

Рабочая программа дисциплины

Организационное поведение

<i>Направление подготовки</i>	Реклама и связи с общественностью
<i>Код</i>	42.03.01
<i>Направленность (профиль)</i>	Рекламные и маркетинговые коммуникации, PR
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 039CF0930035B466A44637ABV04B6AF49F
Владелец: ПОПОВ ВАСИЛИЙ ГАВРИИЛОВИЧ
Действителен: с 23.04.2026 до 23.07.2027

Москва
2026

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Профессиональные	-	ПК-5
Профессиональные	-	ПК-7

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ПК-5	Способен использовать результаты исследований для планирования рекламных и PR-кампаний и реализовывать типовые алгоритмы проектов при создании коммуникационного продукта	ПК-5.1 Применяет методы исследований в области СМИ для создания алгоритмов проектов ПК-5.2 Организует маркетинговые исследования в области СМИ и разрабатывает маркетинговую стратегию для коммуникационных продуктов ПК-5.3 Организует мероприятия, способствующие увеличению продаж продукции СМИ ПК-5.4 Осуществляет контроль и проведение оценки эффективности результатов продвижения продукции СМИ
ПК-7	Способен разрабатывать и реализовывать индивидуальные и (или) коллективные проекты в сфере рекламы и связей с общественностью	ПК-7.1 Использует типовые алгоритмы проектов и кампаний в сфере рекламы и связей с общественностью ПК-7.2 Составляет основные документы по сопровождению проекта в сфере рекламы и (или) связей с общественностью ПК-7.3 Использует результаты исследований для планирования рекламной или PR-кампании при создании коммуникационного продукта

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	ПК-7		
	- особенности индивидуального и группового поведения, взаимодействие формальных и неформальных организаций - алгоритмы творческих и медиа-проектов, и кампаний	- формировать и корректировать документы по сопровождению проекта в сфере рекламы и (или) связей с общественностью согласно концепции организационного поведения - осуществлять контроль за ходом работ по выполнению принципов организационного поведения	- технологиями исследования организационных отношений и процессов для принятия решений в организации - современными технологиями исследования управления персоналом организации - основами исследования и управления конфликтами и стрессами в организации
Код компетенции	ПК-5		
	-методы исследований трудовой мотивации сотрудников медиакомпаний -особенности исследования организационного поведения в системе международного коммуникационного бизнеса	-организовать маркетинговое исследование в области корпоративной культуры и организационного поведения медиакомпаний -разработать маркетинговую стратегию для продукции СМИ в рамках работы медиакомпаний и агентств	-навыками организации корпоративных мероприятий, способствующих продвижению брендов разных видов СМИ -навыками осуществления контроля и проведения оценки эффективности результатов продвижения продукции медиакомпаний и агентств

4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организационное поведение» находится в составе части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана ОПОП. Дисциплина находится в логической и содержательно-методической взаимосвязи с такими дисциплинами, как: «Корпоративные коммуникации», «Управление проектами» и др.

В рамках освоения программы бакалавриата выпускники готовятся к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: авторский, проектный, маркетинговый, организационный, технологический.

Профиль (направленность) программы установлена путем её ориентации на сферу профессиональной деятельности выпускников: Рекламные и маркетинговые коммуникации, PR.

5. Объем дисциплины

<i>Виды учебной работы</i>		<i>Формы обучения</i>			
		<i>Очная</i>	<i>Очно-заочная</i>	<i>Заочная</i>	<i>Заочная с применением ДОТ</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы		5/180	5/180	5/180	5/180
Контактная работа:					
	Занятия лекционного типа	18	12	4	2
	Занятия семинарского типа	18	24	8	4
	Промежуточная аттестация: Зачет	0,1	0,1	4	4
Самостоятельная работа (СРС)		143,9	143,9	164	170

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам / разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

6.1. Распределение часов по разделам/темам и видам работы

6.1.1. Очная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				Самостоятельная работа
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные работы	Иные занятия	
	Тема 1. Введение. Исторические корни организационного поведения.	2			1			10

	Тема 2. Методология организационного поведения.	2			1			10
	Тема 3. Разнообразие индивидуальных различий. Личность и психологические установки.	2			2			10
	Тема 4. Процессы восприятия и управления впечатлением.	2			2			20
	Тема 5. Трудовая мотивация: модели, приемы и проблемы.	2			2			10
	Тема 6. Власть в организации.	1			2			20
	Тема 7. Лидерство в организации.	1			2			20
	Тема 8. Корпоративная культура и организационное поведение.	1			2			10
	Тема 9. Управление изменениями и инновациями.	1			1			10
	Тема 10. Групповая динамика. Командная работа.	1			1			10
	Тема 11. Коммуникации в организациях и межличностные процессы.	1			1			7
	Тема 12. Организационное поведение в системе международного бизнеса	2			1			6,9
	Итого:	18			18			143,9
	Промежуточная аттестация	0,1						

6.1.2. Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)		
		Контактная работа		Самостоятельная
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	

								работ а
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные раб.	Иные занятия	
1.	Тема 1. Введение. Исторические корни организационного поведения.	1			2			10
2.	Тема 2. Методология организационного поведения.	1			2			10
3.	Тема 3. Разнообразие индивидуальных различий. Личность и психологические установки.	1			2			10
4.	Тема 4. Процессы восприятия и управления впечатлением.	1			2			10
5.	Тема 5. Трудовая мотивация: модели, приемы и проблемы.	1			2			10
6.	Тема 6. Власть в организации.	1			2			10
7.	Тема 7. Лидерство в организации.	1			2			10
8.	Тема 8. Корпоративная культура и организационное поведение.	1			2			10
9.	Тема 9. Управление изменениями и инновациями.	1			2			10
10.	Тема 10. Групповая динамика. Командная работа.	1			2			20
11.	Тема 11. Коммуникации в организациях и межличностные процессы.	1			2			20
12.	Тема 12. Организационное поведение в системе международного бизнеса	1			2			139
	Итого:	12			24			143,9
Промежуточная аттестация		0,1						

