериями оценки индикатора достижения компетенций являются уровень освоения обучающимися знаний, умений и навыков, которыми они должны обладать при изучении разделов (модулей) дисциплины.

Согласно этих критериев при разработке шкал оценивания автор руководствуется следующим:

15-20 баллов - студент получает при **высоком** уровне овладения индикаторами достижения компетенций и освоения знаний, умений и теоретического материала без пробелов; выполнении всех заданий, предусмотренных учебным планом на высоком качественном уровне; сформировании практических навыков, профессионального применения освоенных знаний;

10-14 баллов - студент получает при **среднем** уровне овладения индикаторами достижения компетенций и освоении знаний, умений и теоретического материала, когда учебные задания не оценены максимальным числом баллов, и в основном сформированы практические навыки;

До 10 баллов - студент получает при **пороговом** уровне овладения индикаторами достижения компетенций и частично с пробелом освоении знаний, умений и теоретического материала, некачественном выполнении учебных заданий, либо они

оценены числом баллов близким к минимальному, в случаях не сформирования некоторых практических навыков.

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

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

Рабочей программой дисциплины «Организационное поведение» предусмотрено участие дисциплины в формировании следующей компетенции:

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

ПК-4. Способен проводить анализ хозяйственной деятельности организации и использовать его результаты для принятия управленческих решений.

В процессе освоения образовательной программы по направлению 38.03.02 Менеджмент компетенции УК-3, ПК-4 формируются при изучении дисциплин, прохождении практик и ГИА.

Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы «Менеджмент»

Код компетенции	Дисциплины, практики, ГИА, через которые формируется компетенция (компоненты)	Этапы формирования компетенции в процессе освоения образовательной программы*
УК-3	Б1.О.22 Лидерство и управление командой	4
	Б1.О.27 Организационное поведение Б1.В.ДВ.01.01 Эмоциональный интеллект и эмпатия Б1.В.ДВ.01.02 Управление конфликтами	6
	Б3.01 Выполнение и защита выпускной квалификационной работы	8
ПК-4	Б1.О.24 Маркетинг Б1.О.25 Управление человеческими ресурсами Б1.В.05 Производственный менеджмент	5
	Б1.О.27 Организационное поведение	6
	Б1.В.13 Управление рисками в агробизнесе Б1.В.14 Коммерческий менеджмент в организациях АПК Б2.В.01(Пд) Производственная практика, преддипломная Б3.01 Выполнение и защита выпускной квалификационной работы	8

*Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы определяются семестром изучения дисциплин, прохождения практик и ГИА

7.2. Описание показателей индикаторов достижения компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Для оценки знаний, умений, навыков и индикаторов достижения компетенций по дисциплине применяется балльно-рейтинговая система контроля и оценки успеваемости студентов. В основу балльно-рейтинговой системы (БРС) положены принципы, в соответствии с которыми формирование рейтинга студента осуществляется в ходе текущего, промежуточного контроля и промежуточной аттестации знаний.

Промежуточная аттестация – зачет с оценкой.

При модульной системе основным стимулом к регулярной работе студентов является возможность быть освобожденным от зачета с оценкой (получить его «автоматом»). Для этого студент должен выполнить следующие условия:

- не иметь по промежуточным модулям **0** баллов;
- если студент по итогам текущего рейтинга набрал в семестре **49-54** баллов, то он получает, «автоматом» оценку - «хорошо», **55** и выше «отлично».

Максимальная сумма баллов, которую студент может набрать за семестр, составляет **100** баллов, из которых на текущий и промежуточный контроль отводится **60** баллов. Оставшиеся **40** баллов - это сумма баллов, которую студент может набрать по результатам промежуточной аттестации (зачет с оценкой).

Студент, получивший по итогам текущего и промежуточного контроля меньше **45** баллов, не может претендовать на оценку «отлично».

Индикаторы достижения компетенций*

Код и наименование индикатора достижения компетенции, этапы освоения	Планируемые результаты обучения	Соответствие индикатора достижения компетенции планируемым результатам обучения и критериям их оценивания			
		минимальный	пороговый	средний	высокий
		0-59	60-69	70-84	85-100
		Оценка			
		неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
ИД-1 _{ук-3} Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций (6 этап)	Знать: основные модели и исследования в области организационного поведения; процесс межличностных и групповых коммуникаций; барьеры на пути эффективной коммуникации	Не знает основные модели и исследования в области организационного поведения; процесс межличностных и групповых коммуникаций; барьеры на пути эффективной коммуникации	Частично знает основные модели и исследования в области организационного поведения; процесс межличностных и групповых коммуникаций; барьеры на пути эффективной коммуникации	Достаточно знает основные модели и исследования в области организационного поведения; процесс межличностных и групповых коммуникаций; барьеры на пути эффективной коммуникации	Отлично знает основные модели и исследования в области организационного поведения; процесс межличностных и групповых коммуникаций; барьеры на пути эффективной коммуникации
	Уметь: определять факторы, влияющие на позитивной поведение людей в организации; проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации	Не умеет определять факторы, влияющие на позитивной поведение людей в организации; проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации	Удовлетворительно умеет определять факторы, влияющие на позитивной поведение людей в организации; проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации	Хорошо умеет определять факторы, влияющие на позитивной поведение людей в организации; проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации	Отлично умеет определять факторы, влияющие на позитивной поведение людей в организации; проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации
	Владеть: навыками кооперации с коллегами, работы в коллективе; методами управления коммуникациями в организации	Не владеет навыками кооперации с коллегами, работы в коллективе; методами управления коммуникациями в организации	Не в полной мере владеет навыками кооперации с коллегами, работы в коллективе; методами управления коммуникациями в организации	Владеет навыками кооперации с коллегами, работы в коллективе; методами управления коммуникациями в организации	В полной мере владеет навыками кооперации с коллегами, работы в коллективе; методами управления коммуникациями в организации
ИД-2 _{ук-3} Применяет методы командного взаимодействия (6 этап)	Знать: основные отличия групп и команд; новые типы команд; условия и факторы эффективной групповой работы, командного взаимодействия. и командах	Не знает основные отличия групп и команд; новые типы команд; условия и факторы эффективной групповой работы, командного взаимодействия. и командах	Удовлетворительно знает основные отличия групп и команд; новые типы команд; условия и факторы эффективной групповой работы, командного взаимодействия. и командах	Знает основные отличия групп и команд; новые типы команд; условия и факторы эффективной групповой работы, командного взаимодействия. и командах	Знает на высоком уровне основные отличия групп и команд; новые типы команд; условия и факторы эффективной групповой работы, командного взаимодействия. и командах
	Уметь:	Не умеет	Частично умеет	Достаточно	Отлично умеет

