

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
Красноярский институт железнодорожного транспорта
– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

Н.А. АНИСИМОВА

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Методические материалы и указания по изучению дисциплины для
обучающихся направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом

КРАСНОЯРСК, 2023

1

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.

00a73c5b7b623a969ccad43a81ab346d50 с 08.12.2022 14:32 по 02.03.2024 14:32 GMT+03:00

Подпись соответствует файлу документа



Анисимова Н.А. Организационное поведение : Методические материалы и указания по изучению дисциплины для обучающихся направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом / Н.А. Анисимова; КриЖТ ИрГУПС. – Красноярск : КриЖТ ИрГУПС, 2023. – 44 с.

Методические материалы и указания по изучению дисциплины разработаны на основе рабочей программы учебной дисциплины Б1.О.25 Организационное поведение для направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

Содержат указания по лекционным и практическим занятиям, самостоятельной работе, список рекомендуемой литературы и информационных ресурсов, а также методические материалы для подготовки к текущему и промежуточному контролю знаний.

Рекомендовано к изданию методическим советом КриЖТ ИрГУПС

Печатается в авторской редакции

© Анисимова Н.А., 2023

© Красноярский институт

железнодорожного транспорта, 2023

Содержание

Введение.....	4
1 Цели, задачи и планируемые результаты обучения.....	4
2 Тематическое содержание дисциплины	5
3 Методические рекомендации по лекционным занятиям	7
4 Методические рекомендации по практическим занятиям.....	9
5 Методические рекомендации по организации самостоятельной работы.....	10
6 Список рекомендованной литературы и иных информационных ресурсов для изучения дисциплины	12
7 Методические рекомендации по подготовке к текущей и промежуточной аттестации	15
7.1 Типовые вопросы для собеседования	22
7.2 Задания разноуровневого уровня	24
7.3 Типовые тестовые задания	30
7.5 Зачет.....	43

Введение

Данные методические указания предназначены для организации учебного процесса и оказания методической помощи обучающимся при изучении дисциплины «Организационное поведение».

В указаниях изложены цель и задачи дисциплины, планируемые результаты обучения, тематическое содержание дисциплины, список рекомендуемых источников, а также типовые задания для подготовки к текущему и промежуточному контролю.

1 Цели, задачи и планируемые результаты обучения

Цель дисциплины состоит в:

– формирование у студентов целостной системы знаний в области научных основ объяснения поведения людей в организации и изучение закономерностей поведения личности, современных форм и методов управленческих интервенций, а также привитие теоретических и практических навыков управления поведением личности, групп и организации в целом.

Задачи дисциплины:

– сформировать у обучающихся умение прогнозировать тенденции развития организационного поведения;

– сформировать у обучающихся навыки выявления причин и закономерностей возникновения тех или иных типов организационного поведения;

– сформировать у обучающихся навыки систематизированного описания различных форм организационного поведения.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен достигнуть результатов образования, указанных в таблице 1

Таблица 1 – Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с требованиями к результатам освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и	ОПК-1.2 Применяет знания (на промежуточном уровне) организационной и управленческой теории в части работы с персоналом при решении	Знать: основы управления поведением персонала; принципы и методы организации деловых коммуникаций; методы управления групповой работой в организации Уметь: анализировать и прогнозировать поведение сотрудников в организации; выявлять проблемы морально-психологического климата в организации

<p>психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</p>	<p>профессиональных задач</p>	<p>и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение; применять модели и подходы теории организационного поведения для решения задач, связанных с управлением организационным поведением Владеть: навыками современного управления поведением работника и рабочей группы в соответствии с критериями эффективности деятельности организации; современными технологиями управления поведением персонала в организации; современными технологиями формирования и поддержания морально-психологического климата в организации</p>
--	-------------------------------	---

2 Тематическое содержание дисциплины

Объем дисциплины – 108 час (3 з. ед.). Их распределение по темам дисциплины и видам учебной работы приведено в таблице 2.

Таблица 2 – Тематическое распределение трудоемкости дисциплины

Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очная форма				Очно-заочная форма				*Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы			Семестр	Часы			
			Лекции	Практические	Самостоятельная работа		Лекции	Практические	Самостоятельная работа	
	Раздел 1. Актуальные проблемы организационного поведения									
1.1	Основные понятия и термины теоретического базиса организационного поведения	3	2	4	7	3	2	2	7	ОПК-1.2
1.2	Актуальные проблемы организационного поведения	3	2	4	7	3	2	2	7	ОПК-1.2
1.3	Кооперация и координация в работе на общую цель	3	2	4	7	3	2	2	7	ОПК-1.2
	Раздел 2. Управление поведением в организации									
2.1	Общая цель и распределение задач внутри команды	3	2	4	7	3	2	2	7	ОПК-1.2
2.2	Текущий контроль и оценка эффективности деятельности работников в команде	3	2	4	7	3	2	2	7	ОПК-1.2
2.3	Теория и практика разрешения конфликтов	3	2	4	7	3	2	2	7	ОПК-1.2
2.4	Управление поведением в организации	3	2	4	7	3	2	2	7	ОПК-1.2
2.5	Коллектив как структура. Виды связей и основные структурные единицы	3	2	4	7	3	2	2	7	ОПК-1.2
2.6	Групповая динамика и командообразование. Формирование команды	3	1	2	1	3	1	1	9	ОПК-1.2
	Итого	3	17	34	57	3	17	17	65	ОПК-1.2

3 Методические рекомендации по лекционным занятиям

Лекция (от лат. lectio) – это систематическое, последовательное, монологическое устное изложение лектором (преподавателем) учебного материала. Лекция одна из организационных форм обучения в высшем учебном заведении.

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументировано излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

Основными организационными вопросами при этом являются, во-первых, подготовка к восприятию лекции, и, во-вторых, как записывать лекционный материал.

Особое значение лекции состоит в том, что знакомит обучающихся с наукой, расширяет, углубляет и совершенствует ранее полученные знания, формирует научное мировоззрение, учит методике и технике лекционной работы.

Кроме того, на лекции мобилизуется внимание, вырабатываются навыки слушания, восприятия, осмысления и записывания информации. Все это призвано воспитывать логическое мышление обучающихся и закладывает основы научного исследования.

Работа обучающихся на лекции – сложный процесс, сочетающий в себе три вида деятельности: слушание, осмысливание и конспектирование (запись).

Задача обучающихся на лекции состоит в том, чтобы кратко, ясно, конструктивно записывать материал – конспектировать.

Конспект помогает восстановить в памяти все содержание лекции, дисциплинирует обучающихся, является важным приемом обучения.

Основное отличие конспекта от текста – отсутствие или значительное снижение избыточности, т.е. удаление отдельных слов или частей текста, не выражающих существенной информации, а также замена развернутых оборотов текста более краткими словосочетаниями (свертывание).

При конспектировании основную информацию следует записывать подробно, а дополнительные и вспомогательные сведения, примеры – очень кратко.

Умение отделять основную информацию от второстепенной – одно из главных требований к конспектирующему.

Хорошие результаты в выработке такого умения дает прием, названный условно приемом фильтрации и сжатия текста, который включает в себя две операции:

- а) разбивка текста на части по смыслу;
- б) нахождение в каждой части текста слова, краткой фразы или обобщающей короткой формулировки, которые бы выражали основной смысл этой части. Такие слова или фразы называются ключевыми.

Ведение конспекта создает особенно благоприятные условия для запоминания прослушанного, так как в этом процессе принимают участие слух, зрение, рука. Это позволяет сосредоточиться, способствует запоминанию.

Умело зафиксированный материал легче запоминается, поэтому хороший конспект можно считать своеобразным пособием при подготовке к экзамену.