6.1.3 Заочная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самостоят ельная работа
		Контактная работа						
		Занятия лекционно го типа		Занятия семинарского типа				
		Лекц ии	Иные учебн ые заня тия	Практ ически е заняти я	Сем инар ы	Лабора торны е раб.	Иные занят ия	
1.	Тема 1. Введение. Исторические корни организационного поведения.	-			-			10
2.	Тема 2. Методология организационного поведения.	-			-			10
3.	Тема 3. Разнообразие индивидуальных различий. Личность и психологические установки.	1			1			10
4.	Тема 4. Процессы восприятия и управления впечатлением.	-			1			10
5.	Тема 5. Трудовая мотивация: модели, приемы и проблемы.	-			-			10
6.	Тема 6. Власть в организации.	1			1			10
7.	Тема 7. Лидерство в организации.	-			1			20
8.	Тема 8. Корпоративная культура и организационное поведение.	-			1			10
9.	Тема 9. Управление изменениями и инновациями.	1			1			20
10.	Тема 10. Групповая динамика. Командная работа.	-			1			10

11.	Тема 11. Коммуникации в организациях и межличностные процессы.	1			1			20
12.	Тема 12. Организационное поведение в системе международного бизнеса	-			-			24
	Итого:	4			8			164
Промежуточная аттестация			4					

6.1.4. Заочная форма обучения с применением ДОТ

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самост оятельн ая работа
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебны е заняти я	Практ ически е заняти я	Сем и нар ы	Лаб орато рные раб.	Иные заняти я	
1.	Тема 1. Введение. Исторические корни организационного поведения.	1			2			20
2.	Тема 2. Методология организационного поведения.	1			2			20
3.	Тема 3. Разнообразие индивидуальных различий. Личность и психологические установки.							20
4.	Тема 4. Процессы восприятия и управления впечатлением.							20

5.	Тема 5. Трудовая мотивация: модели, приемы и проблемы.							20
6.	Тема 6. Власть в организации.							10
7.	Тема 7. Лидерство в организации.							10
8.	Тема 8. Корпоративная культура и организационное поведение.							10
9.	Тема 9. Управление изменениями и инновациями.							10
10.	Тема 10. Групповая динамика. Командная работа.							10
11.	Тема 11. Коммуникации в организациях и межличностные процессы.							10
12.	Тема 12. Организационное поведение в системе международного бизнеса							10
	Промежуточная аттестация	4						
	Итого	2			4			170

6.2. Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

6.2.1. Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
1.	Тема 1. Введение. Исторические корни организационного поведения.	Организационное поведение как синтетическая дисциплина. Составляющие организационного поведения: психология, социология, социальная психология, теория организация, культурология – и их взаимосвязь. Проблемное поле организационного

		поведения. Причины внимания к организационному поведению в современных организациях. История исследований эффективности организаций. Критерии эффективности образцовых компаний. Тенденции развития современных организаций.
2.	Тема 2. Методология организационного поведения.	Методологические проблемы наук о поведении. Проектирование исследовательской программы. Эксперимент в организационном поведении. Полевые исследования. Изучение конкретных ситуаций. Пример изучения национальных различий (С. Милграм). Сбор данных и измерения в организационном поведении. Анкетирование. Интервьюирование. Стороннее наблюдение. Включенное наблюдение. Измерения и их уровни. Валидность результатов исследований в организационном поведении.
3.	Тема 3. Разнообразие индивидуальных различий. Личность и психологические установки.	Понятие личности. Структура личности (личные цели, компетенции, убеждения, ценности, рационализация). Представление личности о себе: самоуважение, самооффективность, ситуационные детерминанты представления о себе. Этапы развития личности и процессы социализации. Ключевые черты личности и организационное поведение. Природа, виды и формирование установок. Последствия установок в отношении труда. Функции и изменения установок. Удовлетворенность трудом и преданность организации как виды установок; их значение для организационного поведения.
4.	Тема 4. Процессы восприятия и управления впечатлением.	Ощущения и восприятие. Восприятие как один из когнитивных процессов. Субпроцессы восприятия. Избирательность восприятия. Организация и искажения восприятия. Ошибка атрибуции. Социальное и межличностное восприятие. Модель обработки социальной информации в процессе восприятия. Управление впечатлением. Стратегии поведения для управления впечатлением.
5.	Тема 5. Трудовая мотивация: модели, приемы и проблемы.	Понятие о мотивации. Мотивы и их виды: общие, первичные и вторичные. Трудовая мотивация. Типология мотивационных теорий. Содержательные теории; их достоинства и трудности. Процессуальные теории. Мотивационная модель В Врума. Теория справедливости и теория атрибуции – современные подходы к мотивации.

		Проблема отсутствия единой теории мотивации. Национальные особенности трудовой мотивации. Типологическая концепция трудовой мотивации В. И. Герчикова. 4 основных метода улучшения мотивации и повышения результативности. Целеполагание как средство мотивации. Управление по целям. Качество трудовой жизни и проектирование работ. Оценка мотивационного потенциала по Хэкману-Олдхэму. Участие (партиципативность) или вовлечение работников. Стимулирование. Оценка результативности деятельности: определение и компоненты. Достоинства и недостатки различных систем оценки. Значение обратной связи по результатам оценки. Метод всесторонней обратной связи (<i>360-Degree Feedback</i>). Ключевые показатели эффективности деятельности. Оценка по KPI (<i>Key Performance Indicators</i>)
6.	Тема 6. Власть в организации.	Власть в организации. Формы власти. Соотношение власти, полномочий и влияния. Эксперименты Милльграма. Ситуационные подходы к власти. Способы приобретения власти. Политика (правила) и власть. Возможные негативные последствия организационной политики. Методы и формы влияния. Симпатия и уважение. Лидерство как влияние.
7.	Тема 7. Лидерство в организации.	Лидер и менеджер: альтернатива или совместимость? Признаки современных лидеров и анти-лидеров. Стили лидерства и руководства. Основные подходы к изучению лидерства. Недостатки и ограничения ранних моделей лидерства (теории лидерских черт, управленческая решетка). Континуум стилей лидерства Танненбаума. Теория «путь-цель». Ситуационный подход (Херси и Бланшар). Атрибутивная теория лидерства. Теория заменителей лидерства. Теория распределенного лидерства. Эмоциональное лидерство. Как лидеры коммуницируют. Коучинговый стиль лидера.
8.	Тема 8. Корпоративная культура и организационное поведение.	Понятие о корпоративной культуре. Исторические основы исследования корпоративной культуры. Основные модели описания культуры. Модель Э. Шайна: три уровня культуры. Функции культуры. Субкультуры и контркультуры. Сильные и слабые культуры.