	анализировать преимущества и недостатки групповой работы; устанавливать порядок командного взаимодействия; регулировать отношения лидерства и власти	анализировать преимущества и недостатки групповой работы; устанавливать порядок командного взаимодействия; регулировать отношения лидерства и власти	анализировать преимущества и недостатки групповой работы; устанавливать порядок командного взаимодействия; регулировать отношения лидерства и власти	умеет анализировать преимущества и недостатки групповой работы; устанавливать порядок командного взаимодействия; регулировать отношения лидерства и власти	анализировать преимущества и недостатки групповой работы; устанавливать порядок командного взаимодействия; регулировать отношения лидерства и власти
	Владеть: навыками работы в малых группах, организации эффективного взаимодействия с членами группы; методами командного взаимодействия; способами управления конфликтами в группах и командах	Не владеет навыками работы в малых группах, организации эффективного взаимодействия с членами группы; методами командного взаимодействия; способами управления конфликтами в группах и командах	Удовлетворительно владеет навыками работы в малых группах, организации эффективного взаимодействия с членами группы; методами командного взаимодействия; способами управления конфликтами в группах и командах	Хорошо владеет навыками работы в малых группах, организации эффективного взаимодействия с членами группы; методами командного взаимодействия; способами управления конфликтами в группах и командах	Отлично владеет навыками работы в малых группах, организации эффективного взаимодействия с членами группы; методами командного взаимодействия; способами управления конфликтами в группах и командах
ИД-2ПК-4 Способен проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (6 этап)	Знать: основы аудита человеческих ресурсов; стратегии управления человеческими ресурсами; типы организационных культур	Не знает основы аудита человеческих ресурсов; стратегии управления человеческими ресурсами; типы организационных культур	Плохо знает основы аудита человеческих ресурсов; стратегии управления человеческими ресурсами; типы организационных культур	Достаточно знает основы аудита человеческих ресурсов; стратегии управления человеческими ресурсами; типы организационных культур	Отлично знает основы аудита человеческих ресурсов; стратегии управления человеческими ресурсами; типы организационных культур
	Уметь: проводить аудит человеческих ресурсов; распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия; осуществлять диагностику организационной культуры	Не умеет проводить аудит человеческих ресурсов; распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия; осуществлять диагностику организационной культуры	Частично умеет проводить аудит человеческих ресурсов; распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия; осуществлять диагностику организационной культуры	Умеет проводить аудит человеческих ресурсов; распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия; осуществлять диагностику организационной культуры	Умеет на высоком уровне проводить аудит человеческих ресурсов; распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия; осуществлять диагностику организационной культуры
	Владеть: современными технологиями управления персоналом, группой, организацией; способами делегирования	Не владеет современными технологиями управления персоналом, группой, организацией; способами делегирования	Не в полной мере владеет современными технологиями управления персоналом, группой, организацией; способами	Хорошо владеет современными технологиями управления персоналом, группой, организацией; способами делегирования	В полной мере владеет современными технологиями управления персоналом, группой, организацией; способами

	полномочий; методами диагностики типов организационны х культур	полномочий; методами диагностики типов организационны х культур	делегирующие полномочий; методами диагностики типов организационны х культур	полномочий; методами диагностики типов организационны х культур	делегирующие полномочий; методами диагностики типов организационны х культур
--	--	--	--	--	--

**На этапе освоения дисциплины*

Для допуска к зачету с оценкой студент должен набрать в ходе текущего и промежуточного контроля не менее **40** баллов. Если эта сумма меньше **30** баллов, то студент не допускается к зачету с оценкой. Если эта сумма больше или равна **30**, то путем дополнительного опроса (собеседование, контрольный опрос, тест, реферат) эта сумма может быть повышена до **40** баллов.

На зачете студент может получить **20 – 40** баллов. Максимальный балл при каждой повторной пересдаче уменьшается на **10** баллов. Если ответы студента оцениваются суммой баллов менее **20**, то студенту выставляется **0** баллов.

Если по итогам рейтинга студент набирает **40-48** баллов, то он допускается к сдаче зачета с оценкой и остальные **20-40** баллов он получает на зачете с оценкой.

Студент, набравший по итогам текущего и промежуточного контроля по дисциплине менее 30 баллов, после всех разрешенных отработок может получить оценку не выше «удовлетворительно».

Критерии оценивания результатов обучения

Оценка	Шкала оценивания	Критерии оценивания
Высокий уровень «5» (отлично)	85-100	заслуживает студент, освоивший знания, умения и теоретический материал без пробелов; выполнивший все задания, предусмотренные учебным планом на высоком качественном уровне; практические навыки профессионального применения освоенных знаний сформированы.
Средний уровень «4» (хорошо)	70-84	заслуживает студент, практически полностью освоивший знания, умения и теоретический материал, учебные задания не оценены максимальным числом баллов, в основном сформировал практические навыки.
Пороговый уровень «3» (удовлетворительно)	60-69	заслуживает студент, частично с пробелами освоивший знания, умения и теоретический материал, либо не выполнил учебные задания, либо они оценены числом баллов близким к минимальному, некоторые практические навыки не сформированы.
Минимальный уровень «2» (неудовлетворительно)	0-59	заслуживает студент, не освоивший знания, умения, и теоретический материал, учебные задания не выполнил, практические навыки не сформированы.

7.3. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов освоения индикаторов достижения компетенции ИД-1_{ук-3}, ИД-2_{ук-3}, ИД-2_{пк-4} в процессе освоения образовательной программы

7.3.1. Тесты для текущего и промежуточного контроля знаний обучающихся

Тема 1. Основы организационного поведения

1. Организационное поведение - это:

- А. реакция на внутреннюю среду;
- Б. реакция на внешнюю среду;
- В. реакция на уровень заработной платы.

2. Поведение имеет свои особенности:

- А. причинность, целенаправленность, мотивированность;
- Б. экономичность, мудрость, степенность;
- В. организованность, доступность, принципиальность.

3. Методы исследования организационного поведения:
- А. опросы;
 - Б. наблюдения;
 - В. аналогия;
 - Г. социометрия;
 - Д. абстрагирование;
 - Е. эксперимент;
 - Ж. моделирование.
4. Организационное поведение представляет собой комбинацию двух традиционных дисциплин в школах бизнеса:
- А. экономики и обществоведения;
 - Б. обществоведения и философии;
 - В. менеджмента и человеческих отношений;
 - Г. организации и управления.
5. Организация - это:
- А. специфический социальный объект;
 - Б. специфический политический объект;
 - В. специфический классовый объект.
6. Муниципальные организации - это:
- А. собственность государства;
 - Б. собственность физических и юридических лиц;
 - В. собственность местных органов власти и органов местного самоуправления.
7. В зависимости от отношения прибыли организации подразделяются:
- А. производственные;
 - Б. снабженческие;
 - В. коммерческие и некоммерческие.
8. Виртуальная организация - это:
- А. вариант организации производства;
 - Б. вариант организации управления;
 - В. вариант организации досуга.
9. Конечным критерием организационной эффективности является:
- А. моральное состояние и удовлетворенность работников;
 - Б. способность организации сохранять свое положение во внешней среде;
 - В. степень вовлеченности работников в решение проблем организации;
 - Г. взаимное доверие и сотрудничество между менеджментом и персоналом.
10. Краткосрочные критерии эффективности деятельности организации включают:
- А. развитие;
 - Б. качество;
 - В. продуктивность;
 - Г. конкурентоспособность;
 - Д. гибкость;
 - Е. удовлетворенность.
11. К среднесрочным критериям эффективности деятельности организации относятся:
- А. качество;
 - Б. развитие;
 - В. продуктивность;
 - Г. конкурентоспособность;
 - Д. удовлетворенность.

