

филиал ФГБОУ ВО «АГУ» в г. Белореченске	филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Адыгейский государственный университет» в г. Белореченске
	Фонд оценочных средств дисциплины (модуля)
	СМК. ОП - 2/РК - 7.3.3

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор филиала ФГБОУ ВО «АГУ»  
в г. Белореченске

А.К. Тлехатук

«30» августа 2023 г.

**Фонд оценочных средств  
по дисциплине**

**Б1.О.13 Организационное поведение**

**Направление подготовки 38.03.01 Экономика  
Направленность (профиль): Бухгалтерский учет, анализ и аудит**

филиал ФГБОУ ВО «Адыгейский государственный университет» в г. Белореченске

Кафедра правовых, психолого-педагогических и экономических дисциплин

Составитель (разработчик):

старший преподаватель Суяркова О.В. 

Рассмотрено и одобрено на заседании кафедры правовых, психолого-педагогических и экономических дисциплин  
«29» августа 2023 г., протокол № 1

Заместитель директора по образовательной деятельности:  
А.А. Нурахмедова



Согласовано с представителем работодателей в части формируемых компетенций по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, направленность (профиль): «Бухгалтерский учет, анализ и аудит» (протокол заседания научно-методической комиссии №1 от 29.08.2023 г.).

## 1. Паспорт фонда оценочных средств

Оценочные средства предназначены для контроля образовательных достижений и оценки сформированности компетенций у обучающихся, освоивших программу дисциплины. Фонд оценочных средств включает контрольные материалы для проведения **текущего контроля** в форме: *тестовых заданий, докладов, и промежуточной аттестации* в форме *зачета*.

## 2. Перечень формируемых компетенций

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и установленные правила поведения в организации	Знает: принципы развития и закономерности функционирования организации; понятие и структуру личности, методы ее изучения; основы групповых процессов в организации и групповой динамики; основные теории лидерства и власти; Умеет: анализировать личностные особенности, исследовать групповые процессы; выявлять ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; Владеет: методами реализации организационной функции; методами влияния на организационное поведение людей
	УК-3.2 Применяет методы командного взаимодействия; планирует и организует командную работу	Знает: особенности формирования и развития организационной структуры; Умеет: организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; использовать организационно-управленческую информацию Владеет: методами разработки стратегии управления человеческими ресурсами

### 3. Этапы формирования компетенций

№ раздела, темы	Раздел дисциплины, темы	Виды работ		Код компетенции	Результаты обучения
		аудиторная	СРС		
Раздел 1	Введение в организационное поведение	Тест, устный опрос, кейс	Доклад, подготовка к занятиям	УК-3	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>принципы развития и закономерности функционирования организации;</li> <li>понятие и структуру личности, методы ее изучения;</li> <li>основы групповых процессов в организации и групповой динамики;</li> <li>основные теории лидерства и власти;</li> </ul> <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>анализировать личностные особенности, исследовать групповые процессы;</li> <li>выявлять ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию;</li> </ul> <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>методами реализации организационной функции;</li> <li>методами влияния на организационное поведение людей</li> </ul>
Раздел 2	Управление организационным поведением.	Тест, устный опрос, кейс	Доклад, подготовка к занятиям	УК-3	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>особенности формирования и развития организационной структуры;</li> </ul> <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач;</li> <li>использовать организационно-управленческую информацию</li> </ul> <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>методами разработки стратегии управления человеческими ресурсами</li> </ul>

### 4. Структура фонда оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (модуля)	Наименование оценочного средства	
		Текущий контроль	Промежуточная аттестация

1.	Введение в организационное поведение	Модуль 1: кейс-задание, темы докладов, тестовые задания.	Вопросы к зачету
2.	Управление организационным поведением	Модуль 2: кейс-задание, темы докладов, тестовые задания.	Вопросы к зачету

### 5. Показатели, критерии и шкала оценки компетенций

Планируемые результаты освоения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения				Наименование оценочного средства
	Неудовлетворительно/ не зачтено	Удовлетворительно / зачтено	Хорошо / зачтено	Отлично / зачтено	
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде УК-3.1 Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и установленные правила поведения в организации					
<b>Знает:</b> принципы развития и закономерности функционирования организации; понятие и структуру личности, метод ее изучения; основы групповых процессов в организации и групповой динамики; основные теории лидерства и власти	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы, знания	Сформированные систематические знания	кейс-задание, темы докладов, тестовые задания.
<b>Умеет:</b> анализировать личностные особенности, исследовать групповые процессы; выявлять ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	
<b>Владеет:</b> методами реализации организационной функции; методами влияния на организационное поведение людей	Частичное владение	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков допускаются пробелы	Успешное и систематическое применение навыков	
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде					

УК-3.2 Применяет методы командного взаимодействия; планирует и организует командную работу					
<b>Знает:</b> особенности формирования и развития организационной структуры;	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы, знания	Сформированные систематические знания	кейс-задания, темы докладов, тестовые задания.
<b>Умеет:</b> организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; использовать организационно-управленческую информацию	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	
<b>Владеет:</b> методами разработки стратегии управления человеческими ресурсами	Частичное владение	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков допускаются пробелы	Успешное и систематическое применение навыков	