		Диагностика корпоративной культуры. Создание корпоративной культуры и ее модификации. Проблема соответствия корпоративной культуры миссии и стратегии организации. Влияние корпоративной культуры на поведение индивидуума и групп в организации. Сравнение корпоративных культур.
9.	Тема 9. Управление изменениями и инновациями.	Примеры инноваций, связанных с организационными изменениями. Концептуальная модель изменений К. Левина. Уровни изменений (по Херси, Бланшару) ADKAR – модель изменений. Этапы изменений. Формула готовности к изменениям. Уровни восприятия изменений. Методы преодоления сопротивления изменениям. Внедрение и закрепление результатов изменений.
10.	Тема 10. Групповая динамика. Командная работа.	Понятие о групповой динамике. Типология групп. Характеристики группы (структура, статусная иерархия, роли, нормы, лидерство, сплоченность). Факторы, способствующие росту групповой сплоченности. Процессы дифференциации в группах. Внутригрупповые конфликты. Последствия сильной групповой идентичности. Групповое единомыслие. Группы вовлечения работников. Кружки качества. Понятие о команде. Причины внимания к командным формам организации труда в современном менеджменте. Этапы развития команд. Наблюдение групповых процессов. Социограммы. Анализ процессов взаимодействия. Области наблюдения. Межгрупповое взаимодействие. Факторы, влияющие на межгрупповое взаимодействие. Типы межгрупповых взаимодействий.
11.	Тема 11. Коммуникации в организациях и межличностные процессы.	Коммуникация как процесс с обратной связью. Понятие об информационных шумах и способах их подавления. Коммуникационные сети. Сети в малых группах и в организациях. Виды организационных коммуникаций: нисходящие, восходящие и горизонтальные, диагональные. Барьеры в организационных коммуникациях: система отсчета, суждения на основе системы ценностей, фильтрация, внутригрупповой язык, различия в статусе, нехватка времени, информационная перегрузка). Проблемы, возникающие при блокировке отдельных видов коммуникаций.

		Совершенствование организационных коммуникаций: управление информационными потоками, обратная связь, эмпатия, повторение коммуникаций, формирование взаимного доверия, упрощения языка.
12.	Тема 12. Организационное поведение в системе международного бизнеса	Национальные культуры и организационное поведение. Факторы, влияющие на организационную культуру мультинациональной компании. Параметры межкультурных различий, подходы Г. Хофштеда, У. Оучи). Особенности мультинациональных компаний: источники рабочей силы, процесс адаптации. Основные социокультурные группы промышленно развитых стран.

6.2.2. Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
1.	Тема 1. Введение. Исторические корни организационного поведения.	1. Составляющие организационного поведения: психология, социология, социальная психология, теория организация, культурология – и их взаимосвязь. 2. Проблемное поле организационного поведения. Причины внимания к организационному поведению в современных организациях. 3. Критерии эффективности образцовых компаний. 4. Тенденции развития современных организаций.
2.	Тема 2. Методология организационного поведения.	1. Методологические проблемы наук о поведении. 2. Эксперимент в организационном поведении. 3. Полевые исследования. Изучение конкретных ситуаций. 4. Сбор данных и измерения в организационном поведении. Анкетирование. Интервьюирование. 5. Стороннее наблюдение. Включенное наблюдение. Измерения и их уровни.
3.	Тема 3. Разнообразие индивидуальных различий. Личность и психологические установки.	1. Понятие личности. Структура личности (личные цели, компетенции, убеждения, ценности, рационализация). 2. Представление личности о себе: самоуважение, самооэффективность, ситуационные детерминанты представления о себе. 3. Этапы развития личности и процессы социализации. 4. Ключевые черты личности и организационное поведение.
4.	Тема 4. Процессы восприятия и управления впечатлением.	1. Восприятие как один из когнитивных процессов. Субпроцессы восприятия. Избирательность восприятия. 2. Социальное и межличностное восприятие.

		3. Управление впечатлением. 4. Стратегии поведения для управления впечатлением.
5.	Тема 5. Трудовая мотивация: модели, приемы и проблемы.	1. Понятие о мотивации. Мотивы и их виды: общие, первичные и вторичные. 2. Трудовая мотивация. Типология мотивационных теорий. 3. Качество трудовой жизни и проектирование работ. Оценка мотивационного потенциала по Хэкману-Олдхэму. Участие (партиципативность) или вовлечение работников. 4. Стимулирование. Оценка результативности деятельности: определение и компоненты.
6.	Тема 6. Власть в организации.	1. Власть в организации. Формы власти. Соотношение власти, полномочий и влияния. 2. Способы приобретения власти. 3. Политика (правила) и власть. Возможные негативные последствия организационной политики. 4. Методы и формы влияния. Симпатия и уважение. Лидерство как влияние.
7.	Тема 7. Лидерство в организации.	1. Стили лидерства и руководства. 2. Недостатки и ограничения ранних моделей лидерства (теории лидерских черт, управленческая решетка). 3. Атрибутивная теория лидерства. Теория заместителей лидерства. 4. Теория распределенного лидерства. 5. Эмоциональное лидерство. 6. Коучинговый стиль лидера.
8.	Тема 8. Корпоративная культура и организационное поведение.	1. Понятие о корпоративной культуре. Основные модели описания культуры. 2. Модель Э. Шайна: три уровня культуры. 3. Функции культуры. Субкультуры и контркультуры. Сильные и слабые культуры. 4. Диагностика корпоративной культуры. 5. Влияние корпоративной культуры на поведение индивидуума и групп в организации.
9.	Тема 9. Управление изменениями и инновациями.	1. Примеры инноваций, связанных с организационными изменениями. 2. Концептуальная модель изменений К. Левина. 3. Этапы изменений. Формула готовности к изменениям. Уровни восприятия изменений. 4. Методы преодоления сопротивления изменениям.
10.	Тема 10. Групповая динамика. Командная работа.	1. Понятие о групповой динамике. Типология групп. Характеристики группы (структура, статусная иерархия, роли, нормы, лидерство, сплоченность). 2. Факторы, способствующие росту групповой сплоченности. Процессы дифференциации в группах. 3. Группы вовлечения работников. Кружки качества.