Тема 2. Личность и организация

1. Бихевиоризм - это:
- А. исследование личности на основе традиции и обычаев;

- Б. исследование личности на основе уровня ее обеспеченности;
- В. исследование личности на основе теории научения.
- 2. Детерминанты личности - это:
 - А. экономические, политические факторы;
 - Б. организационные, физико-химические факторы;
 - В. биологические, социальные и культурные факторы.
- 3. Индивидуальные различия, относящиеся к изучению организационного поведения, делятся на три группы:
 - А. политические, экономические, философские;
 - Б. демографические характеристики, компетентность, психологические особенности;
 - В. социальные особенности, политические и национальные особенности.
- 4. Экстерналы, кому свойствен внешний локус контроля, полагают, что все жизненные события - это:
 - А. результат экономического состояния общества;
 - Б. результат социального состояния общества;
 - В. результат их собственных решений.
- 5. Интерналы, кому свойствен внутренний локус контроля полагают, что все жизненные события - это:
 - А. результат решения властей;
 - Б. результат влияния независимых от них факторов;
 - В. результат их собственных решений.
- 6. Авторитаризм – это модель поведения, основанная на:
 - А. методе убеждения;
 - Б. методе принуждения;
 - В. методе стимулирования.
- 7. Макиавеллизм. Лица, которым свойственна эта черта, исходят из того, что:
 - А. цель не оправдывает средства;
 - Б. цель должна быть четко выраженной;
 - В. цель оправдывает средства.
- 8. Догматизм - это:
 - А. наличие сомнений в своей правоте;
 - Б. отсутствие сомнений в своей правоте;
 - В. ни то, ни другое.
- 9. Степень конгруэнтности - это:
 - А. соответствие работника своей должности;
 - Б. соответствие уровня зарплаты потребностям работников;
 - В. соответствие ценностей работника и организации.
- 10. Когнитивный диссонанс - это то состояние, когда субъект:
 - А. одновременно располагает множеством противоречивых знаний об одном объекте;
 - Б. не располагает ни одним вариантом знаний об одном объекте;
 - В. одновременно располагает двумя противоречивыми знаниями об одном объекте.
- 11. Вовлеченность в работу зависит от:
 - А. личностных и организационных факторов;
 - Б. традиций и обычаев;
 - В. экономических и политических факторов.
- 12. Различают три разновидности приверженности организации:
 - А. рациональную, экономическую, политическую;
 - Б. воспитание, инициирование, активизация и мотивирование;
 - В. патриотизм, воспитание, отношение к окружающим.

Тема 3. Мотивация и результативность организации

1. Осознанная необходимость в тех или иных материальных, культурных благах, социальных и духовных ценностях – это:
 - А. интерес;
 - Б. потребность;
 - В. мотив.
2. Осознанная потребность, отражающая внешнюю ориентацию, склонность, увлечение личности:
 - А. мотив;
 - Б. потребность;
 - В. интерес.
3. Мотивация - это:
 - А. знание, воспитание, умение и опыт;
 - Б. воспитание, инициирование, активизация и мотивирование;
 - В. патриотизм, воспитание, отношение к окружающим.
4. Мотивационными факторами в теории Ф. Герцберга являются:
 - А. признание;
 - Б. продвижение по службе;
 - В. высокая заработная плата;
 - Г. комфортные условия труда;
 - Д. отношения с коллегами и руководством;
 - Е. творческая работа.
5. Что люди принимают во внимание, оценивая справедливость своего вознаграждения:
 - А. величину заработной платы;
 - Б. соответствие заработной платы затраченным усилиям;
 - В. соотношение между оценками своих действий и действий других людей;
 - Г. соответствие между затратами и результатами своего труда.
6. Внешними вознаграждениями являются:
 - А. продвижение по службе;
 - Б. значимость работы;
 - В. личный кабинет;
 - Г. расширение самостоятельности в работе;
 - Д. заработная плата;
 - Е. похвала.
7. Какие факторы мотивации дают наибольший эффект в условиях ограниченных экономических ресурсов:
 - А. создание хорошего морально-психологического климата в организации;
 - Б. реализация ресурсов лидерства;
 - В. создание гибкой и справедливой системы оплаты труда;
 - Г. формирование системы карьерного роста;
 - Д. согласование оплаты труда с организационными условиями социально-психологических ожиданий.
8. Инструментами материального стимулирования персонала являются:
 - А. заработная плата;
 - Б. участие в прибыли;
 - В. бонусы и премии;
 - Г. оплата транспортных расходов;
 - Д. субсидии на питание;
 - Е. дополнительные выплаты.
9. К инструментам нематериального стимулирования персонала относятся:
 - А. участие в принятии решений;

- Б. возможность самореализации и творчества;
 - В. участие в прибыли;
 - Г. льготное медицинское обслуживание;
 - Д. оплата транспортных расходов;
 - Е. участие в акционерном капитале.
10. Действенность стимулирования обеспечивается:
- А. жестким и безусловным принуждением;
 - Б. боязнью потери ресурсов и понижения имиджа;
 - В. угрозой негативной оценки и соответствующих последствий;
 - Г. стремлением к получению ресурсов и расширению возможностей;
 - Д. социальной значимостью.
11. Результативность мотивации определяется:
- А. корпоративностью;
 - Б. взаимодействием;
 - +В. активизацией;
 - Г. экономичностью;
 - Д. эффективностью.
12. Формами проявления результативности мотивации работника являются:
- А. формирование представления об организации;
 - Б. разрешение проблем и достижение намеченных целей;
 - В. возрастание индивидуальных трудовых усилий;
 - Г. выработка возможных вариантов реакций;
 - Д. мобилизация необходимых ресурсов;
 - Е. обеспечение адекватности поведения.

Тема 4. Формирование группового поведения в организации

1. Относительно обособленное объединение определенного количества людей (двое и более), взаимодействующих друг с другом для достижения общих целей - это:
- А. подразделение;
 - Б. группа;
 - В. коллектив;
 - Д. команда.
2. Функциональные группы - это:
- А. группы, созданные для достижения определенной цели;
 - Б. группы, ориентированные на долговременное выполнение определенных обязанностей;
 - В. группы, непосредственно занимающиеся производственной деятельностью.
3. Бурление, как стадия формирования и развития группы - это:
- А. конструктивное приспособление членов группы друг к другу;
 - Б. возникновение конфликтов между членами группы;
 - В. члены группы эффективно работают в соответствии с постановленной целью.
4. Основными характеристиками группы являются:
- А. размер группы;
 - Б. состав группы;
 - В. роли членов группы;
 - Г. задачи, решаемые группой;
 - Д. групповые нормы;
 - Е. лидерство.
5. Ситуационными характеристиками группы являются:
- А. пространственное расположение работников;
 - Б. роли членов группы;
 - В. размер группы;
 - Г. задачи, решаемые группой;