При неумелом конспектировании характерны следующие основные ошибки:

- попытки записывать все почти дословно;
- составление плана вместо записи лекций;
- выборочная запись лишь только важной и трудной информации.

Основной принцип конспектирования – писать не все, но так, чтобы сохранить все действительно важное и логику изложения материала, чтобы при необходимости можно было полностью «развернуть» конспект в исходный текст.

Сокращение записи может достигаться не за счет пропусков каких-то элементов лекций, а благодаря концентрированию, сгущению исходной информации.

Очень важно выделить и четко зафиксировать идеи лекции. Во время лекции цветными карандашами необходимо обводить, подчеркивать или обозначать ключевые аспекты лекций. При работе с конспектом это позволяет сразу увидеть главное.

Весьма эффективным способом проработки лекционного материала в течение семестра является составление и сохранение подробных планов, особенно тех лекций, усвоение которых вызывало затруднение. Этот план позволит гораздо быстрее и полнее вспомнить материал, к экзамену его можно использовать и как план ответа.

В плане материал представляется более сжато, без мелких деталей и подробностей, поэтому при сопоставлении и анализе планов лекций легче, чем по конспекту, выявить основные, стержневые идеи курса, его логику и определить типовой алгоритм, по которому обычно излагаются важнейшие понятия.

Для лучшего представления структуры изучаемого материала очень полезно составлять схемы логических связей отдельных частей лекции, раздела.

После проработки лекции желательно проверить, как вами усвоен материал. Критериями качественной работы могут быть следующие аспекты:

- знать тему;
- четко представлять план лекции или данного вопроса;
- уметь выделять основное, главное;
- усвоить значение примеров и иллюстрации;
- знать, как связаны вновь получаемые знания с уже имеющимися;
- знать возможность и необходимость применения полученных сведений.

Завершающим этапом, выполняемым в рамках самостоятельной работы над лекцией, является обработка, закрепление и углубление знаний по теме. Необходимо обращаться к лекциям неоднократно. После каждой лекции перечитать новый материал с заучиванием новых определений, формул и выражений. Первый просмотр записей желательно сделать в тот же день, когда все свежо в памяти. Конспект нужно прочитать, заполнить пропуски, расшифровать некоторые сокращения. Затем надо ознакомиться с рекомендованной по теме преподавателем литературой, учебником, внести нужные уточнения и дополнения в лекционный материал.

Важнейшим критерием усвоения лекционного материала зависит от направленности внимания обучающихся. Эффективная работа обучающихся на лекции требует определенных умений. К ним относятся: умение эффективно слушать лекцию, умение осмысливать информацию, управлять своим вниманием, правильно конспектировать лекцию, владеть навыками синхронной переработки логической структуры информации в записи.

4 Методические рекомендации по практическим занятиям

Практическое занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма организации учебного процесса, при реализации которой обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют практические задания. Практические задания направлены на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения тех или иных учебных действий в данной сфере науки. Практические занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся, выступают как средства оперативной обратной связи; цель практических занятий – углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции, в обобщенной форме и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности.

На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, разбираются основные типы задач. К каждому практическому занятию следует заранее самостоятельно выполнить домашнее задание и выучить лекционный материал к следующей теме.

Систематическое выполнение домашних заданий обязательно и является важным фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины.

Для того чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что решение кейс–стади проводится по вычитанному на лекциях материалу и связаны, как правило, с детальным разбором отдельных вопросов лекционного курса. Только после усвоения лекционного материала с определенной точки зрения он будет закрепляться на практических занятиях как в результате обсуждения и анализа лекционного материала, так и с помощью решения проблемных ситуаций, задач. При этих условиях обучающийся не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул (и это очень важно) для активной проработки лекции.

Решение кейс–стади представляет собой продукт самостоятельной индивидуальной или групповой работы студентов.

Работа осуществляется поэтапно:

1. знакомство с текстом кейса, изложенной в нем ситуацией, ее особенностями.

2. выявление фактов, указывающих на проблему(ы), выделение основной проблемы (основных проблем), выделение факторов и персоналий, которые могут реально воздействовать.

3. выстраивание иерархии проблем (выделение главной и второстепенных), выбор проблемы, которую необходимо будет решить.

4. генерация вариантов решения проблемы. Возможно проведение «мозгового штурма».

5. оценка каждого альтернативного решения и анализ последствий принятия того или иного решения.

6. принятие окончательного решения по кейсу, например, перечня действий или последовательности действий.

7. презентация индивидуальных или групповых решений и общее обсуждение.

8. подведение итогов в учебной группе под руководством преподавателя.

Если в процессе работы над изучением теоретического материала или при решении задач у обучающегося возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Обучающийся должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения.

5 Методические рекомендации по организации самостоятельной работы

Цели самостоятельной работы:

- стимулирование познавательного интереса;
- закрепление и углубление полученных знаний и навыков;

- развитие познавательных способностей, самостоятельности, ответственности и организованности;
- подготовка к предстоящим занятиям;
- развитие самостоятельности мышления, способностей к самосовершенствованию и самореализации;
- развитие культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и формировании компетенций.

Критериями оценки результатов самостоятельной работы обучающегося являются:

- уровень освоения учебного материала (качество знаний);
- умение и навыки использовать теоретические знания в решении практических задач;
- обоснованность и четкость изложения ответов;
- оформление письменных работ в соответствии с предъявляемыми требованиями.

Самостоятельная работа выполняется обучающегося по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия. Преподаватель сопровождает самостоятельную работу обучающихся: предлагает задания различного типа, консультирует обучающегося в процессе его работы, помогает преодолеть возникающие затруднения, оценивает совместно с обучающимся качество выполненной работы, организует публичность обсуждения результатов.

Результаты контроля самостоятельной работы учитываются для оценивания успеваемости обучающихся при текущем контроле знаний и промежуточной аттестации по результатам семестра.

Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие:

- работа с конспектом лекции, т.е. дополнение конспекта учебным материалом (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы, нормативных документов и материалом электронного ресурса и сети Интернет);
- конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами) в рамках изучения теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу;
- решение кейс-стади;
- подготовка к собеседованию;
- подготовка к текущей аттестации, в том числе к тестированию;

Важнейшим этапом работы является изучение рекомендованной к каждой теме литературы.

При работе над рекомендованными источниками и литературой необходимо помнить, что здесь недостаточно ограничиваться лишь беглым ознакомлением или просмотром текста.

Прежде чем приступить к работе с тестом обучающийся должен:

а) сформулировать общее представление о произведении (ознакомиться с заголовком, оглавлением, если оно имеется, просмотреть текст) и целях его создания (обратить внимание на дату написания, реконструировать, опираясь на уже имеющиеся сведения и привлекая дополнительную литературу, историческую ситуацию) определить причины, побудившие автора написать работу;

б) внимательно прочитать текст, возвращаясь к отдельным положениям, выделяя непонятные смысловые части. Выяснить непонятные значения, используя словари, справочную литературу;

в) раскрыть связи теоретических положений и конкретных фактов, определяя то общее, что послужило основой для сделанного вывода.

На основе изученных источников и литературы рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой, проверьте усвоение материала, ориентируясь на вопросы для самоконтроля.

При этих условиях обучающийся не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул для активной проработки лекции

Если в процессе работы над изучением материала у обучающегося возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Обучающийся должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения.

6 Список рекомендованной литературы и иных информационных ресурсов для изучения дисциплины

Для изучения дисциплины рекомендуется основная и дополнительная литература, а также информационные ресурсы чети Интернет и нормативно-правовые документы, указанные в таблице 3.

