

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»

Уровень высшего образования: бакалавриат

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) подготовки: Менеджмент (по функциональным направлениям)

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Формы обучения: очная, очно-заочная

Год набора (приема на обучение): 2026

Срок получения образования: Очная форма обучения – 4 года
Очно-заочная форма обучения – 4 года 6 месяца(-ев)

Объем: в зачетных единицах: 4 з.е.
в академических часах: 144 ак.ч.

г. Самара, 2026

Разработчики:

Кандидат экономических наук Польшова Л. В.

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденного приказом Минобрнауки от 12.08.2020 № 970, с учетом трудовых функций профессиональных стандартов: "Специалист по процессному управлению", утвержден приказом Минтруда России от 17.04.2018 № 248н; "Специалист по управлению рисками", утвержден приказом Минтруда России от 18.04.2025 № 264н; "Специалист по работе с инвестиционными проектами", утвержден приказом Минтруда России от 23.09.2024 № 497н; "Бизнес-аналитик", утвержден приказом Минтруда России от 22.11.2023 № 821н.

Согласование и утверждение

№	Подразделение или коллегиальный орган	Ответственное лицо	ФИО	Виза	Дата, протокол (при наличии)
1	Институт менеджмента	Заведующий кафедрой, руководитель подразделения, реализующего ОП	Трошина Е. П.	Рассмотрено	27.05.2026, № 7

1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Цель освоения дисциплины - формирование результатов обучения, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

Задачи изучения дисциплины:

- Научиться диагностировать ролевую структуру и коммуникативные барьеры в команде для осознанного выстраивания собственного поведения и повышения эффективности совместной работы;
- Освоить техники ситуативного регулирования групповых процессов (конфликтов, обратной связи, мотивации) для реализации активной роли в достижении командных целей;
- Приобрести навыки прогнозирования поведенческих реакций персонала и преодоления сопротивления для обеспечения устойчивой реализации организационных изменений.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенции, индикаторы и результаты обучения

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

УК-3.1 Осуществляет социальное взаимодействие, соблюдая нормы и правила командной работы

Знать:

УК-3.1/Зн1 Базовые модели ролевого поведения, принципы эффективной коммуникации и правила конструктивного разрешения межличностных разногласий в команде.

Уметь:

УК-3.1/Ум1 Выстраивать взаимодействие с членами команды с учетом их индивидуальных особенностей и соблюдением принятых норм делового этикета.

Владеть:

УК-3.1/Нв1 Навыками гибкой адаптации собственного коммуникативного стиля и методами обратной связи для реализации своей роли в совместной деятельности.

УК-3.2 Определяет и реализует свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, учитывает особенности поведения и интересы других участников

Знать:

УК-3.2/Зн1 Типологию командных ролей, факторы, влияющие на поведение участников группы, и способы учета их интересов при распределении функций.

Уметь:

УК-3.2/Ум1 Определять собственную оптимальную роль в команде в зависимости от ситуации и корректировать ее с учетом особенностей и ожиданий других членов группы.

Владеть:

УК-3.2/Нв1 Приемами рефлексии собственного поведения и техниками согласования позиций для эффективной реализации своей роли в совместной работе.

ПК-1 Способен выявлять бизнес-проблемы, обосновывать решения и обеспечивать проведение изменений в организации

ПК-1.1 Выявляет бизнес-проблемы, формирует возможные решения на основе разработанных целевых показателей

Знать:

ПК-1.1/Зн1 Методы выявления бизнес-проблем, подходы к их структурированию и принципы разработки целевых показателей для оценки возможных решений.

Уметь:

ПК-1.1/Ум1 Идентифицировать проблемные зоны в деятельности организации и формулировать альтернативные варианты решений с привязкой к количественным и качественным целевым индикаторам.

Владеть:

ПК-1.1/Нв1 Инструментами проблемного анализа (диагностические матрицы, причинно-следственные диаграммы) и методиками обоснования выбора решений на основе сопоставления с целевыми показателями.

ПК-1.2 Проводит анализ и обосновывает выбор решений, обеспечивает проведение организационных изменений

Знать:

ПК-1.2/Зн1 Критерии и методы сравнительного анализа альтернативных решений, а также модели управления организационными изменениями и этапы их внедрения.

Уметь:

ПК-1.2/Ум1 Проводить многокритериальную оценку вариантов решений и выстраивать дорожную карту изменений с учетом выявленных рисков и ограничений.

