

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Крылова Людмила Вячеславовна  
Должность: Проректор по учебно-методической работе  
Дата подписания: 27.02.2025 20:23:34  
Уникальный программный ключ:  
b066544bae1e449cd8bfce392f7224a676a271b2

Приложение 6  
к основной профессиональной образовательной программе  
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом  
направленность (профиль) программы:  
Управление персоналом организации

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации**  
**федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение**  
**высшего образования**  
**«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»**

**Базовая кафедра Торгово-промышленной палаты РФ**  
**«Управление человеческими ресурсами»**

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ**

по дисциплине **Организационное поведение**

Направление подготовки: **38.03.03 Управление персоналом**

Направленность (профиль) программы:  
**Управление персоналом организации**

Уровень высшего образования: **Бакалавриат**

Год начала подготовки: 2024  
Москва – 2023 г.

Составители:

К. психол.н. ,доцент, доцент

С.А. Леднева

Ст. препод.

Е.В .Кузуб

Оценочные материалы одобрены на заседании базовой кафедры Торгово-промышленной палаты РФ «Управление человеческими ресурсами», протокол № 9 от «10» апреля 2023 г.

## ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

### по дисциплине Организационное поведение

#### ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ И ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Формируемые компетенции (код и наименование компетенции)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование индикатора)	Результаты обучения (знания, умения)	Наименование контролируемых разделов и тем
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1. Применяет в профессиональной деятельности основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий; основы трудового, гражданского, налогового и миграционного законодательства в части работы с персоналом; нормативные правовые акты в части ведения документации по персоналу и защиты персональных данных	ОПК-1.1. З-1. Знает основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий; основы трудового, гражданского, налогового и миграционного законодательства в части работы с персоналом; нормативные правовые акты в части ведения документации по персоналу и защиты персональных данных	Тема 1. Введение в организационное поведение. Тема 2. Личность как объект организационного поведения. Тема 3. Групповое поведение и взаимодействие. Тема 4. Управление конфликтами в организации. Тема 5. Управление стрессами в организации. Тема 6. Управление мотивацией персонала.
		ОПК-1.1. У-1. Умеет применять инновационные подходы, основанные на достижениях экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической наук; использовать нормативные правовые документы в профессиональной деятельности для решения профессиональных задач	
	ОПК-1.2. Использует навыки практического применения основ экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении	ОПК-1.2. З-1. Знает тенденции развития управления персоналом в России и за рубежом	
		ОПК-1.2. У-1. Умеет осуществлять оценку работы с персоналом на уровне организаций, отраслевом, национальном и мировом уровнях ОПК-1.2. У-2. Умеет применять результаты обобщения и критического	

	профессиональных задач	анализа мировой и отечественной практики работы с персоналом при решении профессиональных задач и принятии управленческих решений	
ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1. Выявляет и описывает проблемные ситуации в профессиональной деятельности; критически сопоставляет альтернативные варианты решения поставленных профессиональных задач	ОПК-3.1. 3-1. Знает методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом	
		ОПК-3.1. У-1. Умеет применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом	
	ОПК-3.2. Разрабатывает алгоритмы реализации стратегии управления персоналом, обеспечивает их документационное сопровождение с учётом критериев экономической и социальной эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий	ОПК-3.2. 3-1. Знает основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом ОПК-3.2. 3-2. Знает основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом ОПК-3.2. 3-3. Знает методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом	
		ОПК-3.2. У-1. Умеет проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы ОПК-3.2. У-2. Умеет оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом	

# МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

## Перечень учебных заданий на аудиторных занятиях

### Вопросы для опроса по теме 1. Введение в организационное поведение

#### Индикаторы достижения: ОПК-1.1; ОПК-1.2; ОПК-3.1; ОПК-3.2

1. Организационное поведение как поведение работника на рабочем месте.
2. Цель и задачи дисциплины.
3. Междисциплинарный подход к организационному поведению.
4. Факторы, влияющие на организационное поведение.
5. Этапы развития дисциплины.
6. Модели организационного поведения по Д.Ньюстрому и К.Девису
7. Уровни управления организационным поведением.