		4. Понятие о команде. Этапы развития команд. 5. Межгрупповое взаимодействие. Факторы, влияющие на межгрупповое взаимодействие. Типы межгрупповых взаимодействий.
11.	Тема 11. Коммуникации в организациях и межличностные процессы.	1. Коммуникация как процесс с обратной связью. 2. Коммуникационные сети. Сети в малых группах и в организациях. 3. Виды организационных коммуникаций: нисходящие, восходящие и горизонтальные, диагональные. 4. Барьеры в организационных коммуникациях. Проблемы, возникающие при блокировке отдельных видов коммуникаций. 5. Совершенствование организационных коммуникаций.
12.	Тема 12. Организационное поведение в системе международного бизнеса	1. Национальные культуры и организационное поведение. Факторы, влияющие на организационную культуру мультинациональной компании. 2. Параметры межкультурных различий, подходы Г. Хофштеда, У. Оучи). 3. Особенности мультинациональных компаний: источники рабочей силы, процесс адаптации. 4. Основные социокультурные группы промышленно развитых стран.

6.2.3. Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1.	Тема 1. Введение. Исторические корни организационного поведения.	Организационное поведение как синтетическая дисциплина. Составляющие организационного поведения: психология, социология, социальная психология, теория организация, культурология – и их взаимосвязь. Проблемное поле организационного поведения. Причины внимания к организационному поведению в современных организациях. История исследований эффективности организаций. Критерии эффективности образцовых компаний. Тенденции развития современных организаций.
2.	Тема 2. Методология организационного поведения.	Методологические проблемы наук о поведении. Проектирование исследовательской программы. Эксперимент в организационном поведении. Полевые исследования. Изучение конкретных ситуаций. Пример изучения национальных различий (С. Милграм). Сбор данных и измерения в организационном поведении. Анкетирование. Интервьюирование.

		Стороннее наблюдение. Включенное наблюдение. Измерения и их уровни. Валидность результатов исследований в организационном поведении.
3.	Тема 3. Разнообразие индивидуальных различий. Личность и психологические установки.	Понятие личности. Структура личности (личные цели, компетенции, убеждения, ценности, рационализация). Представление личности о себе: самоуважение, самооффективность, ситуационные детерминанты представления о себе. Этапы развития личности и процессы социализации. Ключевые черты личности и организационное поведение. Природа, виды и формирование установок. Последствия установок в отношении труда. Функции и изменения установок. Удовлетворенность трудом и преданность организации как виды установок; их значение для организационного поведения.
4.	Тема 4. Процессы восприятия и управления впечатлением.	Ощущения и восприятие. Восприятие как один из когнитивных процессов. Субпроцессы восприятия. Избирательность восприятия. Организация и искажения восприятия. Ошибка атрибуции. Социальное и межличностное восприятие. Модель обработки социальной информации в процессе восприятия. Управление впечатлением. Стратегии поведения для управления впечатлением.
5.	Тема 5. Трудовая мотивация: модели, приемы и проблемы.	Понятие о мотивации. Мотивы и их виды: общие, первичные и вторичные. Трудовая мотивация. Типология мотивационных теорий. Содержательные теории; их достоинства и трудности. Процессуальные теории. Мотивационная модель В Врума. Теория справедливости и теория атрибуции – современные подходы к мотивации. Проблема отсутствия единой теории мотивации. Национальные особенности трудовой мотивации. Типологическая концепция трудовой мотивации В. И. Герчикова. 4 основных метода улучшения мотивации и повышения результативности. Целеполагание как средство мотивации. Управление по целям. Качество трудовой жизни и проектирование работ. Оценка мотивационного потенциала по Хэкману-Олдхэму. Участие (партиципативность) или вовлечение работников. Стимулирование. Оценка результативности деятельности: определение и компоненты. Достоинства и недостатки различных систем оценки. Значение

		обратной связи по результатам оценки. Метод всесторонней обратной связи (<i>360-Degree Feedback</i>). Ключевые показатели эффективности деятельности. Оценка по KPI (<i>Key Performance Indicators</i>)
6.	Тема 6. Власть в организации.	Власть в организации. Формы власти. Соотношение власти, полномочий и влияния. Эксперименты Милыграма. Ситуационные подходы к власти. Способы приобретения власти. Политика (правила) и власть. Возможные негативные последствия организационной политики. Методы и формы влияния. Симпатия и уважение. Лидерство как влияние.
7.	Тема 7. Лидерство в организации.	Лидер и менеджер: альтернатива или совместимость? Признаки современных лидеров и анти-лидеров. Стили лидерства и руководства. Основные подходы к изучению лидерства. Недостатки и ограничения ранних моделей лидерства (теории лидерских черт, управленческая решетка). Континуум стилей лидерства Танненбаума. Теория «путь-цель». Ситуационный подход (Херси и Бланшар). Атрибутивная теория лидерства. Теория заменителей лидерства. Теория распределенного лидерства. Эмоциональное лидерство. Как лидеры коммуницируют. Коучинговый стиль лидера.
8.	Тема 8. Корпоративная культура и организационное поведение.	Понятие о корпоративной культуре. Исторические основы исследования корпоративной культуры. Основные модели описания культуры. Модель Э. Шайна: три уровня культуры. Функции культуры. Субкультуры и контркультуры. Сильные и слабые культуры. Диагностика корпоративной культуры. Создание корпоративной культуры и ее модификации. Проблема соответствия корпоративной культуры миссии и стратегии организации. Влияние корпоративной культуры на поведение индивидуума и групп в организации. Сравнение корпоративных культур.
9.	Тема 9. Управление изменениями и инновациями.	Примеры инноваций, связанных с организационными изменениями. Концептуальная модель изменений К. Левина. Уровни изменений (по Херси, Бланшару) ADKAR – модель изменений. Этапы изменений. Формула готовности к изменениям. Уровни восприятия изменений. Методы преодоления сопротивления изменениям.