Владеть:

ПК-1.2/Нв1 Техниками экономического и управленческого обоснования выбора решений и инструментами преодоления сопротивления персонала в процессе проведения изменений.

3. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина (модуль) «Организационное поведение» относится к формируемой участниками образовательных отношений части образовательной программы и изучается в семестре(ах): Очная форма обучения - 5, Очно-заочная форма обучения - 6.

В процессе изучения дисциплины студент готовится к решению типов задач профессиональной деятельности, предусмотренных ФГОС ВО и образовательной программой.

Компетенция	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины
ПК-1 - Способен выявлять бизнес-проблемы, обосновывать решения и обеспечивать проведение изменений в организации		

ПК-1.1 Выявляет бизнес-проблемы, формирует возможные решения на основе разработанных целевых показателей	Консультационный проект, Корпоративное управление, Поведенческий маркетинг, Управление затратами и себестоимостью, Управление изменениями, Финансовый менеджмент	Антикризисное управление, Бережливое производство и управление качеством, Выполнение и защита выпускной квалификационной работы, Деловая игра: проектное управление виртуальной организацией, Деловая игра: проектное управление организацией, Консультационный проект, Корпоративное управление, Международные аспекты финансовых расчетов, Международный менеджмент, Поведенческий маркетинг, Проектирование стартапа, Производственная практика: преддипломная практика, Производственная практика: технологическая (проектно-технологическая) практика, Стартап-менеджмент, Стратегический менеджмент и моделирование бизнеса, Управление затратами и себестоимостью, Управление изменениями, Управление инновационным развитием компании, Управление конкурентоспособностью и качеством, Управление собственностью, Устойчивое развитие бизнеса, Финансовые аспекты реорганизации бизнеса, Финансовый менеджмент, Ценообразование, Экономическая и финансовая безопасность
--	--	---

ПК-1.2 Проводит анализ и обосновывает выбор решений, обеспечивает проведение организационных изменений	Консультационный проект, Корпоративное управление, Поведенческий маркетинг, Управление затратами и себестоимостью, Управление изменениями, Финансовый менеджмент	Антикризисное управление, Бережливое производство и управление качеством, Выполнение и защита выпускной квалификационной работы, Деловая игра: проектное управление виртуальной организацией, Деловая игра: проектное управление организацией, Консультационный проект, Конфликтология, Корпоративное управление, Международные аспекты финансовых расчетов, Международный менеджмент, Поведенческий маркетинг, Проектирование стартапа, Производственная практика: преддипломная практика, Производственная практика: технологическая (проектно-технологическая) практика, Стартап-менеджмент, Стратегический менеджмент и моделирование бизнеса, Управление затратами и себестоимостью, Управление изменениями, Управление инновационным развитием компании, Управление конкурентоспособностью и качеством, Управление собственностью, Устойчивое развитие бизнеса, Финансовые аспекты реорганизации бизнеса, Финансовый менеджмент, Ценообразование, Экономическая и финансовая безопасность
УК-3 - Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде		
УК-3.1 Осуществляет социальное взаимодействие, соблюдая нормы и правила командной работы	Адаптация лиц с ОВЗ, Командообразование и работа в команде, Общественный проект "Обучение служением", Основы проектной деятельности, Управление человеческими ресурсами, Учебная практика: ознакомительная практика	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы, Деловая игра: проектное управление виртуальной организацией, Деловая игра: проектное управление организацией, Конфликтология
УК-3.2 Определяет и реализует свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, учитывает особенности поведения и интересы других участников	Адаптация лиц с ОВЗ, Командообразование и работа в команде, Общественный проект "Обучение служением", Основы проектной деятельности, Управление человеческими ресурсами, Учебная практика: ознакомительная практика	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы, Деловая игра: проектное управление виртуальной организацией, Деловая игра: проектное управление организацией, Конфликтология

4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Очная форма обучения

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Лекционные занятия (часы)	Практические занятия (часы)	Групповая контактная работа (часы)	Индивидуальная контактная работа (часы)	Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация
Пятый семестр	144	4	72	36	36	2	0,3	35,7	Экзамен
Всего	144	4	72	36	36	2	0,3	35,7	34

Очно-заочная форма обучения

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Лекционные занятия (часы)	Практические занятия (часы)	Групповая контактная работа (часы)	Индивидуальная контактная работа (часы)	Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация
Шестой семестр	144	4	4	2	2	2	0,3	103,7	Экзамен
Всего	144	4	4	2	2	2	0,3	103,7	34