- Д. система вознаграждений;
- Е. групповые нормы.
- 6. Роли индивида в группе могут быть:
 - А. социальными, экономическими, политическими;
 - Б. предполагаемыми, воспринимаемыми, предписанными;
 - В. предписанными, формальными, осознанными.
- 7. Исследования показывают, что наиболее эффективны группы:
 - А. из 10 и более человек;
 - Б. из 2-3 человек;
 - В. из 5-7 человек.
- 8. Рекомендации по взаимодействию с неформальными группами:
 - А. запретить, чтоб не мешали основной работе;
 - Б. признать их существование, но не привлекать их к принятию решений;
 - В. признавать их существование и привлекать их к принятию решений.
- 9. Самоуправляемая команда:
 - А. не несет ответственности за результаты деятельности своих членов;
 - Б. несет ответственность за результаты деятельности своих членов;
 - В. делит ответственность с вышестоящей организацией.
- 10. Важнейшие критерии эффективности групповой работы:
 - А. достижение групповых целей;
 - Б. участие работников в принятии решений;
 - В. удовлетворенность членов группы своим трудом;
 - Г. индивидуальное развитие членов группы.
- 11. Конфликты бывают:
 - А. управляемые, неуправляемые;
 - Б. осознанные, неосознанные;
 - В. нужные, ненужные.
- 12. Методы управления конфликтами:
 - А. экономические, политические;
 - Б. административные, межгрупповые формы взаимодействия и переговоры;
 - В. силовые, родственные.

Тема 5. Лидерство в организации

- 1. Что является основой лидерства:
 - А. власть;
 - Б. убеждение;
 - В. харизма.
 - Г. влияние;
 - Д. должностные полномочия.
- 2. Универсальными чертами лидера, по мнению О. Тида, являются:
 - А. физическая и эмоциональная выносливость;
 - Б. понимание назначений и целей деятельности организации;
 - В. энтузиазм;
 - Г. самостоятельность и независимость;
 - Д. порядочность;
 - Е. способность вызывать доверие у других людей;
 - Ж. уравновешенность.
- 3. В ситуационной теории лидерства Ф. Фидлер выявил следующие переменные:
 - А. моральные и волевые навыки лидера;
 - Б. специфика служебного положения лидера;
 - В. характер выполняемого задания;
 - Г. тип отношений, сложившихся между лидером и подчиненными;
 - Д. способность вызывать доверие у других людей.

4. Тип управленческого взаимодействия, основанный на наиболее эффективном для данной ситуации сочетании различных источников власти и направленный на побуждение людей к общей цели:

- А. сотрудничество;
- Б. руководство;
- В. лидерство.

5. Потенциальная возможность влиять на поведение других людей - это:

- А. лидерство;
- Б. власть;
- В. подчинение.

6. Ключевые компетенции лидера включают:

- А. определение направления деятельности организации;
- Б. объединение людей;
- В. мотивация;
- Г. контроль

7. Власть в организации подразумевает:

А. социальные отношения, которые предполагают обязательное исполнение воли руководителя, обусловленное наличием у него прав и возможности принуждать;

Б. возможность и способность оказывать определяющее воздействие на поведение других людей и групп каким-либо способом;

- В. приказы руководителя;
- Г. подчинение.

8. Формами должностной власти являются:

- А. легитимная власть;
- Б. вознаграждающая власть;
- В. принуждающая власть;
- Г. экспертная власть;
- Д. референтная власть;
- Е. информационная власть.

9. Выделите формы личностной власти:

- А. вознаграждающая власть;
- Б. принуждающая власть;
- В. экспертная власть;
- Г. референтная власть.

10. Лидер-мотиватор - это:

А. осуществляющий функцию увеличения возможностей и способов выхода за пределы проблемной ситуации;

Б. осуществляющий мобилизацию и побуждение к деятельности;

В. распределяющий функции между членами группы.

Тема 6. Коммуникационное поведение в организации

1. Под коммуникацией понимается:

- А. обмен техникой, технологией;
- Б. обмен идеями, мнениями и информацией;
- В. обмен специалистами.

2. Цель коммуникационного процесса состоит в:

- А. обеспечении понимания информации;
- Б. широком использовании невербальных сигналов;
- В. облегчение внутригруппового общения;
- Г. удовлетворении потребности в общении.

3. Коммуникации в организации – это:

- А. обратная связь в системе управления;
- Б. система информационных связей;

- В. обмен информацией в процессе совместной деятельности;
- Г. совокупность организационных связей в системе совместной деятельности людей.
- 4. Определите элементы процесса коммуникации:
 - А. отправленные сообщения, передача сообщения, получение сообщения;
 - Б. кодирование сообщения, передача сообщения, декодирование сообщения;
 - В. формулирование значения, сообщение, получение сообщения;
 - Г. коммуникатор, сообщение, каналы передачи, получение сообщения, обратная связь;
 - Д. отправитель, кодирование, передача сообщения.
- 5. Укажите этапы обмена информацией:
 - А. понимание;
 - Б. перевод символов отправителя в мысли получателя;
 - В. зарождение идеи;
 - Г. умение слушать;
 - Д. кодирование;
 - Е. создание благоприятного климата в коллективе;
 - Ж. передача информации;
- 3. устранение барьеров на пути коммуникаций.
- 6. Процесс превращения сообщения в имеющую смысл форму – это:
 - А. кодирование;
 - Б. декодирование.
- 7. По организационному признаку коммуникации бывают:
 - А. формальные;
 - Б. вертикальные;
 - В. горизонтальные;
 - Г. диагональные.
- 8. Для изучения организационного поведения наиболее значимы:
 - А. вербальные и невербальные коммуникации;
 - Б. межличностные коммуникации;
 - В. формальные и неформальные коммуникации;
 - Г. вертикальные, горизонтальные и диагональные коммуникации;
 - Д. коммуникации, осуществляемые с помощью технических средств и информационных технологий.
- 9. Вербальная коммуникация - это:
 - А. коммуникация, осуществляемая письменно;
 - Б. коммуникация, осуществляемая устно;
 - В. коммуникация, осуществляемая через электронные системы связи.
- 10. Такесические средства общения - это:
 - А. послание воздушного поцелуя;
 - Б. прикосновение в форме рукопожатия, похлопывания, поцелуя;
 - В. приветствие без рукопожатия.
- 11. Временные барьеры - коммуникативные барьеры, возникающие вследствие:
 - А. решения правительства;
 - Б. нежелания отправителя;
 - В. недостатка времени для осуществления полной коммуникации.
- 12. К основным коммуникационным барьерам на уровне подразделений организации относятся:
 - А. различия в статусах и власти;
 - Б. культурные барьеры;
 - В. разные цели и потребности подразделений;
 - Г. несоответствие коммуникативных сетей и задач, для решения которых они

создаются;

- Д. временные барьеры;
- Е. дефицит формальных каналов.

Тема 7. Управление поведением организации

1. Процесс приспособления функционирующей организации к внешней среде на основе изменения самой организации, ее функций, структуры, взаимоотношений и взаимодействий внутри организации и с внешними контрагентами на основе изменения среды:

- А. реорганизация;
- Б. адаптация;
- В. реформирование.