**6. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы:**

**6.1. Текущая аттестация**

**Тестовые задания для оценки качества знаний студентов**

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция УК 3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде УК-3.1 Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и	Примечание
1.	В	Удержание человека и его адаптация к условиям труда в организации является задачей... а) каждого члена организации	УК-3.1	

		б) коллег, непосредственно контактирующих с новым человеком <b>в) управления организацией</b> г) отдела кадров		
2.	В	Что подразумевается под скелетом организации, схемой должностей и подразделений, на основе которой строятся формальные отношения между людьми в организации? а) организационный дизайн б) организационная культура <b>в) организационная структура</b>	УК-3.1	
3.	Б	Вхождение нового человека в организацию сопряжено с ... а) адаптацией к физической среде <b>б) адаптацией к социальной среде</b> в) коррекцией или изменением поведения человека г) изменениями и модификациями в организации	УК-3.1	
4.	В	Как называются общепризнанные стандарты, сложившиеся в группе в результате длительного взаимодействия ее членов? а) групповая динамика б) роли <b>в) групповые нормы</b>	УК-3.1	
5.	Б	Три задачи, которые должна решить организация на этапе вхождения нового работника в организационное окружение: а) создать доброжелательную атмосферу, ознакомить с новыми нормами поведения, понять цели, с которыми человек пришел в организацию объяснить, что именно организация ожидает от него <b>б) разрушить старые поведенческие нормы входящего человека, заинтересовать его в работе, привить ему новые нормы поведения</b>	УК-3.2 Применяет методы командного взаимодействия; планирует и организует командную работу	
6.	А	При изучении системы ценностей, норм, правил и поведенческих стереотипов организации новому человеку необходимо ...	УК-3.2	

		<p>а) <b>знать только те из них, которые являются ключевыми на первом этапе взаимодействия человека и организации</b></p> <p>б) собрать максимально возможное количество информации о системе ценностей, норм и т.д., характерных для данной организации</p> <p>в) довольствоваться информацией предоставленной работодателем</p> <p>г) обговорить все интересующие с руководителем и выяснить, какие нормы являются формальными, а какие необходимо соблюдать</p>		
7.	Б	<p>Что такое мотивация?</p> <p>а) достижение личных целей через достижение общих целей</p> <p><b>б) процесс побуждения человека или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организации</b></p> <p>в) достижение желаемого результата</p>	УК-3.1	
8.	В	<p>Критериальная основа поведения человека складывается из ...</p> <p>а) представлений, понятий, опыта, суждений</p> <p>б) взглядов, убеждений, знаний, концепций</p> <p><b>в) расположений, ценностей, верований, принципов</b></p> <p>г) ситуации, целей, восприятия, установок</p>	УК-3.1	
9.	Б	<p>Процессы из которых складывается восприятие человеком организационного окружения:</p> <p>а) получения и изучения информации</p> <p><b>б) отбора и систематизации информации</b></p> <p>в) исследования окружения и его постижения</p> <p>г) получения и усвоения информации</p>	УК-3.1	
10.	Г	<p>Стереотипизация – это ...</p> <p>а) выбор из множества явлений наиболее типичных</p>	УК-3.1	



		б) сведение множества наблюдаемых фактов к наиболее простому в) выбор наиболее характерного состояния объекта из множества состояний <b>г) сведение сложного и оригинального явления к упрощенному представлению</b>		
11.	А	Когда в группе складывается ощущение неуязвимости, атмосфера конформизма и невосприятие чужих мнений, это явление называется ... <b>а) групповщина</b> б) системность в) синергетический эффект г) правильного ответа нет	УК-3.2	
12.	В	Отрицательное влияние группы на индивида а) поддержка б) стабильность <b>в) обезличивание</b> г) обучение	УК-3.1	
13.	А	Благодаря командам компания становится более ... <b>а) гибкой в принятии решений</b> б) дисциплинированной при исполнении решений в) активной при разработке решений г) инициативной при выборе вариантов решений	УК-3.2	
14.	Б	Чтобы команды стали самоорганизующимися единицами, важно обеспечить ... а) наличие ресурсов для работы команды <b>б) адекватные коммуникации между ними</b> в) полную самостоятельность работы г) точность поставленных целей	УК-3.2	
15.	В	Командная организация труда обеспечивает ... а) командный дух б) высокую мотивацию <b>в) получение синергии</b> г) повышение производительности труда	УК-3.2	