Таблица 3 – Список рекомендованной литературы и иных информационных ресурсов для изучения дисциплины

6.1 Учебная литература				
6.1.1 Основная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.1.1	Семенов А.К.	Организационное поведение учебник для бакалавров [Электронный ресурс] – https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=621937	Москва : Дашков и К 2021	100 % online
6.1.1.2	Минева О. К. Арутюнян С. А. Белик Е. А.	Организационное поведение : учебник [Электронный ресурс] –	Москва : Альфа-М : ИНФРА-М,	100 % online

	Крюкова Е. В.	https://znanium.com/read?id=355649	2020.	
6.1.2 Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.2.1	Згонник Л. В.	Организационное поведение : учебник [Электронный ресурс] – https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=684510	Москва : Дашков и К° 2022	100 % online
6.1.2.2	Лапыгин Ю. Н.	Теория организации и организационное поведение : учебное пособие [Электронный ресурс] – https://znanium.com/read?id=343512	Москва : ИНФРА-М, 2020	100 % online
6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.3.1	Анисимова Н.А.	Методические материалы и указания по изучению дисциплины	Личный кабинет обучающегося, ЭИОС	100% онлайн
6.1.3.2	Анисимова Н. А.	Анисимова, Н.А. Организационное поведение: методические указания по выполнению самостоятельной работы для студентов всех форм обучения направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом. [Электронный ресурс] – http://irbis.krsk.ircgups.ru/web_ft/index.php?C21COM=S&S21COLORTERM=S=1&P21DBN=IBIS&I21DBN=IBIS_FULLTEXT&LNG=&Z21ID=4444&S21FMT=briefHTML_ft&U21SES21ALL=1&S21ALL=%28%3C%2E%3E%3D005%2F%D0%90%2067%	Красноярск : КрИЖТ ИрГУПС, 2020	100 % online

		2D910623%3C%2E%3E%29&FT_PREFIX=KT=&SEARCH_STRING=&S21STN=1&S21REF=10&S21CNR=5&auto_open=4		
6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»				
6.2.1	Библиотека КрИЖТИрГУПС : [сайт] / Красноярский институт железнодорожного транспорта –филиал ИрГУПС. – Красноярск. – URL: http://irbis.krsk.irkups.ru/ . – Режим доступа: после авторизации. – Текст: электронный.			
6.2.2	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013-2023. – URL: http://umczdt.ru/books/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.3	Znanium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011-2023. – URL: http://znanium.com . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.4	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва, 2020-2023. – URL: https://urait.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный			
6.2.5	Лань : электронно-библиотечная система : сайт / Издательство Лань. – Санкт-Петербург, 2011-2023. – URL: http://e.lanbook.com . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.6	Университетская библиотека онлайн : электронная библиотека : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2006-2023. – URL: https://biblioclub.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.7	Красноярский институт железнодорожного транспорта : [электронная информационно-образовательная среда] / Красноярский институт железнодорожного транспорта. – Красноярск. – URL: http://sdo.krsk.irkups.ru/ . – Текст: электронный.			
6.2.8	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003-2023. – URL: http://www.rzd.ru/ . – Текст: электронный.			
6.2.9	Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2016-2023. – URL: https://rusneb.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный			
6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы				
6.3.1 Базовоепрограммное обеспечение				
6.3.1.1	Microsoft Windows VistaBusinessRussian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789. Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дог №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог № 0319100020315000013-00 от 07.12.2015 – 87 лицензий).			
6.3.2 Специализированноепрограммное обеспечение				
6.3.2.1	Не используется			
6.3.3 Информационные справочные системы				
6.3.3.1	Красноярский центр научно-технической информации и библиотек (КрЦНТИБ) : сайт. – Красноярск. – URL: http://dnti.krw.rzd . – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный			
6.3.3.2	Гарант : справочно-правовая система база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.			
6.3.3.3	Автоматизированная система правовой информации на железнодорожном транспорте (БД АСПИЖТ) : сайт КонсультантПлюс / АО НИИАС. – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.			

7 Методические рекомендации по подготовке к текущей и промежуточной аттестации

Контроль качества освоения дисциплины и уровня сформированности компетенций включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Задачи промежуточного контроля – оценить уровень сформированности компетенции в рамках дисциплины, в том числе работу обучающегося за определенный период, полученные им теоретические знания, развитие творческого мышления, приобретение навыков самостоятельной работы, умение синтезировать полученные знания и применять их к решению практических задач.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

- минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения образовательной программы; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;

- базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;

- высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

Текущий и промежуточный контроль по дисциплине осуществляется в соответствии со следующей программой:

Таблица 4 – Программа контрольно-оценочных мероприятий – очная форма обучения

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
3 семестр					
Раздел 1. Актуальные проблемы организационного поведения					
1	1-2	Текущий контроль	1.1 Основные понятия и термины теоретического базиса организационного поведения	ОПК-1.2	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
2	3-4	Текущий контроль	1.2 Актуальные проблемы организационного поведения	ОПК-1.2	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
3	5-6	Текущий контроль	1.3 Кооперация и координация в работе на общую цель	ОПК-1.2	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
4	6	Текущий контроль	Раздел 1. Актуальные проблемы организационного поведения	ОПК-1.2	Тестирование по разделу (компьютерные технологии)
Раздел 2. Управление поведением в организации					
5	7-8	Текущий контроль	2.1 Общая цель и распределение задач внутри команды	ОПК-1.2	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
6	9-10	Текущий контроль	2.2 Текущий контроль и оценка эффективности деятельности работников в команде	ОПК-1.2	Собеседование (устно) Задания творческого уровня (письменно)
7	11	Текущий контроль	2.3 Теория и практика разрешения конфликтов	ОПК-1.2	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
8	12	Текущий	2.4 Управление	ОПК-1.2	Собеседование

		контроль	поведением в организации		(устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
9	13-14	Текущий контроль	2.5 Коллектив как структура. Виды связей и основные структурные единицы	ОПК-1.2	Собеседование (устно) Задания творческого уровня (письменно)
10	15-16	Текущий контроль	2.6 Групповая динамика и командообразование. Формирование команды	ОПК-1.2	Собеседование (устно) Задания творческого уровня (письменно)
11	16	Текущий контроль	Раздел 2. Управление поведением в организации	ОПК-1.2	Тестирование по разделу (компьютерные технологии)
12	17	Промежуточная аттестация - зачет	Темы 1.1 – 2.6	ОПК-1.2	Тестирование по дисциплине (компьютерные технологии)

Таблица 4 – Программа контрольно-оценочных мероприятий – очно-заочная форма обучения

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
3 семестр					
Раздел 1. Актуальные проблемы организационного поведения					
1	1-2	Текущий контроль	1.1 Основные понятия и термины теоретического базиса организационного поведения	ОПК-1.2	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
2	3-4	Текущий контроль	1.2 Актуальные проблемы организационного поведения	ОПК-1.2	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
3	5-6	Текущий контроль	1.3 Кооперация и координация в работе на общую цель	ОПК-1.2	Собеседование (устно) Задания реконструктивн

					ого уровня (письменно)
4	6	Текущий контроль	Раздел 1. Актуальные проблемы организационного поведения	ОПК-1.2	Тестирование по разделу (компьютерные технологии)
Раздел 2. Управление поведением в организации					
5	7-8	Текущий контроль	2.1 Общая цель и распределение задач внутри команды	ОПК-1.2	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
6	9-10	Текущий контроль	2.2 Текущий контроль и оценка эффективности деятельности работников в команде	ОПК-1.2	Собеседование (устно) Задания творческого уровня (письменно)
7	11	Текущий контроль	2.3 Теория и практика разрешения конфликтов	ОПК-1.2	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
8	12	Текущий контроль	2.4 Управление поведением в организации	ОПК-1.2	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
9	13-14	Текущий контроль	2.5 Коллектив как структура. Виды связей и основные структурные единицы	ОПК-1.2	Собеседование (устно) Задания творческого уровня (письменно)
10	15-16	Текущий контроль	2.6 Групповая динамика и командообразование. Формирование команды	ОПК-1.2	Собеседование (устно) Задания творческого уровня (письменно)
11	16	Текущий контроль	Раздел 2. Управление поведением в организации	ОПК-1.2	Тестирование по разделу (компьютерные технологии)
12	17	Промежуточная аттестация - зачет	Темы 1.1 – 2.6	ОПК-1.2	Тестирование по дисциплине (компьютерные технологии)

Общий перечень и характеристика оценочных средств, используемых в рамках дисциплины для оценивания компетенций на различных этапах их формирования приведены в таблице 5.