5. Содержание дисциплины (модуля)

5.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий (часы промежуточной аттестации не указываются)

Очная форма обучения

Наименование раздела, темы	Всего	Лекционные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа
Раздел 1. Основы организационного поведения на индивидуальном уровне	48	16	16	16
Тема 1.1. Основные категории Организационного поведения	12	4	4	4
Тема 1.2. Модели взаимодействия человека и общества	12	4	4	4
Тема 1.3. Личность и организация	12	4	4	4

Тема 1.4. Лидерство и власть в организации	12	4	4	4
Раздел 2. Организационное поведение на групповом уровне	59,7	20	20	19,7
Тема 2.1. Групповая динамика	12	4	4	4
Тема 2.2. Управление конфликтами в организации	12	4	4	4
Тема 2.3. Мотивация как объект внимания организационного поведения	12	4	4	4
Тема 2.4. Организационная культура	12	4	4	4
Тема 2.5. Управление изменениями в организации	11,7	4	4	3,7

Очно-заочная форма обучения

Наименование раздела, темы	Всего	Лекционные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа
Раздел 1. Основы организационного поведения на индивидуальном уровне	47,84	0,88	0,88	46,08
Тема 1.1. Основные категории Организационного поведения	11,96	0,22	0,22	11,52
Тема 1.2. Модели взаимодействия человека и общества	11,96	0,22	0,22	11,52
Тема 1.3. Личность и организация	11,96	0,22	0,22	11,52
Тема 1.4. Лидерство и власть в организации	11,96	0,22	0,22	11,52
Раздел 2. Организационное поведение на групповом уровне	59,86	1,12	1,12	57,62
Тема 2.1. Групповая динамика	11,96	0,22	0,22	11,52
Тема 2.2. Управление конфликтами в организации	11,96	0,22	0,22	11,52
Тема 2.3. Мотивация как объект внимания организационного поведения	11,96	0,22	0,22	11,52
Тема 2.4. Организационная культура	11,96	0,22	0,22	11,52
Тема 2.5. Управление изменениями в организации	12,02	0,24	0,24	11,54

5.2. Контрольные мероприятия по дисциплине

Вид контроля	Форма контроля/Оценочное средство
Текущий контроль	Тестирование
Промежуточная аттестация	Экзамен

№ п/п	Наименование раздела	Вид контроля/ используемые оценочные материалы	
		Текущий	Промежут. аттестация
1	Основы организационного поведения на индивидуальном уровне	Тестирование	Экзамен
2	Организационное поведение на групповом уровне	Тестирование	Экзамен

6. Оценочные материалы текущего контроля

1. Основы организационного поведения на индивидуальном уровне Тестирование

№ п/п	Содержание вопроса		Компетенция
		Правильный ответ (ключ ответа)	
1	Выберите один правильный ответ Как называется стадия развития команды, на которой происходит активное распределение ролей, возникают разногласия и открытые конфликты между членами группы? А) Формирование Б) Бурление В) Нормирование Г) Выполнение Ответ: Б		УК-3
2	Выберите один правильный ответ Какой стиль поведения в конфликте характеризуется стремлением удовлетворить интересы другой стороны в ущерб собственным? А) Соперничество Б) Компромисс В) Приспособление Г) Избегание Ответ: В		УК-3
3	Выберите один правильный ответ Что из перечисленного относится к невербальным средствам коммуникации в командном взаимодействии? А) Письменный отчёт Б) Поза и дистанция между собеседниками В) Должностная инструкция Г) Регламент совещания Ответ: Б		УК-3
4	Выберите один правильный ответ Ролевой конфликт возникает в ситуации, когда: А) Сотрудник точно знает свои обязанности и выполняет их в срок Б) Руководитель делегирует полномочия подчинённому В) К работнику предъявляются противоречивые требования со стороны разных руководителей Г) В команде установлены чёткие правила обратной связи Ответ: В		УК-3
5	Выберите один правильный ответ Как называется эффект, при котором присутствие других людей улучшает выполнение простых или хорошо освоенных задач? А) Социальная фасилитация Б) Социальная ингибция В) Групповая поляризация Г) Конформизм		УК-3