16.	А	<p>Системное поведение человека в организации может быть представлено с двух позиций:</p> <p><b>а) с позиции взаимодействия человека с организационным окружением; с позиции организации включающей в себя индивидов</b></p> <p>б) с позиции взаимодействия человека с организационным окружением; с позиции внешней окружающей среды</p> <p>в) с позиции работодателя; с позиции организации включающей в себя индивидов</p> <p>г) с позиции работодателя; с позиции внешней окружающей среды</p>	УК-3.1	
17.	Б	<p>Модель взаимодействия человека и организационного окружения – это модель ...</p> <p>а) воздействия человека на организационное окружение</p> <p><b>б) включения человека в организационное окружение</b></p> <p>в) воздействия организационного окружения на человека</p> <p>г) человеческого поведения в организации</p>	УК-3.1	
18.	А	<p>Если человек приемлет ценности организации, но не приемлет нормы поведения, он ...</p> <p><b>а) оригинал</b></p> <p>б) бунтарь</p> <p>в) преданный сотрудник</p> <p>г) приспособленец</p>	УК-3.1	
19.	Б	<p>Основная идея теории равенства состоит в том, что в процессе работы человек сравнивает ...</p> <p>а) свою зарплату с зарплатой коллег</p> <p><b>б) то, как были оценены его действия, с тем, как были оценены действия других</b></p> <p>в) свой объем работы с объемом работы коллег</p> <p>г) свои трудозатраты с трудозатратами коллег</p>	УК-3.1	
20.	А	<p>Характеристики в теории постановки целей, от которых зависит уровень исполнения работы:</p>	УК-3.1	

		<p><b>а) сложность, специфичность, приемлемость, приверженность</b></p> <p>б) достижимость, значимость, масштаб, весомость</p> <p>в) актуальность, статусность, влияние, перспективность</p> <p>г) вероятность достижения, соответствие потребностям, уровень, масштаб</p>		
21.	Б	<p>Организационная культура – это набор ...</p> <p>а) наиболее важных норм и ценностей присущих данной организации</p> <p><b>б) наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры к их поведению и действию</b></p> <p>г) норм и ценностей, принимаемых работниками полностью или частично данной организации</p> <p>в) предположений, полностью принимаемых работникам, получивших свое воплощение в нормах и ценностях организации</p>	УК-3.1	
22.	А	<p>Выявление лучшего поведения (конкурсы, соревнования) — это обряд ...</p> <p><b>а) усиления</b></p> <p>б) обновления</p> <p>в) разрешения конфликта</p> <p>г) ухода</p>	УК-3.2	
23.	В	<p>Уровни организационной культуры:</p> <p>а) внутренний, внешний, смешанный</p> <p>б) внутренний, внешний, глубокий</p> <p><b>в) поверхностный, подповерхностный, глубокий</b></p> <p>г) предповерхностный, поверхностный, внутренний</p>	УК-3.1	
24.	В	<p>Стандартные и повторяющиеся мероприятия коллектива, проводимые в установленное время и по специальному поводу — это...</p>	УК-3.2	

		а) ритуалы б) церемонии <b>в) обряды</b> г) праздники		
25.	В	Процесс внутренней интеграции – это процесс... а) объединения подразделений организации <b>б) нахождения способов совместной работы и сосуществования в организации</b> в) объединения подразделений близких по специфике и структуре	УК-3.1	
26.	жизненный цикл организации	Историческая эволюция, которую претерпевает компания, взаимодействуя с внешней средой это ... (жизненный цикл организации)	УК-3.1	
27.	социализация	Процесс включения человека в организационное окружение — это ... (социализация)	УК-3.21	
28.	человеком	Организационное окружение включает те элементы организационной среды, которые взаимодействуют с ... (человеком)	УК-3.1	
29.	имидж	Спроектированный или стихийно сложившийся образ, комплекс представлений потребителя о компании и её продукции, играющий наиболее важную роль в решении о покупке это ... (имидж)	УК-3.1	
30.	ресурса	Организация рассматривает человека в модели взаимодействия человека и организационного окружения с позиции ... (ресурса)	УК-3.1	
31.	команда	Группа людей, в которой все участники преданы единой цели и делу, считают себя в равной степени ответственными за него называется... (команда)	УК-3.1	
32.	договор	Правовой акт, который устанавливает права и обязанности сторон это... (договор)	УК-3.1	
33.	лидер	Человек, чье право на принятие решений и управление признано группой это... (лидер)	УК-3.1	
34.	деловой этикет	Установленный порядок поведения в сфере бизнеса и деловых контактов, своеобразный кодекс	УК-3.1	