Таблица 5 – Перечень и характеристика применяемых оценочных средств

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в методических указаниях
1	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2	Задания реконструктивного уровня	Задачи и задания реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей	Комплект типовых задач по темам
3	Задания творческого уровня	Задачи и задания творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Комплект типовых задач по темам
4	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания по разделам
5	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания

Для оценивания результатов обучения в рамках применения каждого оценочного средства применяются определенные критерии и шкалы, представленные ниже.

Таблица 6 – Критерии и шкала оценивания тестовых заданий при промежуточной аттестации в форме зачета

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»		Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»		Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«не удовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

Таблица 7 – Критерии и шкала оценивания собеседования

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ
«хорошо»		Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач
«удовлетворительно»		Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
«не удовлетворительно»	«не зачтено»	Не было попытки выполнить задание

Таблица 8 – Задания реконструктивного уровня

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся полностью и правильно выполнил задания. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала.

		Работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями
«хорошо»		Обучающийся выполнил задания с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы
«удовлетворительно»		Обучающийся выполнил задания с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Качество оформления работы имеет недостаточный уровень
«не удовлетворительно»	«не зачтено»	При выполнении заданий обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

Таблица 9 – Задания творческого уровня

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»		Обучающийся демонстрирует очень высокий/высокий уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены.
«хорошо»	«зачтено»	Обучающийся демонстрирует достаточно высокий/выше среднего уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены.
«удовлетворительно»		Обучающийся демонстрирует средний уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.
«не удовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся демонстрирует очень низкий уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Нет ответа. Не было попытки выполнить задания.

Таблица 10 – Критерии и шкала оценивания результатов тестирования (при текущем контроле)

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»		Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»	«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»		Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«не удовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

Типовые задания для подготовки к текущей и промежуточной аттестации, а также описание процедуры их проведения представлены далее.

7.1 Типовые вопросы для собеседования

Перечень вопросов для собеседования

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме 1.1 «Основные понятия и термины теоретического базиса
организационного поведения»

- 1 Организационное поведение
- 2 История становления организационного поведения
- 3 Важнейшие подходы и концепции, объясняющие специфику организационного поведения
- 4 Цели организационного поведения
- 5 Черты и свойства организаций
- 6 Структура организации

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме 1.2 «Актуальные проблемы организационного поведения»

- 1 Лидерство
- 2 Конфликты
- 3 Стресс
- 4 Роль конфликтов в развитии организации
- 5 Стратегия управления стрессом

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме 1.3 «Кооперация и координация в работе на общую цель»

- 1 Кооперация в работе на общую цель
- 2 Координация в работе на общую цель
- 3 Психологические механизмы в процессе кооперации и координации в работе на общую цель
- 4 Команда и командообразование
- 5 Правила команды в работе на общую цель

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме 2.1 «Общая цель и распределение задач внутри команды»

- 1 Общая цель для достижения поставленных задач внутри команды
- 2 Организация работы в команде
- 3 Распределение задач внутри команды
- 4 Коммуникативные навыки при решении задач внутри команды
- 5 Мониторинг и промежуточная оценка эффективности работы команды

по теме 2.2 «Текущий контроль и оценка эффективности деятельности работников в команде»

- 1 Стили и уровни делового общения
- 2 Основные приемы манипуляции в деловом общении
- 3 Способы манипуляции
- 4 Текущий контроль деятельности работников в команде
- 5 Оценка эффективности деятельности работников в команде

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме 2.3 «Теория и практика разрешения конфликтов»

- 1 Понятие конфликта и его социальная роль
- 2 Классификация конфликтов
- 3 Типы поведения людей в конфликтной ситуации
- 4 Причины конфликтов
- 5 Разрешение конфликтов и стратегии поведения в конфликтных ситуациях

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме 2.4 «Управление поведением в организации»

- 1 Изучение поведения организации
- 2 Конфигурация системы управления персоналом - организационная структура
- 3 Методика конструирования организации (стадии)
- 4 Модель организационного развития Л. Грейнера
- 5 Формирование социально-ответственного поведения персонала и привлекательного имиджа.

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме 2.5 «Коллектив как структура. Виды связей и основные структурные единицы»

- 1 Коллектив. Виды делового общения
- 2 Формы делового общения
- 3 Организационные структуры
- 4 Виды связей в коллективе
- 5 Основные структурные единицы

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме 2.6 «Групповая динамика и командообразование.
Формирование команды»

- 1 Групповая динамика
- 2 Командообразование
- 3 Лидерство
- 4 Руководство
- 5 Формирование команды

7.2 Задания разноуровневого уровня

Выполнение заданий разноуровневого уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий, предусмотрены двух видов:

реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей

творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.

Во время выполнения заданий разноуровневого уровня пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено.

7.2.1 Задания реконструктивного уровня

Выполнение заданий реконструктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Задание выдается в начале занятия, до слушателя доводятся методические указания по его выполнению. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Решенные задания подлежат проверке преподавателем в конце занятия. Возможно выполнение заданий в рамках самостоятельной работы в качестве ИДЗ с последующим контролем качества их выполнения.

Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся тему.

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня по теме 1.1 «Основные понятия и термины теоретического базиса организационного поведения»

Задание: Марина недавно устроилась на работу в крупную компанию. В отделе, где она работает, уже давно устоявшийся коллектив. Каждый раз, когда у кого-нибудь из коллег день рождения или какое-то важное событие, весь отдел остается, чтобы это отметить. Не зная о таких неписаных правилах, однажды Марина отказалась от празднования, ссылаясь на усталость и домашние хлопоты. В следующий раз у нее тоже не получилось присоединиться к своим коллегам. После этих отказов ее больше не приглашали на празднования и даже не сообщали об организации таких встреч. Позже девушка заметила, что ее коллеги обделяют ее важной рабочей информацией или говорят о ней с запозданием, относятся к ней холодно и сдержанно, иногда игнорируют. Марина не понимает, почему ее

коллеги так к ней относятся, ведь она довольно дружелюбный человек и не сделала им ничего плохого.

В данной ситуации коллектив проявляет по отношению к Марине такой вид контрпродуктивного поведения, как:

- Буллинг
- Обструкционизм
- Социальный подрыв
- Доносительство
- Саботаж

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня по теме 1.2 «Актуальные проблемы организационного поведения»

Задание: В последнее время Олег полностью ушел в работу: уволился его коллега, и часть его заданий поручили выполнять Олегу. Однако Олег перестал успевать выполнять в срок и свои собственные обязанности. В результате у него развилось чувство вины, так как он думал, что причина именно в нем – в его неумении быстро выполнять поставленные задачи. Для того, чтобы избавиться от чувства вины и доказать, что он способен все выполнять в срок, Олег стал часто задерживаться на рабочем месте и работать по выходным. Через некоторое время он заметил, что объем выполненной работы не увеличивается, а иногда даже уменьшается, несмотря на все усилия. Более того, друзья Олега также стали замечать, что он часто занят и не может уделить им время, либо постоянно «зациклен» на работе и не способен отвлечься на что-либо еще. В итоге они просто прекратили с ним общаться. В семье также недовольны постоянным отсутствием Олега, его круглосуточная работа становится причиной конфликтов внутри семьи. Олег попал в замкнутый круг: он все больше времени уделяет работе, однако это не приносит нужных результатов, а удовлетворенность от рабочего процесса падает.