#### Критерии оценки (в баллах):

- 4 балла выставляется обучающемуся при правильном, полном и логично построенном ответе; умении оперировать специальными терминами; умении приводить примеры и обосновано отстаивать свою позицию, если обучающийся знает верно и в полном объеме основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет верно и в полном объеме оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует продвинутому уровню;
- 3 балла выставляется обучающемуся при правильном, полном и логично построенном ответе с несущественными ошибками, если обучающийся знает с незначительными замечаниями основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет с незначительными замечаниями оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует повышенному уровню;
- 2 балла выставляется обучающемуся при наличии ответа, в котором имеются негрубые ошибки или неточности; делаются не вполне законченные выводы или обобщения, если обучающийся знает на базовом уровне, с ошибками основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет на базовом уровне, с ошибками оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует базовому уровню;
- 0 баллов выставляется обучающемуся при ответе на вопрос с грубыми ошибками, неумении оперировать специальной терминологией, неумении приводить примеры практического использования научных знаний, если обучающийся не знает на базовом уровне основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, не умеет на базовом уровне оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития.

## **Вопросы для опроса по теме 6. Управление мотивацией персонала**

### **Индикаторы достижения: ОПК-1.1; ОПК-1.2; ОПК-3.1; ОПК-3.2**

1. Понятие мотивации. Потребности. Мотивы. Стимулы.
2. Связь мотивации с целенаправленным поведением человека.
3. Соотношение понятий «мотивация» и «стимулирование трудовой деятельности».
4. Метод «кнута и пряника» и ограниченность его применения в современных условиях для регулирования организационного поведения.
5. Теории содержания мотивации: иерархия потребностей по А. Маслоу; модель ERG К. Альдерфера; двухфакторная модель Ф. Герцберга; теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда. Общие стороны и принципиальные различия содержательных теорий мотивации.
6. Процессуальные теории мотивации: теория подкрепления Б. Скиннера; теория постановки целей; теория ожидания В. Врума; теория справедливости С. Адамса; комплексная теория мотивации Л. Портера и Э. Лоулера.
7. Нематериальная мотивация и стимулирование.
8. Теория мотивационного комплекса Литвинюка А.А..
9. Направления совершенствования рабочей мотивации. Практика применения идей и теорий мотивации: система компенсаций, участие в прибылях, гибкие формы вознаграждения, гибкое рабочее время, ротация кадров, обогащение содержания работы.
10. Особенности использования теорий мотивации в российских условиях.

### **Критерии оценки (в баллах):**

- 4 балла выставляется обучающемуся при правильном, полном и логично построенном ответе; умении оперировать специальными терминами; умении приводить примеры и обосновано отстаивать свою позицию, если обучающийся знает верно и в полном объеме основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных, основные методы анализа взаимодействия в команде, основные современные технологии коммуникации различного типа, принципы предоставления обратной связи, умеет верно и в полном объеме определять роль каждого участника команды, ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли, выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений, составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы, поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника, предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы, выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими, использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе - виртуальной; уровень освоения компетенций соответствует продвинутому уровню;

- 3 балла выставляется обучающемуся при правильном, полном и логично построенном ответе с несущественными ошибками, если обучающийся знает с незначительными замечаниями основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных, основные методы анализа взаимодействия в команде, основные современные технологии коммуникации различного типа, принципы предоставления обратной связи, умеет с незначительными замечаниями определять роль каждого участника команды, ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли, выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели,

временных и прочих ограничений, составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы, поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника, предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы, выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими, использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе - виртуальной; уровень освоения компетенций соответствует повышенному уровню;

- 2 балла выставляется обучающемуся при наличии ответа, в котором имеются негрубые ошибки или неточности; делаются не вполне законченные выводы или обобщения, если обучающийся знает на базовом уровне, с ошибками основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных, основные методы анализа взаимодействия в команде, основные современные технологии коммуникации различного типа, принципы предоставления обратной связи, умеет на базовом уровне, с ошибками определять роль каждого участника команды, ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли, выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений, составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы, поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника, предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы, выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими, использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе - виртуальной; уровень освоения компетенций соответствует базовому уровню;

- 0 баллов выставляется обучающемуся при ответе на вопрос с грубыми ошибками, неумении оперировать специальной терминологией, неумении приводить примеры практического использования научных знаний, если обучающийся не знает на базовом уровне основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных, основные методы анализа взаимодействия в команде, основные современные технологии коммуникации различного типа, принципы предоставления обратной связи, не умеет на базовом уровне определять роль каждого участника команды, ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли, выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений, составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы, поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника, предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы, выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими, использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе - виртуальной.