		хороших манер и правил поведения, принятых в данном обществе это... (деловой этикет)		
35.	бунтарь	Если индивид не приемлет нормы поведения и ценности организации, то он...(бунтарь)	УК-3.1	
36.	мотивация	Активизирование у объекта внутреннего побуждения к выполнению каких-либо действий это... (мотивация)	УК-3.1	
37.	коллегиальность	Название способа решения проблем, при котором участники процесса обладают совещательным голосом...(коллегиальность)	УК-3.1	
38.	морально-психологический климат	Внутренняя атмосфера в организации, складывающаяся из индивидуальных отношений и восприятия людей в организации это... (морально-психологический климат)	УК-3.1	
39.	руководитель	Работник, принимающий решения по важнейшим вопросам деятельности аппарата управления с целью обеспечения эффективного труда производственного коллектива это... (руководитель)	УК-3.1	
40.	стимулирование труда	Способ управления трудовым поведением работника, состоящий в целенаправленном воздействии на поведение персонала посредством влияния на условия его жизнедеятельности, используя мотивы, движущие его деятельностью это... (стимулирование труда)	УК-3.1	
41.	удовлетворенность трудом	Набор благоприятных чувств и эмоций, возникающих у работника в процессе и при оценке результатов работы это... (удовлетворенность трудом)	УК-3.1	
42.	ценности	Набор стандартов и критериев, которым человек следует в своей жизни это...(ценности)	УК-3.1	
43.	бренд	Торговая марка товара, определенный уровень его известности на рынке это... (бренд)	УК-3.1	
44.	манипуляция	Способы оказания психологического давления на коллектив, отдельные личности при проведе-	УК-3.1	

		нии реорганизации, формировании общественного мнения это...(манипуляция)		
45.	кадровая политика	Как называется политика, определяющая генеральную линию и принципиальные установки в работе с персоналом на длительную перспективу. (кадровая политика)	УК-3.1	
46.	коллектив	Высший уровень развития группы, объединяемой общей целью деятельности, единством, взаимопониманием, стремлением помогать друг другу это...(коллектив)	УК-3.1	
47.	конкуренция	Соперничество на каком-либо поприще между отдельными лицами, заинтересованными в достижении одной и той же цели называется...(конкуренция)	УК-3.1	
48.	конфликтогены	Слова, какие-то действия или вовсе бездействие, которые могут привести к возникновению конфликтной ситуации и перерастанию ее в конфликт это(конфликтогены)	УК-3.1	
49.	репутация	Сложившееся мнение о человеке, его достоинствах и недостатках это...(репутация)	УК-3.1	
50.	самооценка	Ценность, которая приписывается индивидом себе или отдельным своим качествам это...(самооценка)	УК-3.1	

### Методические рекомендации оценивания выполнения теста

Отличный результат	Выполнение более 90% тестовых заданий
Хороший результат	Выполнение от 65% до 90% тестовых заданий
Удовлетворительный результат	Выполнение более 50% тестовых заданий
Неудовлетворительный результат (продвинутый уровень не достигнут)	Выполнение менее 50% тестовых заданий

## Темы семестровых заданий

Примерные темы докладов, сообщений в курсе дисциплины (Полный перечень тем докладов, сообщений размещен на платформе de24 adygnnet.ru)

1. Управление поведением организации
2. Понятие поведения организации.
3. Формы поведения организации.
4. Методы воздействия на организационное поведение.
5. Конфликты в организации и причины их возникновения.
6. Виды конфликтов и их функции.
7. Управление конфликтами в организации.
8. Понятие стресса и его особенности.
9. Причины возникновения стрессовых ситуаций на рабочем месте.
10. Источники и формы власти в организации.

## Методические рекомендации оценивания доклада

Изложенное понимание доклада как целостного авторского текста определяет критерии его оценки:

Новизна текста:

- актуальность темы исследования;
- новизна и самостоятельность в постановке проблемы, формулировании нового аспекта известной проблемы в установлении новых связей (межпредметных, внутрипредметных, интеграционных);
- умение работать с исследованиями, критической литературой, систематизировать и структурировать материал;
- авторская позиция, самостоятельность оценок и суждений;
- стилевое единство текста, единство жанровых черт.

Степень раскрытия сущности вопроса:

- соответствие плана теме доклада;
- соответствие содержания теме и плану;
- полнота и глубина знаний по теме;
- обоснованность способов и методов работы с материалом; д) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме).

Обоснованность выбора источников:

- оценка использованной литературы: привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).

Соблюдение требований к оформлению:

- насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы;
- оценка грамотности и культуры изложения (в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение терминологией;
- соблюдение требований к объему доклада.

Доклад оценивается как «отлично», если студентом выполнены все требования к написанию и защите доклада: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Доклад оценивается как «хорошо», если студентом выполнены основные требования к докладу и его защите, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в

изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём доклада; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Доклад оценивается как «удовлетворительно», если студентом были допущены существенные отступления от требований к реферированию. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании доклада или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Оценка «неудовлетворительно» - продвинутый уровень не достигнут: тема доклада не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

### **6.3 Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (экзамен/зачет)**

#### **Перечень вопросов к зачету**

1. Теории поведения человека в организации.
2. Виды поведения в организации.
3. Механизмы регуляции организационного поведения.
4. Деятельная разновидность организационного поведения.
5. Понятие личности в организации.
6. Коммуникативное поведение в организации.
7. Понятие и виды коммуникаций.
8. Особенности группового общения.
9. Мотивация и результативность организации.
10. Формирование группового поведения в организации.
11. Понятие группы и ее структура.
12. Команда и ее ключевые параметры.
13. Основные условия успеха и причины неудач в построении команд.
14. Управление поведением организации
15. Понятие поведения организации.
16. Формы поведения организации.
17. Методы воздействия на организационное поведение.
18. Конфликты в организации и причины их возникновения.
19. Виды конфликтов и их функции.
20. Управление конфликтами в организации.
21. Понятие стресса и его особенности.
22. Причины возникновения стрессовых ситуаций на рабочем месте.
23. Источники и формы власти в организации.
24. Лидерство в организации.
25. Виды лидерства в организации.