2. Функции краткосрочной адаптации и реализации целей организации в краткосрочной перспективе:

- А. снижение уровня неопределенности внешней среды посредством информационного мониторинга;
- Б. поддержание непрерывного потока необходимых ресурсов;
- В. гибкое развитие и рост организации;
- Г. обеспечение сотрудничества персонала и администрации организации;
- Д. создание системы резервов;
- Е. повышение конкурентоспособности организации.

3. Функции долгосрочной адаптации и реализации стратегических целей организации:

- А. осуществление производственного процесса на основе создания зоны стабильности и контроля окружения;
- Б. поддержание и увеличение конкурентоспособности организации;
- В. гибкое развитие и рост организации;
- Г. балансирование и консолидация интересов, а также взаимный контроль деятельности всех участников экономического поведения организации;
- Д. создание системы резервов.

4. Задачи, решаемые на стадии создания организации:

- А. доступ к необходимым ресурсам;
- Б. достижение высокого качества товаров и услуг;
- В. овладение механизмом конкуренции;
- Г. сохранение устойчивого положения на рынке.

5. На стадии роста организации решаются задачи:

- А. осуществление изменений в организации;
- Б. обеспечение условий экономического роста;
- В. достижение высокого качества товаров и услуг;
- Г. доступ к необходимым ресурсам.

6. Сильная организационная культура определяется следующими составляющими:

- А. сильное лидерство;
- Б. наличие четкой системы ценностей, признаваемой и разделяемой сотрудниками организации;
- В. устойчивое положение на рынке;
- Г. направленность ценностей на достижение целей организации;
- Д. степень преданности работников ценностям организации;
- Е. устойчивые связи с потребителями товаров и услуг.

7. Функция организационной культуры, обеспечивающая поддержание правил и норм поведения сотрудников:

- А. регулирующая;
- Б. адаптивная;
- В. ориентирующая;

Г. мотивирующая.

8. Ценности новой модели организации, функционирующей в динамичной среде:

А. уважение к личности;

Б. командное творчество;

В. дисциплина;

Г. взаимное доверие;

Д. саморазвитие.

9. Основополагающие принципы управленческой этики:

А. гуманизм;

Б. социальная справедливость;

В. доброта;

Г. коллективизм;

Д. справедливость.

Тема 8. Изменения в организации

1. Изменения в организации, связанные с улучшением производственных процессов, процедур:

А. трансформационные изменения;

Б. операционные изменения;

В. технологические изменения.

2. Изменения в организации, направленные на обновление организации в целом, переориентацию ее функционирования:

А. трансформационные изменения;

Б. операционные изменения;

В. технологические изменения.

3. Изменения в аппарате управления организации:

А. перегруппировка подразделений;

Б. перераспределение полномочий и ответственности;

В. усиление программно-целевого управления;

Г. изменения в координационных и интеграционных механизмах.

4. Эффективные способы стимулирования поиска идей:

А. исследование;

Б. содействие творчеству, новаторству, проявлению инициативы;

В. адаптация к внешней среде;

Г. отстаивание идеи, доведение ее до стадии внедрения.

5. На каком этапе управления изменениями возникает наибольшее сопротивление переменам:

А. планирования изменений;

Б. осуществления изменений;

В. осознания необходимости перемен;

Г. подкрепления изменений;

Д. содействия новаторству;

Е. создания венчурных команд.

6. Какие методы способствуют преодолению сопротивления переменам:

А. предоставление информации;

Б. создание венчурных команд;

В. привлечение к принятию решений;

Г. обеспечения испытания изобретения;

Д. четкое формулирование преимуществ перемен;

Е. переговоры;

Ж. принуждение.

7. Состояние напряжения, возникающее под влиянием сильных воздействий:

А. гнев;

- Б. стресс;
- В. обида.
- 8. Поведенческие последствия стресса:
 - А. прогулы;
 - Б. неудовлетворенность работой;
 - В. депрессия;
 - Г. увольнение.

Тема 9. Социализация индивида в организации

1. Процесс социализации включает следующие стадии:
 - А. предварительная стадия;
 - Б. стадия адаптации;
 - В. стадия «столкновения»;
 - Г. стадия «метаморфозы».
2. На какой стадии социализации новый работник уже непосредственно сталкивается с реальностью в процессе работы на фирме и сравнивает ее со своими ожиданиями:
 - А. стадия адаптации;
 - Б. предварительная стадия;
 - В. стадия «метаморфозы»;
 - Г. стадия «столкновения».
3. На какой стадии социализации происходит приспособление к отклонениям, согласование ожиданий с реальностью:
 - А. стадия адаптации;
 - Б. предварительная стадия;
 - В. стадия «метаморфозы»;
 - Б. стадия «столкновения».
4. Процессу вхождения человека в организацию сопутствует решение следующих проблем:
 - А. проблема адаптации человека к новому окружению;
 - Б. проблема взаимодействий с другими членами группы;
 - В. проблема изменения поведения человека;
 - Г. проблема изменений в организации.
5. Основными составляющими организационной социализации являются:
 - А. изменение ценностей, установок и образцов поведения;
 - Б. поддержка индивидуальных профессиональных способностей;
 - В. непрерывность процесса социализации в течение некоторого периода времени;
 - Г. приспособление к новым должностным обязанностям, рабочим группам и организации в целом;
 - Д. первостепенная важность начального периода социализации.
6. Самой трудной проблемой на пути организационной социализации является:
 - А. вхождение человека в организацию;
 - Б. проблема коррекции или изменения поведения человека;
 - В. девиантное поведение;
 - Г. необходимость обеспечения гармоничного и эффективного включения сотрудников в жизнь организации.
7. Девиация - это:
 - А. действия, которые вписываются в рамки закона;
 - Б. действия, которые не вписываются в рамки закона;
 - В. действия, регулируемые национальными традициями и обычаями.
8. Факторами, способствующими девиации, являются:
 - А случайная торговля;
 - Б. недобросовестная экспертиза;

- В. двусмысленность;
- Г недобросовестная конкуренция;
- Д. системы контроля

9. Уровневый подход к классификации девиантного поведения позволяет выделить три его вида:

- А. межличностная девиация;
- Б. организационная девиация;
- В. групповая девиация;
- Г. индивидуальная девиация.

10. Поведение в процессе деятельности по Томпсону делится на:

- А. попугаи, лошади, буйволы и кошки;
- Б. ястребы, ослы, стервятники и волчьи стаи;
- В. курицы, собаки, бараны и соловьи.

Тема 10. Управление карьерой

1. Индивидуально осознанная последовательность отношений и поведений, связанных с работой на протяжении жизни человека:

- А. карьерный цикл;
- Б. статус;
- В. карьера.

2. Продвижение работника по службе может осуществляться:

- А. по вертикали;
- Б. по горизонтали;
- В. по кругу.

3. Ротация кадров - это:

- А. сокращение кадров;
- Б. увеличение кадров;
- В. обновление кадров.

4. Видами внутриорганизационной карьеры являются:

- А. вертикальная;
- Б. профессиональная;
- В. горизонтальная;
- Г. результативная.

5. Карьерный рост отражает:

- А. опыт;
- Б. оценку;
- В. подготовку;
- Г. достижения;
- Д. квалификацию.