	Ответ: A	
6	Установите соответствие Установите соответствие между типом роли в команде по Белбину и её характеристикой. Роли: 1. Генератор идей 2. Координатор 3. Реализатор 4. Оценщик Характеристики: А. Превращает планы в практические действия, дисциплинирован и надёжен Б. Генерирует новые подходы и нестандартные предложения, креативен В. Анализирует варианты решений, выявляет ошибки и риски Г. Управляет групповой дискуссией, чётко формулирует цели, делегирует Ответ: 1-Б, 2-Г, 3-А, 4-В	УК-3
7	Установите соответствие Установите соответствие между стилем руководства по управленческой решётке Блейка и Моутон и его описанием. Стили: 1. Авторитарный (9;1) 2. Демократический (9;9) 3. Компромиссный (5;5) 4. Пассивный (1;1) Описания: А. Максимальное внимание к результату, минимальное — к людям, жёсткий контроль Б. Высокая забота и о производстве, и о сотрудниках, командная работа В. Уравновешивание интересов, поиск золотой середины Г. Минимальные усилия в обеих сферах, формальное исполнение обязанностей Ответ: 1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г	УК-3
8	Установите соответствие Установите соответствие между видом власти в организации и её источником. Виды власти: 1. Легитимная власть 2. Экспертная власть 3. Референтная власть 4. Принудительная власть Источники: А. Угроза санкций и наказаний за неисполнение Б. Официальная должностная позиция и полномочия В. Уважение и доверие к лидеру, желание подражать Г. Профессиональные знания и компетенции, признанные коллегами Ответ: 1-Б, 2-Г, 3-В, 4-А	УК-3

9	Установите правильную последовательность Расположите в правильной последовательности этапы процесса выявления и решения бизнес-проблемы. 1. Оценка эффективности реализованного решения 2. Выявление и формулировка бизнес-проблемы 3. Мониторинг текущих показателей и сбор данных 4. Разработка альтернативных вариантов решений 5. Выбор и обоснование оптимального решения 6. Внедрение выбранного решения Ответ: 3, 2, 4, 5, 6, 1	ПК-1
10	Установите правильную последовательность Расположите в правильной последовательности шаги при проведении организационных изменений по модели ADKAR. 1. Закрепление 2. Знание 3. Желание 4. Осознание 5. Способность Ответ: 4, 3, 2, 5, 1	ПК-1
11	Дайте верный ответ Как называется документ, содержащий перечень количественных и качественных индикаторов, по которым оценивается успешность реализации управленческого решения? Ответ: Целевые показатели	ПК-1
12	Дайте верный ответ Как называется анализ, направленный на выявление «узких мест» в бизнес-процессах, где возникают задержки, ошибки или избыточные затраты? Ответ: Проблемный анализ	ПК-1
13	Дайте верный ответ Как называется запланированное вмешательство в работу организации, направленное на перевод её в новое целевое состояние? Ответ: Организационные изменения	ПК-1
14	Дайте верный ответ Как называется устойчивое нежелание сотрудников или групп принимать нововведения, проявляющееся в пассивном саботаже или открытом противодействии? Ответ: Сопротивление персонала	ПК-1
15	Дайте верный ответ Как называется способ обоснования решения, при котором анализируются все возможные позитивные и негативные последствия каждого альтернативного варианта? Ответ: Многокритериальная оценка	ПК-1

2. Организационное поведение на групповом уровне Тестирование

№ п/п	Содержание вопроса		Компетенция
		Правильный ответ (ключ ответа)	
1	Установите правильную последовательность Расположите в правильной последовательности стадии развития команды по Такмену. 1. Нормирование 2. Выполнение 3. Формирование 4. Бурление 5. Расформирование Ответ: 3, 4, 1, 2, 5		УК-3