## Вопросы для групповой дискуссии

### по теме 2. Личность как объект организационного поведения

#### Индикаторы достижения: ОПК-1.1; ОПК-1.2; ОПК-3.1; ОПК-3.2

1. Чем отличаются между собой понятия «индивид», «личность», «индивидуальность личности»?
2. Детерминанты развития личности.
3. Роль психических явления в организационном поведении, их влияние на результаты работы.
4. Взаимосвязь между восприятием и индивидуальным принятием решений.
5. Личностные качества работников: использование в практике менеджмента.
6. Типы личности и предпочтительные сферы деятельности.
7. Учет социально-демографических особенностей и личностных качеств работников при подборе и расстановке кадров, их обучении и развитии.
8. Социально-психологические особенности личности: когнитивный, социальный и собственно личностные аспекты индивидуальных различий и виды профессиональной деятельности.
9. Взаимосвязь темперамента и характера, интеллекта и креативности.
10. Взаимосвязь социального интеллекта и soft skills специалиста.

#### Критерии оценки (в баллах):

- 4 балла выставляется обучающемуся при правильном, полном и логично построенном ответе; умении оперировать специальными терминами; умении приводить примеры и обосновано отстаивать свою позицию, если обучающийся знает верно и в полном объеме основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных, основные методы анализа взаимодействия в команде, основные современные технологии коммуникации различного типа, принципы предоставления обратной связи, основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет верно и в полном объеме определять роль каждого участника команды, ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли, выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений, составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы, поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника, предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы, выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими, использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе – виртуальной, оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует продвинутому уровню;

- 3 балла выставляется обучающемуся при правильном, полном и логично построенном ответе с несущественными ошибками, если обучающийся знает с незначительными замечаниями основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных, основные методы анализа взаимодействия в команде, основные современные технологии коммуникации различного типа, принципы предоставления обратной связи, основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет с незначительными замечаниями определять роль каждого участника команды, ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли, выбирать методы организации работы команды



с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений, составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы, поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника, предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы, выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими, использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе – виртуальной, оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует повышенному уровню;

- 2 балла выставляется обучающемуся при наличии ответа, в котором имеются негрубые ошибки или неточности; делаются не вполне законченные выводы или обобщения, если обучающийся знает на базовом уровне, с ошибками основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных, основные методы анализа взаимодействия в команде, основные современные технологии коммуникации различного типа, принципы предоставления обратной связи, основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет на базовом уровне, с ошибками определять роль каждого участника команды, ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли, выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений, составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы, поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника, предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы, выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими, использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе – виртуальной, оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует базовому уровню;

- 0 баллов выставляется обучающемуся при ответе на вопрос с грубыми ошибками, неумении оперировать специальной терминологией, неумении приводить примеры практического использования научных знаний, если обучающийся не знает на базовом уровне основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных, основные методы анализа взаимодействия в команде, основные современные технологии коммуникации различного типа, принципы предоставления обратной связи, основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, не умеет на базовом уровне определять роль каждого участника команды, ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли, выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений, составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы, поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и

достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника, предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы, выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими, использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе – виртуальной, оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, скорректировать планы личного и профессионального развития оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, скорректировать планы личного и профессионального развития.

### **Вопросы для групповой дискуссии по теме 4. Управление конфликтами в организации**

#### **Индикаторы достижения: ОПК-1.1; ОПК-1.2; ОПК-3.1; ОПК-3.2**

1. Классические и современные подходы к понятию и видам конфликта
2. Конфликт и его конструктивные и деструктивные функции. Оценка конфликта с точки зрения результатов работы организации
3. Объект и субъект конфликта. Причины конфликтов в организации.
4. Тактики поведения в конфликте: «+» и «-» каждой из них
5. Варианты поведения в конфликте различных типов темперамента личности.
6. Социально-психологические методы профилактики конфликта – эффективно или нет?.