Все вышеперечисленное относится к последствиям:

- Обструкционизма
- Надролевого поведения
- Социального подрыва
- Перфекционизма
- Трудоголизма

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня по теме 1.3 «Кооперация и координация в работе на общую цель»

Задание: Михаил – фанат своего дела. Он работает в консалтинговой компании около 15 лет и зарекомендовал себя как ответственный, трудолюбивый и преданный сотрудник. Михаил очень гордится тем, что работает в этой компании. Он постоянно выполняет свою работу раньше поставленных сроков и с энтузиазмом берется за новые проекты. Если руководству необходимо послать представителя из их компании, то этим человеком непременно окажется Михаил.

К какому из видов «поведения гражданина организации», по Д. Органу, относится поведение Михаила?

- «Гражданские добродетели»
- Альтруизм
- «Сознательность»
- «Умение проявлять гибкость в сложных задачах»
- «Вежливость»

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня по теме 2.1 «Общая цель и распределение задач внутри команды»

Задание: Локальный провайдер Интернета и цифрового телевидения продвигает свои услуги через телефонные переговоры с потенциальными клиентами. Этим занимается call-центр, в котором работает 20 человек под руководством менеджера по продажам.

Перед call-центром стоит задача выполнять групповой план в 200 подключений в месяц. Перевыполнение отделом плана на каждые 20 дополнительных заключенных договоров существенно увеличивает премиальную часть заработной платы. Если же план перевыполнен менее чем на 20 подключений, то бонусы за дополнительно заключенные договора «сгорают».

К 25-му октября продажи отдела достигли отметки в 208 подключений. Анализируя деятельность сотрудников, менеджер по продажам обратил внимание, что некоторые из них, выполнив свой индивидуальный план, практически переставали совершать дополнительные звонки, в то время как другие продолжали интенсивно работать, чтобы отдел смог получить премиальные.

Поскольку за оставшиеся дни месяца надо было подключить еще как минимум 12 клиентов, менеджер решил жестко привязать долю премиальных выплат к количеству дополнительных заключенных договоров каждым сотрудником. Благодаря этому активизировались те сотрудники call-центра, которые в течение месяца показывали низкие результаты, и в итоге необходимый для получения премиальных показатель был достигнут.

С какими эффектами групповой деятельности столкнулся менеджер до и после изменения принципа распределения премиальных выплат между сотрудниками?

- Социальная фасилитация до, социальная лень после

- Саботаж до, социальная фасилитация после
- Социальная лень до, социальная фасилитация после
- Социальная лень до, командная работа после
- Социальная ингибция до, синергетический эффект после

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня по теме 2.3 «Теория и практика разрешения конфликтов»

Задание: Петр работает в преуспевающей компании и уже пять лет занимается разработкой программного обеспечения, приложений и оформлением сайта для данной компании. Несмотря на то, что он качественно выполняет свои обязанности и регулярно получает премии, его не повышают по службе. Петру кажется, что руководство компании его недооценивает, так как его коллега, работающий на аналогичной позиции всего два года, на днях получил повышение. Петр, обидевшись на руководство, решает навредить компании и остановить работу нескольких важных программ, а также взламывает веб-сайт компании.

Поведение Петра можно охарактеризовать как:

- Абсентеизм
- Презентеизм
- Саботаж
- Буллинг
- Обструкционизм

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня по теме 2.4 «Управление поведением в организации»

Задание: Политика крупной инвестиционной фирмы такова, что над каждым новым проектом должна работать команда специалистов из различных отделов, чтобы обеспечить наличие экспертов в каждой области. В прошлом году руководство сформировало проектную команду, куда, в числе прочих, вошли Алексей (экономист по планированию), Георгий (специалист по связям с общественностью) и Дмитрий (маркетолог). В течение полугода сотрудники вместе работали над проектом, с успехом его завершили и вернулись к текущим обязанностям в своих отделах. Однако за время работы над проектом обнаружилось, что обмен рабочей информацией повышает производительность труда каждого. Маркетинговые данные Дмитрия полезны для бизнес-планирования, которым занимается Алексей, и помогают Георгию четче спланировать коммуникативную политику. Результаты работы Георгия с инвесторами полезны для корректировки финансовых планов Алексея и маркетинговых исследований Дмитрия. Поэтому сотрудники продолжили активно общаться и после завершения проекта, что постепенно привело к развитию у них дружеских отношений.

На основе чего образовалась неформальная группа Алексея, Георгия и Дмитрия?

- Когнитивных механизмов интеграции
- Социальной фасилитации
- Аффективных механизмов интеграции
- Общих ценностей и установок
- Высокой степени сплоченности

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня по теме 2.6 «Групповая динамика и командообразование.

Формирование команды»

Задание 4. Олег работает руководителем отдела GroupsandEvents в крупном пятизвёздочном отеле. Его управленческая позиция такова: «Ничего не имеет значения, кроме прибыли, которую сотрудники должны приносить отелю». Он гордится тем, что его подчиненные сильно конкурируют между собой, пытаясь взять на себя больше работы. Правда, коллектив находится в постоянном напряжении, присутствует страх перед начальством, люди разобщены и часто конфликтуют. Многие не выдерживают таких условий труда и уходят, в результате чего в отделе высока текучесть кадров.

Обнаружив, что показатели работы отдела перестали расти, Олег решил прибегнуть к современным технологиям командообразования. Для проведения соответствующего тренинга был нанят бизнес-консультант, специализирующийся в этой области.

Удастся ли сформировать в отделе «команду»?

- Да, потому что хорошие бизнес-тренеры способны творить чудеса
- Да, потому что сотрудники энергичны и амбициозны
- Нет, потому что сотрудники заняты однотипной деятельностью
- Нет, потому что для формирования команды нужна атмосфера сотрудничества
- Нет, потому что стоящие перед отделом задачи недостаточно сложны и значимы для сотрудников

7.2.2 Задания творческого уровня

Выполнение творческих заданий, предусмотренных рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Задание выдается в начале занятия, до слушателя доводятся методические указания по его выполнению. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Решенные задания подлежат проверке

преподавателем в конце занятия. Возможно выполнение заданий в рамках самостоятельной работы в качестве ИДЗ с последующим контролем качества их выполнения.

Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся тему.

Образец типового варианта заданий творческого уровня
по теме 2.2 «Теория и практика разрешения конфликтов»

Задание: Олеся, Максим и Наталья успешно работают в агентстве, которое реализует различные маркетинговые проекты и исследования. Они уже имеют достаточно постоянных клиентов – средних и крупных компаний. Можно уверенно сказать, что они – сплоченная и дружная команда. При этом характеры у них абсолютно разные. Олеся всегда придумывает интересные, неординарные идеи, с энтузиазмом берется за новые проекты. Максим часто спорит с Олесей, считая ее идеи «воздушными замками», однако именно он в итоге тщательно прорабатывает все мельчайшие детали новых проектов и следит, чтобы они были доведены до конца. Наталья не претендует на лидерство, с юмором относится к ожесточенным спорам Олеси и Максима и претворяет в жизнь задачи, которые сформулировали и выработали ее коллеги.