**ПРИМЕРНЫЕ ОТВЕТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»  
НА ИТОГОВУЮ АТТЕСТАЦИЮ**

№	ответ	Вопрос	Компетенции
1.	<p>Теория поведения человека в организации включает в себя направления:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• психологическое</li> <li>• социологическое</li> </ul> <p>В свою очередь социологический подход исследует поведение на двух уровнях:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• микросоциологическом (изучает взаимоотношения людей между собой в группах)</li> <li>• макросоциологическом (изучает поведение людей в институциональном плане)</li> </ul> <p>Психологические теории поведения имеют 3 основных направления:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• бихевиоризм</li> <li>• психоанализ</li> <li>• когнитивизм</li> </ul>	Теории поведения человека в организации	УК-3
2.	<p>Можно выделить <i>четыре типа поведения человека в организации.</i></p> <p><b>Первый тип поведения</b> (<i>преданный и дисциплинированный член организации</i>) характеризуется тем, что человек полностью принимает ценности и нормы поведения, старается вести себя таким образом, чтобы своими действиями никак не входить в противоречие с интересами организации</p> <p><b>Второй тип поведения</b> (<i>«приспособленец»</i>) характеризуется тем, что человек не приемлет ценностей организации, однако старается вести себя, следуя нормам и формам поведения, принятым в организации.</p> <p><b>Третий тип поведения</b> (<i>«оригинал»</i>) характеризуется тем, что человек приемлет ценности организации, но не приемлет существующие в ней нормы поведения</p> <p><b>Четвертый тип поведения</b> (<i>«бунтарь»</i>) характеризуется тем, что человек не приемлет ни норм поведения, ни ценностей организации, все время входит в противоречие с организационным окружением и создает конфликтные ситуации.</p>	Виды поведения в организации	УК-3
3.	<p>Выделяют следующие регуляторы организационного поведения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Политические</li> <li>2. Организационные</li> <li>3. Общественные</li> <li>4. моральные</li> </ol>	Механизмы регуляции организационного поведения	УК-3
4.	<p>выделяются следующие виды поведения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• функциональное, определяемое требованиями технологии и организации производства;</li> <li>• экономическое, связанное со стремлением достичь определенных выгод (максимум дохода — минимум усилий; максимум дохода — максимум усилий; минимум дохода — минимум усилий);</li> <li>• организационное, обусловленное реакцией на применение различных видов управленческого воздействия;</li> <li>• адаптационное, вызываемое необходимостью приспособиться к новым условиям работы, изменить свое положение;</li> </ul>	Деятельная разновидность организационного поведения	УК-3

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• субординационное, исходящее из требований подчиняться существующим в организации порядкам, нормам и правилам;</li> <li>• характерологическое, обусловленное личными особенностями.</li> </ul>		
5.	<p>Личность определять очень сложно. Она представляет собой сложное явление, некоторую целостность, понимание которой связано с учетом целого комплекса взаимосвязанных характеристик, которые нельзя вместить только в характеристики: плохой-хороший, приятный-неприятный, сильный-слабый.</p> <p>Личность – это человек как субъект отношений и сознательной деятельности с устойчивой системой социально значимых черт, характеризующих его свойства и качества.</p>	Понятие личности в организации.	УК-3
6.	Коммуникативное поведение в организации – совокупность норм, традиций и образцов общения в организации.	Коммуникативное поведение в организации	УК-3
7.	<p>Коммуникации в организационном контексте включают взаимодействие между людьми. Это процесс обмена информацией и передачи сведений между отдельными людьми или их группами. Организационная коммуникация — это процесс, с помощью которого руководители развивают систему предоставления информации большому числу людей внутри организации и отдельным индивидуумам, и институтам за ее пределами.</p> <p>Выделяют следующие <u>виды</u> коммуникаций:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. организационные; внешние; внутренние; формальные; вертикальные (по восходящей, по нисходящей); горизонтальные коммуникации; неформальные;</li> <li>2. межличностные. Организационные коммуникации - это совокупность коммуникаций, строящихся на основе общения, опосредованного информацией о самой организации, ее целях и задачах. Межличностные коммуникации - устное общение людей в одном из перечисленных видов.</li> </ol>	Понятие и виды коммуникаций	УК-3
8.	Парное общение представляет собой повседневное явление в жизни организации. Оно служит вместе с тем хорошей моделью других видов коммуникации. При увеличении числа людей и групп, находящихся в контакте, мы переходим к групповому и межгрупповому общению. Групповое (многосубъектное) общение требует больших усилий для достижения необходимой организованности. Оно специфично, прежде всего, тем, что для каждого участника сокращается время, которое он может использовать для передачи своей информации другим. Определенная конкуренция за это время — не редкость.	Особенности группового общения	УК-3
9.	<p>Мотивация (от лат. «мотус» – целенаправленное движение, действие) – составляющее общей корпоративной культуры предприятия. Это система методов, используемая в компании для побуждения сотрудников к эффективной работе с полной самоотдачей.</p> <p>Результативность деятельности организации - это ее свойство, связанное со способностью организации формулировать свои цели с учетом внешних и внутренних условий функционирования и достигать поставленных результатов путем использования социально одобренных средств при установленном соотношении затрат и результатов.</p>	Мотивация и результативность организации	УК-3
10.	Эффективность деятельности организации определяется не только усилиями отдельных людей, а в большей степени	Формирование	УК-3