6. Карьерный цикл включает следующие элементы:

- А. конкурс, отбор и назначение;
- Б. профессиональная подготовка к работе в организации;
- В. адаптация к составу и содержанию работы;
- Г. стажировка;
- Д. работа в должности;
- Е. продвижение.

На изменение цели карьеры в динамике оказывают влияние:

- А. возраст;
- Б. мотив;
- В. квалификация;
- Г. опыт;
- Д. интерес;
- Е. статус.

8. Назовите показатели результативности карьеры:
- А. иерархическое положение работников в организации;
 - Б. адаптируемость карьеры;
 - В. тождественность карьеры;
 - Г. заработная плата;
 - Д. позитивные карьерные отношения.
9. Основными показателями результативности карьеры являются:
- А. заработная плата;
 - Б. иерархическое положение;
 - В. знания;
 - Г. навыки.

Тема 11. Формирование поведения индивида

1. Направления поведенческого маркетинга:
- А. в отношении сотрудников;
 - Б. в отношении потребителей;
 - В. в отношении инвесторов;
 - Г. в отношении поставщиков;
 - Д. в отношении акционеров.
2. Поведение сотрудников, направленное на максимальное привлечение клиентов, повышение эффективности организации:
- А. избирательное клиентурное поведение;
 - Б. притягательное клиентурное поведение;
 - В. антиклиентурное поведение;
 - Г. псевдоклиентурное поведение.
3. Поведение сотрудников, направленное на отбор клиентов, с которыми они считают целесообразным работать:
- А. избирательное клиентурное поведение;
 - Б. притягательное клиентурное поведение;
 - В. антиклиентурное поведение;
 - Г. псевдоклиентурное поведение.
4. Ситуация, при которой сотрудники организации не заинтересованы в работе с клиентами:
- А. псевдоклиентурное поведение
 - Б. притягательное клиентурное поведение;
 - В. антиклиентурное поведение;
 - Г. избирательное клиентурное поведение.
5. Способность применять знания, умения и личностные качества для успешного функционирования организации:
- А. профессионализм;
 - Б. компетенция.
6. Этапы жизненного цикла компетенций:
- А. обучение, приобретение знаний;
 - Б. активное использование;
 - В. зрелость;
 - Г. устаревание.
7. Этапы управления поведением индивидов в организации:
- А. определение модели поведения сотрудников;
 - Б. установление целей;
 - В. аудит поведения;
 - Г. разработка стратегии интервенции.
8. Перспективный план формирования требуемого поведения сотрудников:
- А. стратегия развития компетенций;

- Б. стратегия интервенции;
- В. стратегия профессионального роста.

Тема 12. Организационное поведение в международном бизнесе

1. Мультинациональная компания - это:
 - А. мононациональная организация;
 - Б. многонациональная организация, имеющая предприятия в различных странах, где каждая из них остается самостоятельной;
 - В. многонациональная организация, не имеющая своих предприятий в других странах.
2. На организационное поведение и организационную культуру компании, занимающейся международным бизнесом, оказывают влияние следующие факторы международной среды:
 - А. организационные факторы;
 - Б. экономические факторы;
 - В. социокультурные факторы;
 - Г. политико-правовые факторы;
 - Д. национальные факторы;
 - Е. технологические факторы.
3. Экономические факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру компаний:
 - А. величина валового национального продукта;
 - Б. уровень безработицы;
 - В. средний возраст населения;
 - Г. темп инфляции;
 - Д. производительность труда;
 - Е. доходы на душу населения;
 - Ж. правила ведения бизнеса;
3. валютный курс.
4. Социокультурные факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру компаний:
 - А. существующие традиции, ценности, привычки;
 - Б. этические нормы;
 - В. отношение людей к работе;
 - Г. правила ведения бизнеса;
 - Д. вкусы и психология потребителей;
 - Е. социальная структура общества;
 - Ж. уровень образования;
3. отношения между бизнесом и правительством.
5. В модели ценностной ориентации А. Кluckхона и Ф. Стродтбека для выявления межкультурных различий предлагается использовать следующие параметры:
 - А. неприятие неопределенности;
 - Б. отношение людей к природе;
 - В. отношение ко времени;
 - Г. дистанция власти;
 - Д. индивидуализм или коллективизм;
 - Е. природа человека;
 - Ж. отношение к жизни и деятельности.
6. В исследовании различий национальных культур, проведенном Г. Хофстеде, сравнивались параметры:
 - А. дистанция власти;
 - Б. соотношение мужественности и женственности;
 - В. соотношение индивидуализма и коллективизма;

- Г. отношение к жизни и деятельности;
 - Д. отношение ко времени;
 - Е. неприятие неопределенности.
7. Особенности организационной культуры российских компаний можно представить с помощью следующих характеристик менеджмента организации:
- А. образ компании,
 - Б. цель бизнеса,
 - В. отношение ко времени;
 - Г. мотивация к получению прибыли,
 - Д. основные ценности,
 - Е. отношение к жизни и деятельности;
 - Ж. оплата труда;
 - З. отношения к работникам.
8. Какие факторы противодействуют культурной адаптации международных партнеров:
- А. тип организационной культуры;
 - Б. культурный шок;
 - В. этноцентризм;
 - Г. культурная эмпатия;
 - Д. предварительное обучение;
 - Е. социальные стереотипы.

7.3.2. Задания для подготовки к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям

1-й рейтинг-контроль

1. Понятие и методы исследования организационного поведения.
2. Тенденции развития организационного поведения.
3. Понятие и виды организации.
4. Эффективность деятельности организации.
5. Основа понимания поведения людей в организации.
6. Сущность, свойства и процесс восприятия.
7. Понятие атрибуции, ее типы и эффекты.
8. Формирование впечатлений и управление впечатлениями.
9. Взаимодействие личности и организации в разных моделях организационного поведения.
10. Теории поведения личности.
11. Процесс формирования и развития личности.
12. Личность и работа.
13. Ценности, критерии ясности личностных ценностей.
14. Понятие, компоненты и функции установок, их изменение.
15. Удовлетворенность трудом, вовлеченность в работу и приверженность организации.
16. Концепция и содержание мотивации.
17. Современные теории мотивации.
18. Мотивация и стимулирование.
19. Организация и содержание труда как фактор мотивации.
20. Подходы к проектированию рабочих заданий.
21. Модель характеристик работы.
22. Результативность мотивации.

2-й рейтинг-контроль

1. Понятие и классификация групп.
2. Причины создания формальных и неформальных групп.
3. Стадии развития групп, их характеристики.

4. Преимущества и недостатки групповой работы.
5. Группа и команда: сходство и различие.
6. Новые типы команд.
7. Условия и факторы эффективности групповой работы.
8. Управление конфликтами в группах.
9. Лидер организации. Аспекты организационного лидерства.
10. Делегирование полномочий и ответственности.
11. Современные оценки феномена лидерства.
12. Процесс коммуникаций в организации.
13. Классификация коммуникаций в организации.
14. Барьеры на пути эффективных коммуникаций.
15. Управление коммуникациями в организации.
16. Содержание, функции и механизм поведения организации.
17. Механизм адаптации организации к внешней среде.
18. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла.
19. Корпоративная культура и поведение организации.
20. Понятие управленческой этики. Критериальные подходы к принятию этических решений.
21. Формирование, поддержание и изменение корпоративной культуры.
22. Формирование и управление репутацией организации.