К каким типам ролей, согласно Р. Белбину, можно отнести каждого сотрудника?

- Олеся – исследователь ресурсов, Максим – специалист, Наталья – аналитик
- Олеся – генератор идей, Максим – контролер, Наталья – реализатор
- Олеся – мотиватор, Максим – координатор, Наталья – исследователь ресурсов
- Олеся – координатор, Максим – командный игрок, Наталья – контролер
- Олеся – специалист, Максим – контролер, Наталья – командный игрок

Образец типового варианта заданий творческого уровня
по теме 2.5 «Коллектив как структура. Виды связей и основные структурные единицы»

Задание: В отделе кадров промышленного предприятия сложились определенные правила работы, которые строго поддерживаются его начальником – Екатериной Ивановной. От сотрудников ожидается четкое следование инструкциям начальника, выполнение стандартных процедур, использование отработанных методов. Большинство сотрудников с такими

правилами согласны, поскольку те позволяют комфортно и спокойно работать.

Однако устаревшие методы снижают результативность работы отдела, и молодой и активный специалист Андрей время от времени выдвигает предложения о возможностях оптимизации деятельности. Его идеи обычно игнорируются начальником отдела, поэтому Андрей решил обратиться со своими предложениями напрямую к вышестоящему руководству. Узнав об этом, Екатерина Ивановна решила, что ее компетенция и авторитет были подвергнуты сомнению, и в резкой форме отчитала Андрея за самоуправство, пригрозив материальными санкциями, если сотрудник будет продолжать выходить за рамки своих обязанностей. Коллеги тоже были возмущены неуважительным отношением Андрея к Екатерине Ивановне и его желанием «выслужиться» перед начальством.

Как можно охарактеризовать поведение начальника и сотрудников отдела по отношению к Андрею?

- Применение положительных групповых стимулов
- Низкая производительность высокосплоченной рабочей группы, приверженной неэффективным нормам
- Осуществление группового контроля в дополнение к формальным требованиям
- Проявление социальной лени в рабочей группе
- Принуждение к следованию неформальным групповым нормам, противостоящим интересам эффективности труда

7.3 Типовые тестовые задания

Тестирование проводится по окончанию и в течение года по завершению изучения дисциплины и раздела (контроль/проверка остаточных знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности). Компьютерное тестирование обучающихся по темам используется при проведении текущего контроля знаний обучающихся. Результаты тестирования могут быть использованы при проведении промежуточной аттестации.

Во время проведения контроля в форме тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадами для практических занятий не разрешено.

Тесты формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.

Тест (педагогический тест) – это система заданий – тестовых заданий возрастающей трудности, специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.

Тестовое задание (ТЗ) – варьирующаяся по элементам содержания и

по трудности единица контрольного материала, минимальная составляющая единица сложного (составного) педагогического теста, по которой испытуемый в ходе выполнения теста совершает отдельное действие.

Фонд тестовых заданий (ФТЗ) по дисциплине – это совокупность систематизированных диагностических заданий – тестовых заданий (ТЗ), разработанных по всем тематическим разделам (дидактическим единицам) дисциплины (прошедших апробацию, экспертизу, регистрацию и имеющих известные характеристики) специфической формы, позволяющей автоматизировать процедуру контроля.

Типы тестовых заданий:

ЗТЗ – тестовое задание закрытой формы (ТЗ с выбором одного или нескольких правильных ответов);

ОТЗ – тестовое задание открытой формы (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентируемым ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме)).

7.3.1 Типовые тестовые задания по разделам

Образец типовых тестовых вопросов для собеседования по разделу 1 «Актуальные проблемы организационного поведения»

1. Организационное поведение – это наука о...
 - Целях и процессе управления
 - Индивидах и рабочих группах в организации
 - Технологиях управления персоналом
 - Межличностных коммуникациях
 - Основных характеристиках организации как системы
2. Одной из основных функций поведения является:
 - Следование нормам и правилам
 - Исполнение рабочих задач
 - Повышение социального статуса
 - Удовлетворение потребностей
 - Получение власти над другими людьми
3. Признаком ролевого поведения в организации является:
 - Желательность
 - Недопустимость
 - Исполнительность
 - Стандартность
 - Обязательность
4. Ролевой конфликт в организации связан с...

– Одновременным исполнением работником нескольких социальных ролей

– Навязыванием человеку социальной роли
– Противоречивыми требованиями к работнику со стороны руководителя

– Кризисом самоидентификации
– Несправедливым распределением ролей внутри рабочей группы

5. Поведение, отклоняющееся от норм, требований и ожиданий, связанных со статусом человека в организации, и являющееся нежелательным для организации, называется

– Инновационное
– Негативное
– Антиролевое
– Проактивное
– Неформальное

6. Умышленное и скрытое противодействие человека или группы людей внутри организации выполнению задач, стоящих перед компанией, называется...

– Обструкционизм
– Надрольное поведение
– Саботаж
– Организационное диссидентство
– Организационный цинизм

7. К какому из типов контрпродуктивного поведения в организации относится ситуация, когда сотрудник в рабочее время занимается личными делами?

– Девиация в отношении ресурсов организации» (propertydeviance)
– «Межличностная агрессия» (personalaggression)
– Политическая девиация» (politicaldeviance)
– Девиация в отношении производства» (productiondeviance)
– Девиация на рабочем месте (workplacedeviance)

8. Какое из утверждений относительно презентеизма является неверным?

– Презентеизм – это присутствие сотрудника на рабочем месте в период болезни

– Презентеизм – синоним трудоголизма
– Презентеизм связан с неэффективной работой сотрудника
– Презентеизм характерен для очень ответственных сотрудников

– Презентеизм может быть результатом принуждения со стороны руководства

9. В соответствии с определением, к «поведению организационного гражданина» относится:

- Выполнение плана
- Доброжелательность по отношению к коллегам
- Участие в обязательных корпоративных мероприятиях
- Достижение наибольшей производительности в рамках должностных обязанностей
- Отстаивание своих интересов перед руководителем

Образец типовых тестовых вопросов для собеседования по разделу 2 «Управление поведением в организации»

1. В рамках какого подхода «лидер» противопоставляется «менеджеру-администратору»?

- Контекстуальный (ситуационный)
- Компетентностный (профессиональный)
- Предпринимательский (управленческий)
- Поведенческий (индивидуально-личностный)
- Универсалистский (нормативный)

2. Попустительский стиль руководства (по модели К. Левина – стили руководства) характеризуется тем, что:

- Похвала и порицания со стороны руководителя субъективны
- Руководитель самоустраняется от решения проблем
- При принятии решения голос руководителя является решающим
- Все дела группы планируются и обсуждаются
- Инструкции даются в виде формальных предписаний

3. В каких из перечисленных условий, в соответствии с моделью Ф. Фидлера, эффективно использовать стиль лидерства, ориентированный на задачу?

- Наличие опыта у руководителя
- Внешний локус контроля у подчиненных
- Уникальная, неструктурированная задача
- Высокий уровень доверия к подчиненным
- Способность подчиненных работать в команде

4. Результаты эмпирических исследований выявляют стабильные позитивные связи стилей руководства, ориентированных на человеческие отношения, с...

- Индивидуальной эффективностью сотрудников
- Экономическими результатами компании
- Психологическим благополучием сотрудников
- Дисциплинированностью сотрудников
- Реактивным поведением сотрудников

5. Какое из предложенных утверждений не относится к понятию «транзакционного лидерства»?

- Нацелено на контроль работы подчиненных
- Включает в себя индивидуальный подход к подчиненным
- Нацелено на предотвращение и разрешение проблемных ситуаций
- Включает в себя частичное делегирование полномочий

подчиненным

- Предусматривает вознаграждение на основе результатов труда

6. Какое из предложенных утверждений соответствует понятию «трансформационного лидерства»?