2	Установите правильную последовательность Расположите в правильной последовательности этапы принятия группового решения методом мозгового штурма. 1. Критический анализ и отбор лучших идей 2. Генерация максимального количества идей без критики 3. Формулировка проблемы и постановка задачи 4. Оценка последствий и доработка выбранного решения 5. Групповое голосование и выбор окончательного варианта	УК-3
	Ответ: 3, 2, 1, 5, 4	
3	Дайте верный ответ Как называется добровольное подчинение человека мнению большинства группы, даже если оно противоречит его собственному восприятию?	УК-3
	Ответ: Конформизм	
4	Дайте верный ответ Как называется потеря индивидуальной ответственности и снижение самоконтроля у человека при нахождении в большой группе?	УК-3
	Ответ: Деиндивидуализация	
5	Дайте верный ответ Как называется преднамеренное невербальное или вербальное действие, стимулирующее возникновение обратной связи и уточняющее понимание в коммуникации?	УК-3
	Ответ: Обратная связь	
6	Дайте верный ответ Как называется стихийно складывающаяся система личных предпочтений, симпатий и межличностных связей в коллективе, которая влияет на реальное распределение влияния?	УК-3
	Ответ: Неформальная структура	
7	Дайте верный ответ Как называется способность человека понимать собственные эмоции и эмоции окружающих, используемая для эффективного взаимодействия в команде?	УК-3
	Ответ: Эмоциональный интеллект	
8	Выберите один правильный ответ Какой метод выявления бизнес-проблем предполагает сравнение текущих процессов организации с лучшими практиками конкурентов или эталонными показателями отрасли? А) Бенчмаркинг Б) Мозговой штурм В) Анкетирование персонала Г) Экспертная оценка	ПК-1
	Ответ: А	
9	Выберите один правильный ответ На каком этапе управления изменениями по модели Курта Левина происходит закрепление новых норм и практик в корпоративной культуре? А) Размораживание Б) Проведение изменений В) Замораживание Г) Диагностика	ПК-1
	Ответ: В	
10	Выберите один правильный ответ Какой инструмент используется для визуализации причинно-следственных связей при выявлении корневых причин бизнес-проблемы? А) Матрица БКГ Б) Диаграмма Исикавы В) Сбалансированная система показателей Г) ABC-анализ	ПК-1
	Ответ: Б	
11	Выберите один правильный ответ Что из перечисленного является наиболее убедительным основанием для обоснования управленческого решения перед руководством? А) Личное мнение эксперта Б) Положительный отзыв одного из клиентов В) Сопоставление целевых показателей до и после внедрения решения Г) Желание большинства сотрудников	ПК-1

	Ответ: B	
12	Выберите один правильный ответ Как называется метод преодоления сопротивления изменениям, основанный на привлечении ключевых сотрудников к разработке и обсуждению нововведений? А) Принуждение Б) Манипуляция В) Участие и вовлечение Г) Избегание Ответ: B	ПК-1
13	Установите соответствие Установите соответствие между этапом модели управления изменениями по Коттеру и его содержанием Этапы: 1. Создание коалиции сторонников 2. Формирование видения будущего 3. Устранение барьеров 4. Закрепление изменений в культуре Содержание: А. Найм, обучение и мотивация людей, устранение структурных препятствий Б. Объединение влиятельных лиц с общей целью проведения преобразований В. Интеграция новых подходов в системы найма, оценки и обучения Г. Разработка ясного образа желаемого состояния организации Ответ: 1-Б, 2-Г, 3-А, 4-В	ПК-1
14	Установите соответствие Установите соответствие между типом сопротивления изменениям по источнику возникновения и его характеристикой. Типы: 1. Техническое сопротивление 2. Структурное сопротивление 3. Поведенческое сопротивление 4. Культурное сопротивление Варианты в правом столбце (характеристики): А. Несовместимость нового оборудования или технологий с существующими мощностями Б. Жёсткая иерархия и устоявшиеся процедуры, препятствующие гибкости В. Укоренившиеся ценности, традиции и убеждения, противоречащие нововведениям Г. Привычные стереотипы мышления, страхи и нежелание менять рабочие привычки Ответ: 1-А, 2-Б, 3-Г, 4-В	ПК-1
15	Установите соответствие Установите соответствие между методом обоснования управленческого решения и его сущностью. Методы: 1. Экономический анализ 2. Экспертная оценка 3. Моделирование 4. Пилотное внедрение Сущность: А. Испытание решения в ограниченном масштабе для проверки его эффективности Б. Расчёт экономической эффективности и сравнение затрат и результатов В. Использование мнений признанных специалистов в данной области Г. Создание упрощённого макета или сценария для прогнозирования последствий Ответ: 1-Б, 2-В, 3-Г, 4-А	ПК-1

7. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Экзамен пятый семестр - очная (шестой семестр - очно-заочная)