	<p>результативностью их совместной деятельности. Человек выполняет свои трудовые обязанности во взаимодействии с другими, являясь членом группы, в рамках которой он работает. Решение проблем, стоящих перед группой, требует совместных усилий людей, обладающих различными знаниями, квалификацией, опытом, профессиональной подготовкой. Однако для достижения эффективных результатов совместной деятельности необходимо правильно сформировать группу и научить всех ее членов навыкам совместной работы, а также умению объединять и концентрировать усилия на решении общих задач. Участвуя в работе группы, человек может существенно изменить свое личностное поведение. Это обуславливает важность изучения проблем формирования и функционирования групп.</p>	группового поведения в организации	
11.	<p>Структура группы является объектом социально-психологических исследований. Само слово «группа» произошло от итальянского <i>gruppo</i>, что означало общность скульптурных или живописных элементов, которые комбинировались строго симметрично. Со временем термин распространился и в другие области жизнедеятельности человека.</p> <p><u>Структура группы</u> — способ взаимосвязи, взаиморасположения её составных частей, элементов группы (осуществляется через групповые интересы, групповые нормы и ценности), образующих устойчивую социальную конструкцию, или конфигурацию социальных отношений.</p>	Понятие группы и ее структура	УК-3
12.	<p><b>Команда</b> – это группа специалистов, заинтересованных в достижении общего результата. <i>Команда</i> — это не то же, что коллектив, хотя, как в первом, так и во втором случае людей объединяет общая цель.</p> <p>Очевидно, что чем более многочисленной является команда, тем большим количеством различных знаний и навыков она располагает. В то же время чем больше команда, тем меньше возможностей у каждого ее члена для участия в работе и осуществления влияния..</p>	Команда и ее ключевые параметры	УК-3
13.	<p>Причины неудач:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• нехватка времени</li> <li>• поиск виновника при неудачах</li> <li>• эгоцентризм работников фирмы (в команде присутствуют в основном лидеры)</li> </ul> <p>Условия успеха:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• четкая цель (увеличение товара оборота)</li> <li>• постоянно анализировать результаты работы фирмы</li> <li>• постоянно совершенствуется методика продаж</li> </ul> <p>члены команды профессионально подготовлены, каждый знает важность поставленной перед ним задачи</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• в команде хороший психологический климат</li> <li>• атмосфера взаимопонимания</li> </ul>	Основные условия успеха и причины неудач в построении команд	УК-3
14.	<p>Управление поведением организации - это управление ее поведением во внешней и внутренней среде по отношению к внешним и внутренним стейкхолдерам (заинтересованным группам).</p> <p>Постоянно меняющаяся среда функционирования организаций требует от них упрочения конкурентоспособности, ориентации на предприимчивость и инновации, быстрого и гибкого реагирования на сигналы рынка</p>	Управление поведением организации	УК-3