- Нацелено на сохранение statusquo
- Противопоставляется «харизматическому» и «псевдо-лидерству»
- Включает в себя «вдохновляющую мотивацию» подчиненных
- Наиболее эффективно в индивидуалистических культурах
- Включает в себя «ситуационное вознаграждение»

7. При каких условиях более эффективным считается транзакционный стиль лидерства?

- Кризисные ситуации
- Хорошие отношения в коллективе
- Высоквалифицированные подчиненные
- Эмоциональная стабильность подчиненных
- Индивидуалистическая культура

8. При каких условиях более эффективным считается трансформационный стиль лидерства?

- Подчиненные – мужчины

- Нестандартные рабочие задачи
- Высокий уровень сплоченности в рабочей группе
- Культура с преобладанием материалистических ценностей
- Стабильные условия функционирования организации

9. В чем заключается сущность «теории обмена между лидером и подчиненным» (leader-memberexchange, LMX)?

- Подчиненные, принадлежащие к «in-группе» руководителя, являются более эффективными работниками
- Число работников в «out-группе» руководителя всегда больше, чем в «in-группе»
- Руководитель по-разному относится к подчиненным в зависимости от их принадлежности к его «in-группе» или «out-группе»
- Лояльность подчиненного – главное условие попадания в «in-группу» своего руководителя
- Руководитель игнорирует инициативы и чаще применяет принуждение по отношению к подчиненным, находящимся в его «in-группе»

10. Какое из утверждений относительно женщин лидеров является неверным?

- Женщины чаще используют стиль руководства, ориентированный на задачу, чем на отношения
- Гендерные стереотипы в отношении лидерства связаны с традиционными социальными ролями женщины
- Большинству людей все равно, под чьим руководством работать – женщины или мужчины
- Женщины чаще воспринимаются своими подчиненными как «трансформационные лидеры»
- Женщины-руководители в среднем ниже оценивают собственные компетенции, чем мужчины-руководители

11. Соотнесите в правильном порядке основные этапы процедуры модификации организационного поведения

Этап	Содержание этапов
Идентификация	Мониторинг результатов внедрения с целью проверки действенности выбранной системы мероприятий и эффективности методики в целом. Вся последовательность этапов повторяется до получения удовлетворительных результатов

Измерение	Разработка и внедрение мероприятий, преследующих цель усилить функциональные поведенческие события и ослабить дисфункциональные
Анализ	Организация и проведение наблюдений с целью сбора данных, характеризующих наличие и состав ключевых поведенческих событий, важных с точки зрения их влияния на результаты работы
Внедрение	Определение частных характеристик однотипных поведенческих событий с фиксацией предпосылок их совершения и последствий
Оценка результатов внедрения	Определение предпосылок и последствиями каждого типа поведенческого события; сортировка поведенческих событий на функциональные и дисфункциональные

12. «Подвижность» границ между ролевым, антиролевым и надролевым поведением сотрудников обусловлена:

- Ценностями и нормами работника
- Ценностями и нормами организации
- Индивидуальными ресурсами работника
- Ценностями и нормами национальной культуры
- Материальными и организационными ресурсами компании

13. Наиболее эффективным, хотя и трудно реализуемым стилем поведения руководителя, в конфликтной ситуации является ...

- доминирование
- сотрудничество
- избегание
- уступчивость
- компромисс

14. В преуспевающих японских фирмах наиболее популярен и эффективен ... тип руководителя (согласно классификации Т. Коно)

- консервативно-аналитический
- консервативно-интуитивный
- новаторско-интуитивный
- новаторско-аналитический

15. Согласно распределению лидерских полномочий между участниками команды (модель Р.М. Белбина), функциональное назначение переговорщиков составляет ...

- функция лидерства
- креативная функция
- коммуникативная функция
- деятельность по основному бизнес-процессу

16. Процесс смены управленческих стереотипов, кардинального переосмысления, перестройки восприятия, смены социальных ожиданий и поведенческих установок, в результате чего персональная ответственность формального руководителя сменяется коллективной ответственностью для каждого из участников команды, – это ...

17. Сущность феномена групповой поляризации проявляется в том, что ...

– обсуждение актуальных проблем в группе зачастую усиливает изначальные установки ее членов, как положительные, так и отрицательные

– люди прилагают меньше усилий в том случае, когда они объединяют свои анонимные усилия ради общей цели, нежели в случае индивидуальной ответственности, когда виден вклад каждого отдельно в общее дело

– меньшинство группы наиболее влиятельно при условиях последовательности в своих взглядах, уверенности в своей правоте и способности привлекать сторонников из числа большинства

– для группы интересы групповой гармонии часто важнее принятия реалистических решений

– происходит смещение средней тенденции к своему полюсу вместо раскола мнений внутри группы

18. Если при анализе делегирования лидерских полномочий в команде использовать метафору о пастухе, управляющем процессом движения овечьей отары, то при модели «пастух позади» можно констатировать ...

– высокую степень делегирования при крайне низком контроле над ситуацией и над людьми

– высокую степень делегирования при сохранении высокого контроля и над людьми, и над ситуацией

– крайне низкий контроль над людьми и столь же низкую степень делегирования

– высокий контроль над людьми, но делегирование лидерских полномочий в данном случае не практикуется

7.3.1 Типовые тестовые задания по дисциплине

Таблица 11 – Структура тестовых материалов по дисциплине

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ОПК-1.2 Применяет знания (на промежуточн	1.1 Основные понятия и термины теоретического	Основные понятия	Знание	13 – ОТЗ 13 – ЗТЗ
		Организационное поведение в	Умения	13 – ОТЗ 13 – ЗТЗ

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ом уровне) организационной и управленческой теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	базиса организационного поведения	системе наук об управления		
		Классификация и модели организационного поведения	Действия	13 – ОТЗ 13 – ЗТЗ
	1.2 Актуальные проблемы организационного поведения	Основные понятия	Знание	13 – ОТЗ 13 – ЗТЗ
		Восприятие, как фактор поведения человека в организации	Умения	13 – ОТЗ 13 – ЗТЗ
		Критериальные основы поведения личности	Действия	13 – ОТЗ 13 – ЗТЗ
	1.3 Кооперация и координация в работе на общую цель	Основные понятия	Знание	13 – ОТЗ 13 – ЗТЗ
		Группы в организации и их типы	Умения	13 – ОТЗ 13 – ЗТЗ
		Групповые процессы. Создание команд и управление ими	Действия	13 – ОТЗ 13 – ЗТЗ
	2.1 Общая цель и распределение задач внутри команды	Основные понятия	Знание	13 – ОТЗ 13 – ЗТЗ
		Оптимальное распределение задач, контроль их решения и последующая оценка эффективности персонала	Умения	13 – ОТЗ 13 – ЗТЗ
		Организация работы в команде	Действия	13 – ОТЗ 13 – ЗТЗ
	2.2 Текущий контроль и оценка эффективности деятельности работников в команде	Основные понятия	Знание	13 – ОТЗ 13 – ЗТЗ
		Текущий контроль и оценка эффективности деятельности работников в команде	Умения	13 – ОТЗ 13 – ЗТЗ
		Система учёта рабочего времени	Действия	13 – ОТЗ 13 – ЗТЗ