#### **Критерии оценки (в баллах):**

- 4 балла выставляется обучающемуся при правильном, полном и логично построенном ответе; умении оперировать специальными терминами; умении приводить примеры и обосновано отстаивать свою позицию, если обучающийся знает верно и в полном объеме основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет верно и в полном объеме оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, скорректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует продвинутому уровню;

- 3 балла выставляется обучающемуся при правильном, полном и логично построенном ответе с несущественными ошибками, если обучающийся знает с незначительными замечаниями основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет с незначительными замечаниями оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, скорректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует повышенному уровню;

- 2 балла выставляется обучающемуся при наличии ответа, в котором имеются негрубые ошибки или неточности; делаются не вполне законченные выводы или обобщения, если обучающийся знает на базовом уровне, с ошибками основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет на базовом уровне, с ошибками оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, скорректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует базовому уровню;

- 0 баллов выставляется обучающемуся при ответе на вопрос с грубыми ошибками, неумении оперировать специальной терминологией, неумении приводить примеры практического

использования научных знаний, если обучающийся не знает на базовом уровне основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, не умеет на базовом уровне оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития.

### **Вопросы для групповой дискуссии по теме 5. Управление стрессами в организации**

#### **Индикаторы достижения: ОПК-1.1; ОПК-1.2; ОПК-3.1; ОПК-3.2**

1. Эффективный стрессменеджмент: индивидуально-личностные и организационные факторы.
2. Стресс: зло или благо?
3. Диагностика типичных стрессогенов в работе сотрудников как инструмент управления их стрессоустойчивостью.
4. «Стресс и дистресс: эффективное управление или предупреждение?»
5. Справедлива ли поговорка «Бегом от стресса»?

#### **Критерии оценки (в баллах):**

- 4 балла выставляется обучающемуся при правильном, полном и логично построенном ответе; умении оперировать специальными терминами; умении приводить примеры и обосновано отстаивать свою позицию, если обучающийся знает верно и в полном объеме основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет верно и в полном объеме оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует продвинутому уровню;

- 3 балла выставляется обучающемуся при правильном, полном и логично построенном ответе с несущественными ошибками, если обучающийся знает с незначительными замечаниями основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет с незначительными замечаниями оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует повышенному уровню;

- 2 балла выставляется обучающемуся при наличии ответа, в котором имеются негрубые ошибки или неточности; делаются не вполне законченные выводы или обобщения, если обучающийся знает на базовом уровне, с ошибками основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет на базовом уровне, с ошибками оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует базовому уровню;

- 0 баллов выставляется обучающемуся при ответе на вопрос с грубыми ошибками, неумении оперировать специальной терминологией, неумении приводить примеры практического использования научных знаний, если обучающийся не знает на базовом уровне основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, не умеет на базовом уровне оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей

социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития.

## Задания для текущего контроля

### Кейсы

по теме 3. Групповое поведение и командообразование

Индикаторы достижения: ОПК-1.1; ОПК-1.2; ОПК-3.1; ОПК-3.2

#### Кейс 1

На предприятие пришел молодой директор (35 лет), который хорошо ориентируется в современной рыночной ситуации. Он достаточно быстро вникает в суть дела. Его заместитель — человек, проработавший всю жизнь на этом предприятии (ему 50 лет), снискавший уважение работников. Довольно часто он саботирует действия директора, срывая выполняемые договоры и принося тем самым убытки предприятию. Но делает это так, чтобы нельзя было указать на него как на виновного. Директор случайно узнает об этом.

Вопрос: На какой стадии формирования группы может случиться такая ситуация? И как поступить в ней молодому директору?

#### Критерии оценки (в баллах):

- 4 балла выставляется обучающемуся при правильном, полном и логично построенном ответе; умении оперировать специальными терминами; умении приводить примеры и обосновано отстаивать свою позицию, если обучающийся знает верно и в полном объеме основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет верно и в полном объеме оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует продвинутому уровню;
- 3 балла выставляется обучающемуся при правильном, полном и логично построенном ответе с несущественными ошибками, если обучающийся знает с незначительными замечаниями основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет с незначительными замечаниями оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует повышенному уровню;
- 2 балла выставляется обучающемуся при наличии ответа, в котором имеются негрубые ошибки или неточности; делаются не вполне законченные выводы или обобщения, если обучающийся знает на базовом уровне, с ошибками основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет на базовом уровне, с ошибками оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует базовому уровню;
- 0 баллов выставляется обучающемуся при ответе на вопрос с грубыми ошибками, неумении оперировать специальной терминологией, неумении приводить примеры практического использования научных знаний, если обучающийся не знает на базовом уровне основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, не умеет на базовом уровне оценить возможности реализации собственных

профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития.