		Внедрение и закрепление результатов изменений.
10.	Тема 10. Групповая динамика. Командная работа.	Понятие о групповой динамике. Типология групп. Характеристики группы (структура, статусная иерархия, роли, нормы, лидерство, сплоченность). Факторы, способствующие росту групповой сплоченности. Процессы дифференциации в группах. Внутригрупповые конфликты. Последствия сильной групповой идентичности. Групповое единомыслие. Группы вовлечения работников. Кружки качества. Понятие о команде. Причины внимания к командным формам организации труда в современном менеджменте. Этапы развития команд. Наблюдение групповых процессов. Социограммы. Анализ процессов взаимодействия. Области наблюдения. Межгрупповое взаимодействие. Факторы, влияющие на межгрупповое взаимодействие. Типы межгрупповых взаимодействий.
11.	Тема 11. Коммуникации в организациях и межличностные процессы.	Коммуникация как процесс с обратной связью. Понятие об информационных шумах и способах их подавления. Коммуникационные сети. Сети в малых группах и в организациях. Виды организационных коммуникаций: нисходящие, восходящие и горизонтальные, диагональные. Барьеры в организационных коммуникациях: система отсчета, суждения на основе системы ценностей, фильтрация, внутригрупповой язык, различия в статусе, нехватка времени, информационная перегрузка). Проблемы, возникающие при блокировке отдельных видов коммуникаций. Совершенствование организационных коммуникаций: управление информационными потоками, обратная связь, эмпатия, повторение коммуникаций, формирование взаимного доверия, упрощения языка.
12.	Тема 12. Организационное поведение в системе международного бизнеса	Национальные культуры и организационное поведение. Факторы, влияющие на организационную культуру мультинациональной компании. Параметры межкультурных различий, подходы Г. Хофштеда, У. Оучи). Особенности мультинациональных компаний: источники рабочей силы, процесс адаптации. Основные социокультурные группы промышленно развитых стран.

7. Текущий контроль по дисциплине (модулю) в рамках учебных занятий

В рамках текущего контроля преподаватель самостоятельно может проводить следующие мероприятия:

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Наименование оценочного средства
1.	Тема 1. Введение. Исторические корни организационного поведения.	Опрос, проблемно-аналитическое задание Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
2.	Тема 2. Методология организационного поведения.	Опрос, проблемно-аналитическое задание Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
3.	Тема 3. Разнообразие индивидуальных различий. Личность и психологические установки.	Опрос, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
4.	Тема 4. Процессы восприятия и управления впечатлением.	Опрос, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
5.	Тема 5. Трудовая мотивация: модели, приемы и проблемы.	Опрос, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
6.	Тема 6. Власть в организации.	Опрос, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
7.	Тема 7. Лидерство в организации.	Опрос, проблемно-аналитическое задание Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
8.	Тема 8. Корпоративная культура и организационное поведение.	Опрос, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
9.	Тема 9. Управление изменениями и инновациями.	Опрос, тестирование

		Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
10.	Тема 10. Групповая динамика. Командная работа.	Опрос, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
11.	Тема 11. Коммуникации в организациях и межличностные процессы.	Опрос, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
12.	Тема 12. Организационное поведение в системе международного бизнеса	Опрос, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

8.1 Основная учебная литература

1. Теория организации и организационное поведение (углубленный курс): учебное пособие / Ю. Н. Акимова, А. Н. Бурмистров, С. А. Евсеева [и др.]. — Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2022. — 97 с. — ISBN 978-5-7422-7898-6. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/128653.html>

2. Алябина, Е. В. Организационное поведение: учебное пособие / Е. В. Алябина. — Новосибирск: Новосибирский государственный университет, 2021. — 132 с. — ISBN 978-5-4437-1126-3. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/128137.html>

3. Шамис, В. А. Организационное поведение: практикум / В. А. Шамис, Г. Г. Левкин. — Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2023. — 192 с. — ISBN 978-5-4497-1821-1. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/124749.html>

8.2 Дополнительная учебная литература:

1. Алексашина, Т. В. Модели организационного поведения: учебное пособие для студентов магистратуры направления «Управление персоналом» (программа «Стратегическое управление персоналом») / Т. В. Алексашина. — Москва: Российский университет транспорта (МИИТ), 2019. — 115 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/116045.html>

2. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение: учебник / Л. И. Дорофеева. — Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 529 с. — ISBN 978-5-4497-1330-8. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110572.html>

8.3. Периодические издания

1. Вестник Московской государственной академии делового администрирования. Серия Экономика ISSN 2077-7353
2. Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество) ISSN 2073-2643
3. Общественные науки и современность. ISSN 0869-0499.

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru/>
2. Федеральное хранилище «Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов» <http://school-collection.edu.ru/>
3. «Кадровое дело» <https://www.kdelo.ru/>
4. Сайт по кадровому делопроизводству <https://www.kadrovik-praktik.ru/>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекций, семинарских занятий, самостоятельной работы. При этом самостоятельную работу следует рассматривать одним из главных звеньев полноценного высшего образования, на которую отводится значительная часть учебного времени.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

1. работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
2. внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов и курсовых работ;
3. выполнение самостоятельных практических работ;
4. подготовка к экзаменам (зачетам) непосредственно перед ними.