№	Содержание вопроса	Компетен
---	--------------------	----------

п/п	Правильный ответ (ключ ответа)	ция
1	Дайте развернутый ответ Личность и организация. Вхождение человека в организацию, модель взаимодействия. Ответ: Взаимодействие личности и организации представляет собой двусторонний процесс, в рамках которого индивид привносит в организацию свои способности, ожидания и ценности, а организация предоставляет ему рабочие условия, статус и возможности развития. Вхождение человека в организацию включает этапы предварительной социализации (формирование ожиданий до приема), столкновения с реальностью (адаптация к фактическим условиям) и изменения поведения (корректировка привычек под организационные нормы). Ключевая модель взаимодействия строится на балансе между организационными требованиями к сотруднику и его личностными потребностями, где эффективность достигается при совпадении ценностных ориентиров. Успешное вхождение предполагает взаимное приспособление, при котором организация корректирует свои ожидания, а работник осваивает новые роли и правила, что минимизирует стресс и повышает лояльность.	ПК-1, УК-3
2	Дайте развернутый ответ Рольевой аспект взаимодействия человека и организации. Причины, пути устранения ролевых конфликтов. Ответ: Рольевой аспект отражает набор ожиданий, предъявляемых организацией к поведению сотрудника на конкретной позиции, включая функциональные обязанности и стиль общения. Основные причины ролевых конфликтов – это ролевая неопределенность (размытость требований к должности), ролевая перегрузка (одновременное выполнение несовместимых функций) и ролевой конфликт интересов (противоречия между личными ценностями и профессиональными обязанностями). К путям устранения таких конфликтов относятся четкое документирование должностных инструкций, регулярные собеседования с руководителем для прояснения ожиданий и делегирование полномочий, снижающее избыточное давление. Важным инструментом выступает также развитие эмоционального интеллекта у сотрудников, позволяющего осознанно разделять личное и профессиональное, а также конструктивно обсуждать возникшие ролевые противоречия с руководством.	ПК-1, УК-3
3	Дайте развернутый ответ Теории поведения человека в организации. Личностный аспект взаимодействия человека и организации. Ответ: Теории поведения делятся на три крупные группы: теории социального научения (акцент на опыте и подражании), теории диспозиционные (объясняют поведение устойчивыми чертами характера) и теории когнитивные (поведение определяется восприятием и интерпретацией ситуаций). С личностного аспекта ключевое значение имеют самоэффективность (вера в успешность выполнения задач), локус контроля (степень ответственности за результаты), уровень притязаний и система ценностей, которые направляют выбор поведенческих стратегий. Эти внутренние установки определяют, как сотрудник реагирует на организационные изменения, принимает самостоятельные решения и строит отношения с коллегами. Взаимодействие становится продуктивным, когда организация создает условия для самореализации личности, а работник осознанно корректирует свое поведение, ориентируясь на корпоративные цели и нормы.	ПК-1, УК-3
4	Дайте развернутый ответ Личность: понятие, основные характеристики. Критериальная база поведения. Ответ: Личность представляет собой устойчивую совокупность социально значимых качеств, формирующихся под влиянием воспитания, культуры и взаимодействия с обществом, которые определяют уникальный для человека способ мышления, переживания и действий. Основные характеристики личности включают направленность (потребности, мотивы, интересы), темперамент (динамические свойства психики), характер (устойчивые черты поведения) и способности (индивидуальные предпосылки успешности в деятельности). Критериальная база поведения задается ценностными ориентациями (что значимо), социальными ролями (как положено), самооценкой (как я себя вижу) и уровнем притязаний (к чему стремлюсь). Эти компоненты образуют внутреннюю систему координат, через которую сотрудник воспринимает организационные требования и выстраивает свои реакции на управленческие воздействия.	ПК-1, УК-3
5	Дайте развернутый ответ Адаптация человека к организации. Научение поведению в организации. Ответ: Адаптация – это процесс активного приспособления индивида к содержанию и условиям трудовой деятельности, социальной среде и корпоративной культуре организации, который включает первичную (на этапе вхождения) и вторичную (при смене должности или структурных изменений) стадии. Эффективность адаптации напрямую зависит от скорости освоения профессиональных навыков, понимания неформальных норм и построения межличностных связей с коллегами. Научение поведению в организации происходит через три основных механизма: классическое обусловливание (связь стимулов и реакций), оперантное обусловливание (подкрепление желательных действий) и социальное научение (наблюдение за поведением значимых других и последующее подражание). Организации часто используют системы наставничества, программы введения в должность и регулярную обратную связь, чтобы направлять этот процесс и сокращать адаптационный период.	ПК-1, УК-3
6	Дайте развернутый ответ Формирование группового поведения в организации. Основные стадии развития коллектива.	ПК-1, УК-3