15.	<p>Организационное поведение (англ. <i>organizational behaviour</i>) — систематическое изучение и применение на практике знаний о том, как люди (индивиды и группы) взаимодействуют внутри организации. Организационное поведение — базисная научная дисциплина о причинах и факторах поведения людей в организации; область научных исследований, при которых используют теорию, методы и принципы различных дисциплин, с целью изучения индивидуальных представлений, ценностей, поступков при работе в группах и в целой организации.</p>	Понятие поведения организации	УК-3
16.	<p>Рассмотрим основные формы организационного поведения людей.</p> <p>По <i>сфере осуществления</i> поведение может быть трудовым (официальным и неофициальным) и межличностным.</p> <p>По <i>субъектам</i> оно может рассматриваться как индивидуальное или коллективное.</p> <p>С точки зрения <i>преднамеренности</i> поведение бывает заранее спланированным и спонтанным, выражающим стихийную реакцию на те или иные события.</p> <p>По <i>функциям</i> поведение может быть управленческим и исполнительским.</p> <p>С точки зрения <i>предопределенности</i> можно говорить о детерминированном, предполагающем подчинение обстоятельствам, и недетерминированном поведении, зависящем от внутренних импульсов.</p> <p>Исходя из <i>мотивации</i> можно говорить о ценностном, ориентированном на определенные моральные нормы, и ситуативном, зависящем от складывающихся обстоятельств, поведении. В последнем случае его можно сравнить с поведением флюгера.</p> <p>По <i>степени учета интересов окружающих</i> (организации) поведение можно рассматривать как позитивное и негативное. Люди не всегда противятся негативному поведению других из-за боязни ухудшить ситуацию, отпугнуть их от себя, но это только ухудшает положение дел.</p> <p>По <i>характеру</i> поведение бывает пассивным или активным. Последнее, в свою очередь, можно рассматривать как агрессивное и асертивное.</p> <p>Пассивное <i>поведение</i> субъекта характеризуется робостью, неуверенностью, нежеланием брать на себя инициативу и ответственность, уступчивостью внешним требованиям, забвением своей выгоды, а поэтому редко помогает достигать целей.</p>	Формы поведения организации.	УК-3
17.	<p>Применяют следующие методы воздействия:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• использование методов психологического побуждения (мотивации);</li> <li>• учет индивидуальных особенностей работников (темперамент, характер, способности, направленность личности, потребности человека);</li> <li>• учет психологических аспектов деятельности человека (внимание, эмоции, воля, речь, умения и навыки).</li> </ul>	Методы воздействия на организационное поведение	УК-3
18.	<p>Конфликт – это столкновение противоположных позиций мнений, оценок и идей, которые люди пытаются разрешить с помощью или действия.</p> <p>Основные причины конфликтов в организации являются следующие:</p>	Конфликты в организации и причины их	УК-3

	<p>1. Ограниченность и распределение ресурсов. В самых крупных организациях ресурсы всегда ограничены, поэтому руководство должно решать, как распределить финансовые, человеческие ресурсы, сырье и материалы между различными группами, чтобы наиболее эффективно достичь целей организации.</p> <p>2. Взаимозависимость задач. Где один человек или группа зависят в выполнении задания от другого человека или группы, всегда существует возможность конфликта</p> <p>3. Различия в целях. Конфликт увеличивается по мере того, как организации становятся более специализированными и разбиваются на подразделения</p> <p>4. Различия в представлениях и ценностях. Представление о какой-то ситуации может быть у людей совершенно разным в зависимости от их целей.</p> <p>5. Различия в манере поведения, жизненном опыте и уровне образования. Исследования показывают, что люди с чертами характера, которые делают их в высшей степени авторитарными, догматичными, безразличными к чужому мнению, скорее вступают в конфликт.</p> <p>6. Неудовлетворительные коммуникации. Плохая передача информации является как причиной, так и следствием конфликта.</p>	возникновения.	
19.	<p>Конфликты можно классифицировать по разным основаниям.</p> <p>I. В зависимости от количества участников конфликты бывают:</p> <p>1. Внутриличностные – столкновение внутри личности равных по силе, но противоположно направленных мотивов, потребностей, интересов.</p> <p>2. Межличностные – предполагают столкновение индивидов между собой.</p> <p>3. Между личностью и группой – возникают при несоответствии поведения личности нормам группы, её ожиданиям.</p> <p>4. Межгрупповые – при которых конфликтующие стороны выступают социальные группы, преследующие несовместимые цели и препятствующие осуществлению своих намерений.</p> <p>II. В зависимости преобладающих последствий для участников:</p> <p>1. Конструктивное – в качестве своих последствий имеют преимущественно позитивные функции для группы, личности: сплочение коллектива, выработка новых решений и т.д.</p> <p>2. Деструктивные – ведут преимущественно к разрушению группы, в которых они происходят.</p> <p>III. В зависимости от природы возникновения конфликта:</p> <p>1. Социальные – высшая степень развития противоречий в системе отношения людей, социальных групп, социальных институтов, характеризующихся усилением противоположных тенденций и интересов социальных общностей и индивидов (межгосударственные, межнациональные, этнические, национальные).</p> <p>2. Организационные – протекающие в рамках предприятий, организаций и является следствием организационного регламентирования деятельности личности.</p> <p>3. Эмоциональные и личностные – обусловлены реакцией индивида на ущемление его интересов.</p> <p>IV. В зависимости от «валентности» равных по силе воздействий (внутриличностные конфликты):</p>	Виды конфликтов и их функции	УК-3