Для правильной организации работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Задания, проблемные вопросы, предложенные для изучения дисциплины, в том числе и для самостоятельного выполнения, носят междисциплинарный характер и базируются, прежде всего, на причинно-следственных связях между компонентами окружающего нас мира. В течение семестра, необходимо подготовить рефераты (проекты) с использованием рекомендуемой основной и дополнительной литературы и сдать рефераты для проверки преподавателю. Важным составляющим в изучении данного курса является решение ситуационных задач и работа над проблемно-аналитическими заданиями, что предполагает знание соответствующей научной терминологии и т.д.

Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному запоминанию также способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

При выполнении докладов, творческих, информационных, исследовательских проектов особое внимание следует обращать на подбор источников информации и методику работы с ними.

Для успешной сдачи экзамена (зачета) рекомендуется соблюдать следующие правила:

1. Подготовка к экзамену (зачету) должна проводиться систематически, в течение всего семестра.

2. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.

3. Время непосредственно перед экзаменом (зачетом) лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

На экзамене высокую оценку получают студенты, использующие данные, полученные в процессе выполнения самостоятельных работ, а также использующие собственные выводы на основе изученного материала.

Учитывая значительный объем теоретического материала, студентам рекомендуется регулярное посещение и подробное конспектирование лекций.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. Microsoft Windows Server;

2. Семейство ОС Microsoft Windows;

3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом;

4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (КонсультантПлюс);

5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (Система ГАРАНТ);

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

12.1. Учебная аудитория для проведения учебных занятий, предусмотренных программой бакалавриата, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) по количеству обучающихся; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя, колонки, проектор, экран.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства: Windows 10, КонсультантПлюс, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Adobe Reader, Yandex Browser, пакет LibreOffice, МТС Линк, Gimp, FreeCAD..

Подключение к сети «Интернет» и обеспечение доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

12.2. Помещение для самостоятельной работы обучающихся.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) по количеству обучающихся; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя; компьютеры в сборе для обучающихся; колонки; проектор, экран.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства: Windows 10, КонсультантПлюс, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Adobe Reader, Yandex Browser, пакет LibreOffice, МТС Линк, Gimp, FreeCAD.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

13. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины

Для освоения дисциплины используются как традиционные формы занятий – лекции (типы лекций – установочная, вводная, текущая, заключительная, обзорная; виды лекций – проблемная, визуальная, лекция конференция, лекция консультация); и семинарские (практические) занятия, так и активные и интерактивные формы занятий - деловые и ролевые игры, решение ситуационных задач и разбор конкретных ситуаций.

На учебных занятиях используются технические средства обучения мультимедийной аудитории: компьютер, монитор, колонки, настенный экран, проектор, микрофон, пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов, видеопроектор для демонстрации слайдов, видеосюжетов и др. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием компьютерного оборудования университета.

13.1. В освоении учебной дисциплины используются следующие традиционные образовательные технологии:

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- семинарские занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями;
- контрольные опросы;
- консультации;
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;
- подготовка и обсуждение рефератов (проектов), презентаций (научно-исследовательская работа);
- тестирование по основным темам дисциплины.

13.2. Активные и интерактивные методы и формы обучения

Из перечня видов: («мозговой штурм», анализ НПА, анализ проблемных ситуаций, анализ конкретных ситуаций, инциденты, имитация коллективной профессиональной деятельности, разыгрывание ролей, творческая работа, связанная с освоением дисциплины, ролевая игра, круглый стол, диспут, беседа, дискуссия, мини-конференция и др.) используются следующие:

- диспут
- анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач
- ролевая игра;
- круглый стол;
- мини-конференция
- дискуссия
- беседа.

13.3. Особенности обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

При организации обучения по дисциплине учитываются особенности организации взаимодействия с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее – инвалиды и лица с ОВЗ) с целью обеспечения их прав. При обучении учитываются особенности их психофизического развития, индивидуальные возможности и при необходимости обеспечивается коррекция нарушений развития и социальная адаптация указанных лиц.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентов-инвалидов и студентов с ограниченными возможностями здоровья и т.д. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Организационное поведение

<i>Направление подготовки</i>	Реклама и связи с общественностью
<i>Код</i>	42.03.01
<i>Направленность (профиль)</i>	Рекламные и маркетинговые коммуникации, PR
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Профессиональные	-	ПК-5
Профессиональные	-	ПК-7

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ПК-5	Способен использовать результаты исследований для планирования рекламных и PR-кампаний и реализовывать типовые алгоритмы проектов при создании коммуникационного продукта	ПК-5.1 Применяет методы исследований в области СМИ для создания алгоритмов проектов ПК-5.2 Организует маркетинговые исследования в области СМИ и разрабатывает маркетинговую стратегию для коммуникационных продуктов ПК-5.3 Организует мероприятия, способствующие увеличению продаж продукции СМИ ПК-5.4 Осуществляет контроль и проведение оценки эффективности результатов продвижения продукции СМИ
ПК-7	Способен разрабатывать и реализовывать индивидуальные и (или) коллективные проекты в сфере рекламы и связей с общественностью	ПК-7.1 Использует типовые алгоритмы проектов и кампаний в сфере рекламы и связей с общественностью ПК-7.2 Составляет основные документы по сопровождению проекта в сфере рекламы и (или) связей с общественностью ПК-7.3 Использует результаты исследований для планирования рекламной или PR-кампании при создании коммуникационного продукта

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	ПК-7		
	- особенности индивидуального и группового поведения, взаимодействие формальных и неформальных организаций - алгоритмы творческих и медиа-проектов, и кампаний	- формировать и корректировать документы по сопровождению проекта в сфере рекламы и (или) связей с общественностью согласно концепции организационного поведения - осуществлять контроль за ходом работ по выполнению принципов организационного поведения	- технологиями исследования организационных отношений и процессов для принятия решений в организации - современными технологиями исследования управления персоналом организации - основами исследования и управления конфликтами и стрессами в организации
Код компетенции	ПК-5		
	-методы исследований трудовой мотивации сотрудников медиакомпаний -особенности исследования организационного поведения в системе международного коммуникационного бизнеса	-организовать маркетинговое исследование в области корпоративной культуры и организационного поведения медиакомпаний -разработать маркетинговую стратегию для продукции СМИ в рамках работы медиакомпаний и агентств	-навыками организации корпоративных мероприятий, способствующих продвижению брендов разных видов СМИ -навыками осуществления контроля и проведения оценки эффективности результатов продвижения продукции медиакомпаний и агентств