	Ответ: Групповое поведение формируется под влиянием формальных структур (заданных правил и иерархии), неформальных взаимодействий, общего опыта совместной работы и внешней среды, причем ключевым механизмом выступает выработка разделяемых норм и ценностей через межличностные контакты. Стандартная модель развития коллектива включает пять стадий: формирование (ориентация и знакомство), бурление (конфликты за роли и лидерство), нормирование (установление правил и сплочение), выполнение (продуктивная работа) и расформирование (завершение совместной деятельности). Каждая стадия характеризуется особой структурой взаимодействий, доминирующими эмоциями и эффективностью работы, а управленческие вмешательства должны учитывать текущий этап зрелости группы. Ускоренному переходу к продуктивной стадии способствуют четкое целеполагание, развитие доверия между участниками и формирование общего «командного духа».	
7	Дайте развернутый ответ Формальная и неформальная структуры организации/коллектива, их взаимовлияние. Ответ: Формальная структура представляет собой официально закрепленную иерархию должностей, регламенты, инструкции и системы отчетности, созданную для обеспечения управляемости и предсказуемости организационных процессов. Неформальная структура складывается стихийно на основе личных симпатий, общих интересов, неформального лидерства и привычек сотрудников, компенсируя неизбежные пробелы формальных правил и удовлетворяя социальные потребности работников. Взаимовлияние выражается в том, что формальная структура задает институциональные рамки, а неформальная — корректирует реальное поведение, либо ускоряя (через доверительные связи), либо тормозя (через сопротивление) выполнение формальных предписаний. Эффективный руководитель стремится использовать позитивные стороны неформальной структуры для повышения сплоченности и оперативности, одновременно регулируя деструктивные проявления (слухи, клановость) через открытую коммуникацию и вовлечение неформальных лидеров в решение рабочих задач.	ПК-1, УК-3
8	Дайте развернутый ответ Проблемы участия работников в управлении. Ответ: Участие работников в управлении сталкивается с проблемой дефицита времени и компетенций у рядовых сотрудников, которые не всегда обладают стратегическим видением или достаточной информацией для принятия качественных решений на высшем уровне. Также возникает риск размытия ответственности, когда коллективные обсуждения приводят к усреднению решений и снижению персональной подотчетности за результаты. Со стороны руководства проявляется опасение потери контроля и снижения скорости реагирования, поскольку вовлечение более широкого круга лиц замедляет процедуры согласования. Смягчению этих проблем способствуют делегирование полномочий по ограниченному кругу вопросов, обучение сотрудников основам управленческого анализа и создание формализованных процедур внесения предложения идей.	ПК-1, УК-3
9	Дайте развернутый ответ Социально-психологический климат: понятие, факторы формирования. Ответ: Социально-психологический климат – это интегральное эмоционально-оценочное состояние коллектива, отражающее преобладающие настроения, уровень взаимного доверия, сплоченности и удовлетворенности работников совместной деятельностью. Его формирование зависит от макрофакторов (характер внешней среды, отраслевые особенности, политика государства), мезофакторов (стиль руководства, система оплаты труда, организационная культура) и микрофакторов (личные взаимоотношения, совместимость сотрудников, психологическая безопасность). Ключевыми детерминантами выступают справедливость вознаграждения, демократичность управления, наличие возможностей для карьерного роста и качество коммуникации, а также уровень конфликтности и принятая в коллективе система обратной связи. Благоприятный климат способствует повышению производительности, снижению текучести и формированию организационной идентичности, тогда как неблагоприятный порождает пассивность, стрессы и саботаж изменений.	ПК-1, УК-3
10	Дайте развернутый ответ Концепция конфликтологии: понятие конфликта, причины возникновения, виды, роль конфликтов в развитии организации. Ответ: Конфликт – это процесс обострения противоречий между двумя или более сторонами, проявляющийся в активном противодействии, несовместимости позиций, интересов или ценностей и сопровождающийся негативными эмоциональными переживаниями. Причины возникновения делятся на объективные (ограниченность ресурсов, недостатки в организации труда, взаимозависимость задач), организационно-управленческие (нечеткое распределение обязанностей, несправедливая система стимулирования) и субъективные (различие ценностей, личная неприязнь, неверная интерпретация информации). Виды конфликтов классифицируются по субъектам (внутриличностные, межличностные, личностно-групповые, межгрупповые), по направленности (горизонтальные и вертикальные) и по конструктивности (деструктивные и конструктивные). Роль конфликтов в развитии организации двойственна: конструктивные конфликты стимулируют выявление скрытых проблем, генерируют инновации и пересмотр устаревших норм, тогда как деструктивные разрушают сплоченность, отвлекают ресурсы и снижают результативность, поэтому задача менеджмента — переводить конфликты из деструктивного русла в конструктивное через медиацию и организационную регламентацию.	ПК-1, УК-3

7.1. Уровни овладения

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

Индикатор достижения компетенции: УК-3.1 Осуществляет социальное взаимодействие, соблюдая нормы и правила командной работы.