3-й рейтинг-контроль

1. Природа и типы организационных изменений.
2. Модель и этапы плановых изменений в организации.
3. Причины и формы проявления сопротивления работников переменам.
4. Методы преодоления сопротивления изменениям.
5. Концепция организационного развития, ее достоинства и ограничения.
6. Инновационные подходы к организационному развитию.
7. Индивидуальный стресс и управление стрессом.
8. Сущность, этапы и механизмы социализации работников в организации.
9. Формы социализации.
10. Факторы, способствующие девиации.
11. Классификация преступлений и девиаций на работе.
12. Сущность и виды карьеры.
13. Этапы карьеры сотрудников организации.
14. Состав и содержание карьеры работника.
15. Управление карьерой работника.
16. Эффективность карьеры.
17. Поведенческий маркетинг, его направления.
18. Компетенция персонала.
19. Управление поведением индивидов внутри организации.
20. Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру компаний.
21. Модели межкультурных различий.
22. Адаптация организаций в международной среде.

7.3.3. Перечень вопросов, выносимых на промежуточную аттестацию

1. Понятие и методы исследования организационного поведения.
2. Тенденции развития организационного поведения.
3. Понятие и виды организации.
4. Эффективность деятельности организации.
5. Основа понимания поведения людей в организации.
6. Сущность, свойства и процесс восприятия.

7. Законы и эффекты восприятия.
8. Понятие атрибуции, ее типы и эффекты.
9. Формирование впечатлений и управление впечатлениями.
10. Взаимодействие личности и организации в разных моделях организационного поведения.
11. Теории поведения личности.
12. Процесс формирования и развития личности.
13. Личность и работа.
14. Ценности, критерии ясности личностных ценностей.
15. Изменение системы ценностей.
16. Понятие, компоненты и функции установок.
17. Изменение установок.
18. Удовлетворенность трудом, вовлеченность в работу и приверженность организации.
19. Концепция и содержание мотивации.
20. Структура мотива труда.
21. Современные теории мотивации.
22. Мотивация и стимулирование.
23. Комплекс задач мотивации работника.
24. Инструментарий стимулирования труда.
25. Механизм мотивации.
26. Организация и содержание труда как фактор мотивации.
27. Подходы к проектированию рабочих заданий.
28. Модель характеристик работы.
29. Результативность мотивации.
30. Понятие и классификация групп.
31. Причины создания формальных и неформальных групп.
32. Стадии развития групп.
33. Характеристики групп.
34. Преимущества и недостатки групповой работы.
35. Группа и команда: сходство и различие.
36. Новые типы команд.
37. Условия и факторы эффективности групповой работы.
38. Управление конфликтами в группах.
39. Природа лидерства.
40. Лидер организации.
41. Властный аспект организационного лидерства.
42. Управленческий аспект лидерства.
43. Делегирование полномочий и ответственности.
44. Современные оценки феномена лидерства.
45. Процесс коммуникаций в организации.
46. Классификация коммуникаций в организации.
47. Межличностные коммуникации.
48. Барьеры на пути эффективных коммуникаций.
49. Управление коммуникациями в организации.
50. Содержание, функции и механизм поведения организации.
51. Механизм адаптации организации к внешней среде.
52. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла.
53. Корпоративная культура и поведение организации.
54. Понятие управленческой этики.
55. Критериальные подходы к принятию этических решений.
56. Влияние корпоративной культуры на инновационную деятельность организации.

57. Формирование, поддержание и изменение корпоративной культуры.
58. Формирование и управление репутацией организации.
59. Природа и типы организационных изменений.
60. Модель и этапы плановых изменений в организации.
61. Причины и формы проявления сопротивления работников переменам.
62. Методы преодоления сопротивления изменениям.
63. Концепция организационного развития, ее достоинства и ограничения.
64. Инновационные подходы к организационному развитию.
65. Индивидуальный стресс и управление стрессом.
66. Внешние и внутренние факторы стресса на рабочем месте.
67. Сущность, этапы и механизмы социализации работников в организации.
68. Формы социализации.
69. Факторы, способствующие девиации.
70. Классификация преступлений и девиаций на работе.
71. Сущность и виды карьеры.
72. Этапы карьеры сотрудников организации.
73. Состав и содержание карьеры работника.
74. Управление карьерой работника.
75. Эффективность карьеры.
76. Поведенческий маркетинг.
77. Основные направления поведенческого маркетинга.
78. Компетенция персонала.
79. Управление поведением индивидов внутри организации.
80. Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру компаний.
81. Модели межкультурных различий.
82. Адаптация организаций в международной среде.
83. Факторы, противодействующие и поддерживающие культурную адаптацию.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Методическими материалами, определяющими процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих индикаторы достижений компетенций, являются внутривузовские локальные нормативные акты: «Положение о балльно-рейтинговой системе контроля и оценки успеваемости студентов» и «Положение о промежуточной аттестации обучающихся».

График проведения рейтинговых контрольных мероприятий и даты проведения промежуточной аттестации по курсам и семестрам отражены в утвержденных проректором по УР и ЦТ календарных учебных графиках и расписаниях промежуточной аттестации по направлению подготовки, которые размещаются на информационных стендах факультетов и на сайте университета в установленные сроки.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература:

1. Семенов, А. К. Организационное поведение: учебник / А. К. Семенов, В. И. Набоков. – 5-е изд. – Москва: Дашков и К°, 2025. – 268 с.: табл., схем. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=720274> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-05992-6. – Текст : электронный.
2. Организационное поведение: учебник для бакалавриата: [16+] / И. В. Филимонова, А. Б. Вешкурова, Ю. Д. Коннычева [и др.] ; под общ. ред. И. В.

Филимоновой ; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – Москва : Прометей, 2022. – 498 с. : ил., табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=701073> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-00172-362-2. – Текст : электронный.

3. Згонник, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Згонник. – 4-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 231 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684510> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04604-9. – Текст : электронный.

Дополнительная литература:

4. Згонник, Л. В. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник / Л. В. Згонник. - 3-е изд., стер. - М. : Дашков и К°, 2020. - 232 с. - Режим доступа: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572963>

5. Басенко, В. П. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. - 2-е изд., стер. - М. : Дашков и К°, 2020. - 381 с. - Режим доступа: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=112228>

6. Теория менеджмента: организационное поведение [Электронный ресурс]: учеб. пос. для студ. вузов направ. подг. 38.03.02 «Менеджмент» всех форм обучения / сост. Д. М. Багова. - Нальчик: КБГАУ, 2020. - 216 с. on-line. - URL: <http://kbgau.ru:88>

7. Шапиро, С. А. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебное пособие / С. А. Шапиро. - 2-е изд., доп. и перераб. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. - 446 с. - Режим доступа: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562608>

9. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем

- **ЭБС «Издательства Лань»**

**Коллекция «Единая профессиональная база знаний для аграрных вузов»
ООО «Издательство Лань».**

Лицензионный договор № 003/2025-44ФЗ от 22.05.25 г сроком на 1 год
<http://e.lanbook.com/>

- **Сетевая электронная библиотека**

ООО «ЭБС ЛАНЬ»

Договор № СЭБ НВ-164 от 17.12.2019 г. – бессрочный
<http://e.lanbook.com/>
<http://seb.e.lanbook.com/>

- **ЭБС «Университетская библиотека online». Базовая часть**

ООО «Директ-Медиа»

Контракт № 51-04/2025 от 22.05.2025 г сроком на 1 год
<http://biblioclub.ru>

- **Научная электронная библиотека e-LIBRARY.RU (SCIENCE INDEX)**

ООО Научная электронная библиотека.