3.2. Критерии оценки результатов обучения по дисциплине

Шкала оценивания	Индикаторы достижения	Показатели оценивания результатов обучения
------------------	-----------------------	--

ОТЛИЧНО/ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент глубоко и всесторонне усвоил материал, уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - на основе системных научных знаний делает квалифицированные выводы и обобщения, свободно оперирует категориями и понятиями.
	Умеет:	- студент умеет самостоятельно и правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, используя научные понятия, ссылаясь на нормативную базу.
	Владеет:	- студент владеет рациональными методами (с использованием рациональных методик) решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал навыки - выделения главного, - связкой теоретических положений с требованиями руководящих документов, - изложения мыслей в логической последовательности, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
ХОРОШО/ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент твердо усвоил материал, достаточно грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - затрудняется в формулировании квалифицированных выводов и обобщений, оперирует категориями и понятиями, но не всегда правильно их верифицирует.
	Умеет:	- студент умеет самостоятельно и в основном правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, не в полной мере используя научные понятия и ссылки на нормативную базу.
	Владеет:	- студент в целом владеет рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении смог продемонстрировать достаточность, но не глубинность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.

УДОВОЛТЕВИТЕЛЬНО/ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент ориентируется в материале, однако затрудняется в его изложении; - показывает недостаточность знаний основной и дополнительной литературы; - слабо аргументирует научные положения; - практически не способен сформулировать выводы и обобщения; - частично владеет системой понятий.
	Умеет:	- студент в основном умеет решить учебно-профессиональную задачу или задание, но допускает ошибки, слабо аргументирует свое решение, недостаточно использует научные понятия и руководящие документы.
	Владеет:	- студент владеет некоторыми рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал недостаточность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
Компетенция не достигнута		
НЕУДОВОЛТЕВИТЕЛЬНО/ НЕ ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент не усвоил значительной части материала; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует квалифицированных выводов и обобщений; - не владеет системой понятий.
	Умеет:	студент не показал умение решать учебно-профессиональную задачу или задание.
	Владеет:	не выполнены требования, предъявляемые к навыкам, оцениваемым “удовлетворительно”.

При ответе на вопросы в рамках прохождения промежуточной аттестации (зачет/зачет с оценкой/ экзамен) допускается вольная формулировка ответа, по смыслу раскрывающая содержание ответа, указанного в фонде оценочных средств, в качестве верного ответа.

4. Типовые контрольные задания и/или иные материалы для проведения промежуточной аттестации, необходимые для оценки достижения компетенции, соотнесенной с результатами обучения по дисциплине

ТЕСТИРОВАНИЕ

**3 семестр
ПК-5**

1. Организационное поведение изучает:

- а) общие подходы, принципы, законы и закономерности в следующих направлениях: личность в организации; групповое поведение в организации; поведение руководителя в организации; адаптация организации к внутренней и внешней среде, повышение организационной эффективности в деятельности организации;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) сообщаемое знание, которое передается от поколения к поколению, чтобы помочь членам групп жить в определенном времени, месте или ситуации;
- г) ежедневные действия, которые люди совершают в процессе работы и в связи со своей работой при взаимодействии с другими (ритуалы и церемонии, а также язык, используемый при общении).

2. Классификацию потребностей человека и взаимосвязей между ними, выстроенными в иерархию, в которой высшие запросы не выступают на первый план, пока не удовлетворены потребности низших уровней предложил:

- а) Джордж Келли;
- б) Альберт Бандура;
- в) Элтон Мэйо;
- г) Абрахам Маслоу.

3. Содержательные теории мотивации:

- а) объясняют, как человек делает свой выбор;
- б) выделяют одну доминирующую потребность, определяющую поведение человека;
- в) побуждают одних добровольно следовать за другими;
- г) объясняют, что побуждает людей к определенным поступкам.

4. Назовите основателя учения о рефлекторной природе психики:

- а) В. Вундт;
- б) И.П. Павлов;
- в) Аристотель;
- г) Р. Декарт.

5. Автором деления малых групп на формальные и неформальные является ...

- а) В. Вундт;
- б) Э. Мэйо;
- в) Аристотель;
- г) Р. Декарт.

6. Для современных систем управления характерно то, что ядром любой организации являются ...

- а) структуры;
- б) технологии;
- в) задачи;
- г) люди.

7. Научное направление изучения социальных организаций с привлечением психологии, социологии называется ...

- а) поведенческим;
- б) рационалистическим;
- в) механистическим;
- г) информационным.

8. «Организационное поведение» образует социально-психологическую основу построения эффективной системы ...

- а) управления;
- б) обеспечения;
- в) производства;
- г) финансирования.

9. Поведение – это:

- а) культура доминирующего вида деятельности общества;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) сообщаемое знание, которое передается от поколения к поколению, чтобы помочь членам групп жить в определенном времени, месте или ситуации;
- г) ежедневные действия, которые люди совершают в процессе работы и в связи со своей работой при взаимодействии с другими (ритуалы и церемонии, а также язык, используемый при общении).

10. Система образования – это:

- а) особенности группового поведения;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) то, как молодые и новые члены общества обеспечиваются информацией, знаниями, навыками и ценностными ориентирами;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

11. Система социализации – это:

- а) нематериальные, духовные средства обеспечения смысла и мотивации в действиях людей;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) сеть и принципы социального группирования, создаваемые людьми в данном обществе;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

12. Общие способности - это:

- а) те, которые обеспечивают успешное владение человеком многими видами деятельности;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) то, как молодые и новые члены общества обеспечиваются информацией, знаниями, навыками и ценностными ориентирами;
- г) оценка и корректирование своей деятельности.