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
		и контроля сотрудников		
	2.3 Теория и практика разрешения конфликтов	Основные понятия	Знание	13 – ОТЗ 13 – ЗТЗ
		Формы, исходы и критерии разрешения конфликтов	Умения	13 – ОТЗ 13 – ЗТЗ
		Логика, стратегии и способы разрешения конфликтов	Действия	13 – ОТЗ 13 – ЗТЗ
	2.4 Управление поведением в организации	Основные понятия	Знание	13 – ОТЗ 13 – ЗТЗ
		Анализ поведения организации	Умения	13 – ОТЗ 13 – ЗТЗ
		Особенности организационного поведения на различных этапах жизненного цикла	Действия	13 – ОТЗ 13 – ЗТЗ
	2.5 Коллектив как структура. Виды связей и основные структурные единицы	Основные понятия	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Коллектив как структура	Умения	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Виды связей и основные структурные единицы	Действия	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
	2.6 Групповая динамика и командообразование. Формирование команды	Основные понятия	Знание	13 – ОТЗ 13 – ЗТЗ
		Групповая динамика и командообразование	Умения	13 – ОТЗ 13 – ЗТЗ
		Формирование команды	Действия	13 – ОТЗ 13 – ЗТЗ
Итого				120 – ОТЗ 120 – ЗТЗ

Тестирования, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Тестирование проводится с использованием компьютерных технологий. Варианты тестовых заданий формируются случайно из базы ТЗ. Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС и

обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины

*Образец типового варианта итогового теста,
предусмотренного рабочей программой дисциплины¹*

Тест содержит 18 вопросов, в том числе 9 – ОТЗ, 9 – ЗТЗ.

Норма времени – 40 мин.

1. Организационное поведение – это наука о...
 - Целях и процессе управления
 - Индивидах и рабочих группах в организации
 - Технологиях управления персоналом
 - Межличностных коммуникациях
 - Основных характеристиках организации как системы

2. Одной из основных функций поведения является:
 - Следование нормам и правилам
 - Исполнение рабочих задач
 - Повышение социального статуса
 - Удовлетворение потребностей
 - Получение власти над другими людьми

3. Признаком ролевого поведения в организации является:
 - Желательность
 - Недопустимость
 - Исполнительность
 - Стандартность
 - Обязательность

4. Ролевой конфликт в организации связан с...
 - Одновременным исполнением работником нескольких социальных ролей
 - Навязыванием человеку социальной роли
 - Противоречивыми требованиями к работнику со стороны руководителя
 - Кризисом самоидентификации
 - Несправедливым распределением ролей внутри рабочей группы

5. Поведение, отклоняющееся от норм, требований и ожиданий, связанных со статусом человека в организации, и являющееся нежелательным для организации, называется

- Инновационное
- Негативное
- Антиролевое
- Проактивное
- Неформальное

6. Умышленное и скрытое противодействие человека или группы людей внутри организации выполнению задач, стоящих перед компанией, называется...

- Обструкционизм
- Надрольное поведение
- Саботаж
- Организационное диссидентство
- Организационный цинизм

7. К какому из типов контрпродуктивного поведения в организации относится ситуация, когда сотрудник в рабочее время занимается личными делами?

- Девиация в отношении ресурсов организации» (propertydeviance)
- «Межличностная агрессия» (personalaggression)
- Политическая девиация» (politicaldeviance)
- Девиация в отношении производства» (productiondeviance)
- Девиация на рабочем месте (workplacedeviance)

8. Соотнесите в правильном порядке основные этапы процедуры модификации организационного поведения

Этап	Содержание этапов
Идентификация	Мониторинг результатов внедрения с целью проверки действенности выбранной системы мероприятий и эффективности методики в целом. Вся последовательность этапов повторяется до получения удовлетворительных результатов
Измерение	Разработка и внедрение мероприятий, преследующих цель усилить функциональные поведенческие события и ослабить дисфункциональные
Анализ	Организация и проведение наблюдений с целью сбора данных, характеризующих наличие и состав ключевых поведенческих событий, важных с точки зрения их влияния на результаты работы
Внедрение	Определение частных характеристик однотипных поведенческих событий с фиксацией предпосылок их совершения и последствий

Оценка результатов внедрения	Определение предпосылок и последствий каждого типа поведенческого события; сортировка поведенческих событий на функциональные и дисфункциональные
------------------------------	---

9. В соответствии с определением, к «поведению организационного гражданина» относится:

- Выполнение плана
- Доброжелательность по отношению к коллегам
- Участие в обязательных корпоративных мероприятиях
- Достижение наибольшей производительности в рамках должностных обязанностей
- Отстаивание своих интересов перед руководителем

10. Вставить пропущенное слово.

Само понятие «_____ поведение» можно формально определить, как понимание, предвидение и управление человеческим поведением в рамках организаций.

11. Вставьте пропущенное слово

_____ – это совокупность индивидуальных, социальных и психологических факторов характеризующих человека.

12. Вставьте пропущенное слово

_____ – это стадия ориентации и знакомства. Члены группы оценивают способности друг друга, умение достигать поставленных целей, возможность установления дружеских отношений, приемлемые для остальных типы поведения. Это стадия высокой неопределенности, и участники группы обычно принимают на себя любые полномочия, предложенные формальными или неформальными лидерами. На стадии формирования лидер команды должен дать участникам время познакомиться и поощрять неформальное общение.

13. Вставьте пропущенное слово

Социальное поведение _____ – в социологической науке это качественная характеристика социального действия и социального взаимодействия, которые неразрывно связаны друг с другом.

14. Вставьте пропущенное слово.

_____ – это обусловленность поведения человека и животных какой-либо причиной. Непроизвольное поведение животных, как и непроизвольные реакции человека, детерминированы, т.е. обусловлены какой-либо причиной (чаще всего – внешним сигналом, раздражителем). При произвольном поведении конечная причина действия, поступка находится в самом человеке. Именно он принимает решение реагировать или нет на тот или иной внешний или внутренний сигнал.

15. Вставьте пропущенное слово.

_____ стиль руководства - данный стиль управления характерен для лидеров, которые при принятии решений не советуются с членами команды, даже несмотря на то, что их вклад может быть действительно ценным. Такой метод и стиль управления эффективны в ситуациях, когда необходимо быстро принять решения, но мнение команды не нужно.

16. Вставьте пропущенное слово

_____ аудита персонала является весь трудовой коллектив предприятия, система управления кадрами, ее принципы и методы. Основной целью аудита кадров есть оценка фактора, который обеспечивает получение прибыли, то есть эффективность деятельности персонала.

17. Вставьте пропущенное слово

Выявление форм поведения, связанных с трудовой деятельностью и необходимых для реализации принято _____ деятельности организации.

18. Вставьте пропущенное слово

Существующие модели ОП группируются в четыре основных типа: авторитарный, опекающий, поддерживающий и _____.

7.5 Зачет

Проведение промежуточной аттестации в форме зачета у обучающихся позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля (при этом могут учитываться результаты рубежного и итогового тестирования по дисциплине), так как оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Для этого преподаватель находит среднюю оценку уровня сформированности компетенций у обучающегося, как сумму всех полученных оценок, деленную на число этих оценок (таблица 12).

Таблица 12 – Шкала и критерии оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля

Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета, то обучающийся сдает зачет.

Зачет проводится в форме тестирования. База тестовых заданий разного уровня сложности размещена в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ. Структура базы тестовых заданий и образец одного формируемого варианта тестовых заданий приведены в п.7.4 методических указаний.

Учебно-методическое издание

НАТАЛИЯ АНАТОЛЬЕВНА АНИСИМОВА

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Методические материалы и указания по изучению дисциплины для обучающихся направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Подписано в печать 02.06.2023 г.

Формат бумаги 60×84/16

66588

1,66 авт. л. 2,81 печ. л.

45

экз.

План издания 20__ г. № ^{п/п} КРИЖТ ИрГУПС
Протокол № от

Отпечатано в КРИЖТ ИрГУПС
Красноярск, ул. Л. Кецховели, 89.