	<p>1. «Приближение – приближение» - необходимо сделать выбор из двух в равной степени привлекательных альтернатив (случай буриданова осла).</p> <p>2. «Приближение – удаление» - одна и та же цель является в одинаковой мере и привлекательной и непривлекательной, вызывая как положительные, так и отрицательные эмоции («и хочется и колется»)</p> <p>3. «Удаление – удаление» - необходимо выбрать из двух в равной степени не привлекательных альтернатив.</p> <p>Функции конфликта.  Конструктивная  Деструктивная</p>		
20.	<p><b>Управление конфликтами в организации</b> – это целенаправленные и системные воздействия руководителя:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– по устранению или минимизации причин конфликта;</li> <li>– по коррекции стратегии поведения в конфликтном столкновении оппонентов;</li> <li>– по повышению уровня стрессоустойчивости персонала в сложных профессиональных ситуациях;</li> <li>– по понижению уровня конфликтности трудового коллектива в целом;</li> <li>– по повышению конфликтологической компетентности трудового коллектива в целом.</li> </ul>	Управление конфликтам и в организации.	УК-3
21.	<p>Стресс – это особенная реакция организма на раздражители, которые поступают из окружающей среды.</p> <p>Стресс – это природная реакция организма на опасность, во время которой происходит около 1400 психофизиологических изменений, например, резко увеличивается уровень адреналина в крови, повышается АД, расширяются кровеносные сосуды, повышается интенсивная деятельность головного мозга и мышечного аппарата, притупляется ощущение голода и т.д. Благодаря этой способности человек способен практически мгновенно мобилизовать свои внутренние ресурсы.</p>	Понятие стресса и его особенности	УК-3
22.	<p>Выделяют факторы, которые влияют на появление стресса на рабочем месте:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• длительная или сверхурочная работа;</li> <li>• работа в перерывах или работа на дому;</li> <li>• сменная работа;</li> <li>• нехватка времени, слишком тяжелая или слишком быстрая работа или нереальные цели;</li> <li>• ограниченный контроль над тем, как вы делаете свою работу;</li> <li>• отсутствие достаточной поддержки от руководителей, менеджеров и / или коллег;</li> <li>• отсутствие уверенности в <u>рабочем месте</u>;</li> <li>• высокие умственные требования, работа, требующая принятия ответственных решений;</li> <li>• отсутствие понимания своей ответственности;</li> <li>• конфликт с коллегами или менеджерами;</li> <li>• запугивание;</li> <li>• низкий уровень признания и вознаграждения;</li> <li>• эмоциональное выгорание;</li> <li>• отсутствие справедливости;</li> <li>• дискриминация по признаку пола, этнической принадлежности, расы или сексуальности</li> </ul>	Причины возникновения стрессовых ситуаций на рабочем месте	УК-3

23.	<p>Источники власти в организации имеют определенные различия, обусловленные организационно-правовым статусом организации.</p> <p>В государственных организациях власть опирается на право руководить организацией, проистекающее из официального акта назначения на должность руководителя (директора, президента и т.п.). В частных коммерческих организациях источником власти является единоличное или совместное право собственности или владения имуществом (активами) организации, а также назначение на должность управляющего и другие нижестоящие должности</p> <p>Основные формы власти в организации</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Власть</b>, основанная на принуждении (влияние через страх)</li> <li>2. <b>Власть</b>, основанная на вознаграждении.</li> <li>3. Законная <b>власть</b> (влияние через традиции)</li> <li>4. <b>Власть</b> примера (влияние с помощью харизмы)</li> <li>5. <b>Власть</b> эксперта (влияние через разумную веру).</li> </ol>	Источники и формы власти в организации.	УК-3
24.	<p><b>лидерство</b> – это положение (статус) определенной личности в организации (на предприятии, фирме), ее подразделении, группе, которое характеризуется способностью занимающего его лица оказывать влияние на других людей, направляя их усилия на достижение определенных целей организации.</p>	Лидерство в организации.	УК-3
25.	<p>Всего предлагается шесть типов лидерства: авторитарный, образцовый, авторитетный, товарищеский, обучающий и демократичный. Психологами отмечено, что самый здоровый моральный климат и самые высокие результаты соответствуют Компаниям, где лидеры применяют не меньше четырех стилей лидерства (особенно если это авторитетный, демократичный, товарищеский и обучающий типы лидерства).</p>	Виды лидерства в организации.	УК-3

## 7. Процедура оценивания обучающихся

Установлены следующие критерии оценки успеваемости студентов в зачетно-экзаменационную сессию при устном ответе (выполнении отдельных заданий).

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«Отлично» (5)	Наличие глубоких и исчерпывающих знаний в объеме пройденного программного материала, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, знание дополнительно рекомендованной литературы. Правильные и уверенные действия (навыки и умения) по применению полученных знаний на практике сформированы. Все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено, в основном, на «отлично».
«Хорошо» (4)	Наличие твердых и достаточно полных знаний программного материала, незначительные ошибки при освещении заданных вопросов, четкое изложение материала. Правильные действия (навыки и умения) по применению полученных знаний на практике сформированы. Практически все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено, в основном, на «хорошо».
«Удовлетворительно» (3)	Наличие определенных знаний пройденного материала, изложение ответов с ошибками, уверенно исправляемыми после дополнительных вопросов, необходимость наводящих вопросов, правильные действия (навыки и умения) по применению знаний на практике. Выполнена только часть учебных заданий, предусмотренных рабочей программой дисциплины, качество выполнения большинства из них оценено, в основном, на «удовлетворительно».
«Неудовлетворительно» (2)	Отсутствие знаний программного материала, непонимание сущности излагаемого вопроса, наличие грубых ошибок в ответе, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы. Неспособность применять (умения и навыки) на практике. Учебные задания, предусмотренные рабочей программой дисциплины, практически не выполнены.