Лицензионный договор № SIO-2114/2025 от 06.05.2025 сроком на 1 год
<http://elibrary.ru>

Гарант

ООО «Гарант-КБР» Договор № 305-2025г. от 09.01.2025 г. сроком на 1 год

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Система университетского обучения основывается на рациональном сочетании

нескольких видов учебных занятий (в первую очередь, лекций, практических занятий), работа на которых обладает определенной спецификой.

На лекциях студенту рекомендуется внимательно слушать учебный материал, записывать основные моменты, идеи, пытаться сразу понять главные положения темы, а если что не ясно – делать соответствующие пометки. После лекции во внеурочное время целесообразно прочитать записанный материал с целью его усвоения и выяснения непонятных вопросов.

Для подготовки и выполнения практических заданий студенту следует завести отдельную тетрадь. Студент должен тщательно готовиться к практическим занятиям путем проработки теоретических положений по теме занятия из конспекта лекции, рекомендуемых учебников, учебных пособий, дополнительной литературы, интернет-источников.

Выполнение и защита практических заданий, приходящихся на каждый промежуточный рубеж, оценивается в 10 баллов (за три точки - 30 баллов).

Раздел «Самостоятельная работа» информирует обучающихся, какие вопросы раздела (модуля) выносятся на самостоятельное изучение, об их учебно-методическом обеспечении (учебники, учебные пособия, методические указания, рекомендуемые страницы и т.д.). Самостоятельная работа студента является основным средством овладения учебным материалом во время, свободное от обязательных учебных занятий. Самостоятельная работа студента над усвоением учебного материала по учебной дисциплине может выполняться в библиотеке университета, учебных кабинетах, компьютерных классах, а также в домашних условиях. Содержание самостоятельной работы студента определяется учебной программой дисциплины, методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя.

Самостоятельная работа может осуществляться в аудиторной и внеаудиторной формах. Самостоятельная работа в аудиторное время может включать:

- конспектирование (составление тезисов) лекций;
- выполнение контрольных работ;
- решение задач;
- работу со справочной и методической литературой;
- работу с нормативными правовыми актами;
- выступления с докладами, сообщениями на семинарских занятиях;
- защиту выполненных работ;
- участие в оперативном (текущем) опросе по отдельным темам изучаемой дисциплины;
- участие в беседах, деловых (ролевых) играх, дискуссиях, круглых столах, конференциях;
- участие в тестировании и др.

Самостоятельная работа во внеаудиторное время может состоять из:

- повторения лекционного материала;
- подготовки к семинарам (практическим занятиям);
- изучения учебной и научной литературы;
- изучения нормативных правовых актов (в т.ч. в электронных базах данных);
- решения задач, выданных на практических занятиях;
- подготовки к контрольным работам, тестированию и т.д.;
- подготовки рефератов, эссе и иных индивидуальных письменных работ по заданию преподавателя;
- выполнения курсовых работ, предусмотренных учебным планом;
- проведения самоконтроля путем ответов на вопросы текущего контроля знаний, решения представленных в учебно-методических материалах кафедры задач, тестов.

Степень усвояемости вопросов самостоятельной работы определяется при текущем

и промежуточном контроле и при промежуточной аттестации.

Студенты очно-заочной, заочной формы обучения, после окончания предыдущей сессии, знакомятся с целями и задачами изучения дисциплины, с перечнем вопросов, которые они должны изучать для формирования индикаторов достижения компетенций, запланированных в рабочей программе.

Студенту следует тщательно готовиться к промежуточному контролю (тестированию, контрольным работам, контрольным опросам), прорабатывая конспект лекций и рекомендуемую литературу.

Подготовка к промежуточной аттестации.

При подготовке к промежуточной аттестации целесообразно:

- внимательно изучить перечень вопросов и определить, в каких источниках находятся сведения, необходимые для ответа на них;
- составить краткие конспекты ответов (планы ответов).

Дисциплина «Организационное поведение» рассчитана на изучение в один семестр и заканчивается зачетом с оценкой.

11. Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства

11.1 Лицензионное программное обеспечение

AutoDesk AutoCad 2012 Education Product Standalone б/н

Антиплагиат.ВУЗ 5.0 Модуль поиска «Объединенная коллекция 2020»

лицензионный договор № 10023 от 12.05.2025 г. сроком на 1 год

Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Стандартный Russian Edition № лицензии 26ЕС-241021-134643-810-2826, договор № 651/А от 18.10.2024 г. до 31.10.2025

11.2 Интернет-ресурсы свободного доступа

Наименование ресурса сети «Интернет»	Электронный адрес ресурса
«Российское образование» - федеральный портал	http://www.edu.ru/index.php
Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам»	http://window.edu.ru/
Образовательный портал: экономика, социология, менеджмент	http://ecsocman.hse.ru/
«Корпоративный менеджмент» - бизнес-портал	http:// www.cfin.ru

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

№ п./п.	Вид учебной работы	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Лекционные занятия	Аудитория для проведения занятий лекционного типа	Комплект специальной мебели: столы, стулья, доска меловая, кафедра. Компьютер Intel Pentium G3240 с выходом в Internet. Проектор ViewSonic. Экран настенный. Принтер Samsung SCX-4200. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, информационные и методические материалы.
2.	Практические занятия	Аудитория для проведения практических занятий	Комплект специальной мебели: столы, стулья, доска меловая, кафедра. Компьютер Intel Pentium G3240 с выходом в Internet. Проектор ViewSonic. Экран настенный. Принтер Samsung SCX-4200. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, информационные и методические материалы.

3.	Самостоятельная работа	Учебная аудитория (компьютерный класс с выходом в Интернет), для организации самостоятельной работы обучающихся; читальный зал научной библиотеки	Комплект специальной мебели: столы, стулья, доска меловая, кафедра. Компьютер в комплекте с подключением к сети «Интернет» Компьютер Intel Pentium G4400 с выходом в Internet. Цифровая панель LG, RS232C In/Out, RJ45 (LAN), HDMI x2. Устройство восприятия Microlab 2.0 RCA, НЧ 165 мм, ВЧ 25 мм. Веб-камера A4Tech, 0.3 МП, 640x480, USB 2.0. Комплект средств обучения, служащих для представления учебной информации (стенды, плакаты, шкафы. Учебно-методические материалы, информационно-методические материалы)
----	------------------------	---	---