13. Специальные способности - это:

- а) те, которые обеспечивают человеку успех в каком-либо одном виде деятельности;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и

деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;

в) то, как молодые и новые члены общества обеспечиваются информацией, знаниями, навыками и ценностными ориентирами;

г) оценка и корректирование своей деятельности.

14. Практичность ума - это:

а) способность применять знания, опыт в любой конкретной ситуации;

б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;

в) то, как молодые и новые члены общества обеспечиваются информацией, знаниями, навыками и ценностными ориентирами;

г) оценка и корректирование своей деятельности.

15. Инициативность - это:

а) способность применять знания, опыт в любой конкретной ситуации;

б) творческое проявление активности, способность к генерированию идей, новых подходов к решению известных проблем и др.;

в) то, как молодые и новые члены общества обеспечиваются информацией, знаниями, навыками и ценностными ориентирами;

г) оценка и корректирование своей деятельности.

16. Практический интеллект - это:

а) способность человека мыслить критически и логично; способность быстро, гибко и эффективно использовать свои знания и опыт в решении практических задач;

б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;

в) ролевое моделирование;

г) мимика, жесты, пантомимика.

17. Социальный интеллект - это:

а) способность понимать и правильно интерпретировать чувства других людей, ставить себя на место другого, знать, что можно требовать от конкретного человека, а что нет;

б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;

в) ролевое моделирование;

г) мимика, жесты, пантомимика.

18. К поведенческим чертам личности можно отнести:

а) состояние здоровья;

б) самоуверенность;

в) способность одного человека побудить других добровольно следовать за ним;

г) определенное подавление воли подчиненного.

19. Психическими процессами являются указанные, кроме:

а) ощущений;

б) настроений;

в) восприятий;

г) памяти.

20. Неправильное искаженное восприятие предмета или явления, действующего в данный момент на органы чувств, это:

- а) галлюцинация;
- б) иллюзия;
- в) реминисценция;
- г) адаптация.

ПК-7

1. Какие научные дисциплины являются основными составляющими организационного поведения как синтетической дисциплины?

- А) Экономика, бухгалтерский учет и финансы
- Б) Психология, социология, социальная психология, теория организации, культурология
- В) Математика, физика и химия
- Г) Политология, история и философия

Ответ: Б) Психология, социология, социальная психология, теория организации, культурология

2. Какие методы сбора данных относятся к полевым исследованиям в организационном поведении?

- А) Только лабораторные эксперименты
- Б) Анкетирование, интервьюирование, стороннее и включенное наблюдение
- В) Исключительно математическое моделирование
- Г) Только анализ бухгалтерской отчетности

Ответ: Б) Анкетирование, интервьюирование, стороннее и включенное наблюдение

3. Что из перечисленного входит в структуру личности согласно представленному материалу?

- А) Рост, вес и цвет глаз
- Б) Личные цели, компетенции, убеждения, ценности, рационализация
- В) Номер паспорта и ИНН
- Г) Только уровень дохода

Ответ: Б) Личные цели, компетенции, убеждения, ценности, рационализация

4. Какие два вида установок имеют наибольшее значение для организационного поведения?

- А) Удовлетворенность жизнью и удовлетворенность семьей
- Б) Удовлетворенность трудом и преданность организации
- В) Удовлетворенность погодой и удовлетворенность едой
- Г) Преданность семье и преданность друзьям

Ответ: Б) Удовлетворенность трудом и преданность организации

5. Что представляет собой ошибка атрибуции в процессе восприятия?

- А) Правильное определение причин поведения
- Б) Искажение восприятия при объяснении причин поведения других людей и своих собственных действий
- В) Сознательное игнорирование информации
- Г) Быстрое запоминание новой информации

Ответ: Б) Искажение восприятия при объяснении причин поведения других людей и своих собственных действий

6. На какие две большие группы делятся мотивационные теории согласно тексту?

- А) Экономические и социальные
- Б) Содержательные и процессуальные
- В) Простые и сложные
- Г) Отечественные и зарубежные

Ответ: Б) Содержательные и процессуальные

7. Какие четыре основных метода улучшения мотивации и повышения результативности упоминаются в тексте?

- А) Увеличение зарплаты, сокращение рабочего дня, бесплатный обед, корпоративный транспорт
- Б) Целеполагание, управление по целям, качество трудовой жизни и проектирование работ, участие (партиципативность) работников
- В) Проведение собраний, рассылка писем, выпуск газеты, проведение конкурсов
- Г) Смена рабочего места, смена должности, смена начальника, смена коллектива

Ответ: Б) Целеполагание, управление по целям, качество трудовой жизни и проектирование работ, участие (партиципативность) работников

8. Как называется метод оценки, при котором сотрудник получает обратную связь от руководителя, коллег, подчиненных и клиентов?

- А) Метод экспертных оценок
- Б) Метод всесторонней обратной связи (360-Degree Feedback)
- В) Метод самооценки
- Г) Метод тестирования

Ответ: Б) Метод всесторонней обратной связи (360-Degree Feedback)

9. В чем заключается различие между лидером и менеджером, согласно тексту?

- А) Это абсолютно одинаковые понятия
- Б) Лидер назначается сверху, а менеджер выбирается коллективом
- В) Лидер и менеджер — это альтернатива или совместимость, предполагающая разные подходы к управлению
- Г) Менеджер всегда моложе лидера

Ответ: В) Лидер и менеджер — это альтернатива или совместимость, предполагающая разные подходы к управлению

10. Какая теория лидерства рассматривает готовность (зрелость) последователей как ключевой фактор выбора стиля?

- А) Теория «путь-цель»
- Б) Атрибутивная теория лидерства
- В) Ситуационный подход (Херси и Бланшар)
- Г) Теория лидерских черт

Ответ: В) Ситуационный подход (Херси и Бланшар)

11. Вопрос: Сколько уровней корпоративной культуры выделяет в своей модели Э. Шайн?