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Достигнуто полное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент свободно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	81-100
Базовый	Достигнуто достаточное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент уверенно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	61-80
Пороговый	Достигнуто овладение минимально необходимыми знаниями, умениями и навыками. Студент владеет основной терминологией, умеет применять теоретические знания для решения поставленных задач в стандартных ситуациях.	41-60
Ниже порогового	Компетенция не освоена	0-40

Индикатор достижения компетенции: УК-3.2 Определяет и реализует свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, учитывает особенности поведения и интересы других участников.

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Достигнуто полное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент свободно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	81-100
Базовый	Достигнуто достаточное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент уверенно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	61-80
Пороговый	Достигнуто овладение минимально необходимыми знаниями, умениями и навыками. Студент владеет основной терминологией, умеет применять теоретические знания для решения поставленных задач в стандартных ситуациях.	41-60
Ниже порогового	Компетенция не освоена	0-40

Компетенция: ПК-1 Способен выявлять бизнес-проблемы, обосновывать решения и обеспечивать проведение изменений в организации.

Индикатор достижения компетенции: ПК-1.1 Выявляет бизнес-проблемы, формирует возможные решения на основе разработанных целевых показателей.

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
---------	----------------	-----------------

Повышенный	Достигнуто полное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент свободно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	81-100
Базовый	Достигнуто достаточное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент уверенно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	61-80
Пороговый	Достигнуто овладение минимально необходимыми знаниями, умениями и навыками. Студент владеет основной терминологией, умеет применять теоретические знания для решения поставленных задач в стандартных ситуациях.	41-60
Ниже порогового	Компетенция не освоена	0-40

Индикатор достижения компетенции: ПК-1.2 Проводит анализ и обосновывает выбор решений, обеспечивает проведение организационных изменений.

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Достигнуто полное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент свободно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	81-100
Базовый	Достигнуто достаточное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент уверенно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	61-80
Пороговый	Достигнуто овладение минимально необходимыми знаниями, умениями и навыками. Студент владеет основной терминологией, умеет применять теоретические знания для решения поставленных задач в стандартных ситуациях.	41-60
Ниже порогового	Компетенция не освоена	0-40

8. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

8.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература

1. Организационное поведение: учебник и практикум для вузов / Г. Р. Латфуллин, В. Г. Антонов, Н. В. Бобылева, А. Е. Ростовская, Т. Б. Шрамченко; Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко.. - Москва: Юрайт, 2026. - 291 с - 978-5-534-16430-5. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/583782> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке

Дополнительная литература

1. Спивак, В. А. Организационное поведение: учебник для вузов / В. А. Спивак. - Москва: Юрайт, 2026. - 196 с - 978-5-534-21756-8. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/582025> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке

8.2. Профессиональные базы данных и ресурсы «Интернет», к которым обеспечивается доступ обучающихся

Профессиональные базы данных

1. <http://pravo.gov.ru/> - Государственная система правовой информации «Официальный интернет-портал правовой информации»
2. <https://minfin.gov.ru/> - Министерство финансов Российской Федерации (Минфин России)
3. <http://www.gks.ru/> - Профессиональная база данных «Официальная статистика» (Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики)
4. <http://www.gov.ru/> - Профессиональная база данных «Информационные системы Министерства экономического развития Российской Федерации в сети Интернет» (Портал «Официальная Россия»)

Ресурсы «Интернет»

Не используются.

8.3. Программное обеспечение и информационно-справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Перечень программного обеспечения

(обновление производится по мере появления новых версий программы)

1. "Astra Linux Special Edition" РУСБ.10015-01;
2. Консультант Плюс;
3. МойОфис Стандартный 2.;

Перечень информационно-справочных систем

(обновление выполняется еженедельно)

1. Справочно-правовая система "Гарант-Максимум";

8.4. Специальные помещения, лаборатории и лабораторное оборудование

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран
Учебные аудитории для проведения практических занятий (занятий семинарского типа)	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГ
Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГ
Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГ
Помещения для самостоятельной работы	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГ
Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования	Комплекты специализированной мебели для хранения