#### **по теме 4. Управление конфликтами в организации**

**Индикаторы достижения: ОПК-1.1; ОПК-1.2; ОПК-3.1; ОПК-3.2**

*Кейс 1.* Будучи студентом 4 курса Вы пришли на практику в организацию. Все сотрудники отнеслись к Вам доброжелательно. Каждый старался помочь и разъяснить суть работы. Однажды один из коллег поинтересовался, в каком университете Вы завершаете обучение, услышав название, он заявил, что ходил на подготовительные курсы в этом вузе и понял, что уровень образования там очень низкий.

*Вопросы:*

1. Как Вы отреагируете на такое высказывание?
2. Какую стратегию поведения в конфликтной ситуации Вы выберете и почему?
3. Какой метод урегулирования конфликта может помочь в этой ситуации?

#### **Критерии оценки (в баллах):**

- 4 балла выставляется обучающемуся при правильном, полном и логично построенном ответе; умении оперировать специальными терминами; умении приводить примеры и обосновано отстаивать свою позицию, если обучающийся знает верно и в полном объеме основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных, основные методы анализа взаимодействия в команде, основные современные технологии коммуникации различного типа, принципы предоставления обратной связи, основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет верно и в полном объеме определять роль каждого участника команды, ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли, выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений, составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы, поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника, предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы, выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими, использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе – виртуальной, оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует продвинутому уровню;

- 3 балла выставляется обучающемуся при правильном, полном и логично построенном ответе с несущественными ошибками, если обучающийся знает с незначительными замечаниями основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных, основные методы анализа взаимодействия в команде, основные современные технологии коммуникации различного типа, принципы предоставления обратной связи, основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы

самооценки и самоопределения, умеет с незначительными замечаниями определять роль каждого участника команды, ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли, выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений, составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы, поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника, предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы, выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими, использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе – виртуальной, оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует повышенному уровню;

- 2 балла выставляется обучающемуся при наличии ответа, в котором имеются негрубые ошибки или неточности; делаются не вполне законченные выводы или обобщения, если обучающийся знает на базовом уровне, с ошибками основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных, основные методы анализа взаимодействия в команде, основные современные технологии коммуникации различного типа, принципы предоставления обратной связи, основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет на базовом уровне, с ошибками определять роль каждого участника команды, ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли, выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений, составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы, поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника, предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы, выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими, использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе – виртуальной, оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует базовому уровню;

- 0 баллов выставляется обучающемуся при ответе на вопрос с грубыми ошибками, неумении оперировать специальной терминологией, неумении приводить примеры практического использования научных знаний, если обучающийся не знает на базовом уровне основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных, основные методы анализа взаимодействия в команде, основные современные технологии коммуникации различного типа, принципы предоставления обратной связи, основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, не умеет на базовом уровне определять роль каждого участника команды, ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли, выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели,

временных и прочих ограничений, составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы, поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника, предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы, выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими, использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе – виртуальной, оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития.

## Практические задания

**по теме 3. Групповое поведение и командообразование**

**Индикаторы достижения: ОПК-1.1; ОПК-1.2; ОПК-3.1; ОПК-3.2**

### *Задание 1.*

Подобрать к каждой групповой роли подходящий ей тип акцентуации личности, заполнить таблицу. Предложите варианты совмещения ролей для группы в 3,5 человек

	гипер тимич еский	застрев ающий	демонс тратив ный	дистим ически й	возбуд имый	педа нтич ный	цикл отим ическ ий	эмотив ный	тревож ный	экзаль тирова нный
организатор										
координатор										
генератор идей										
оценщик										
добытчик ресурсов										
коммуникатор										
специалист										

### **Критерии оценки (в баллах):**

- 4 балла выставляется обучающемуся при правильном, полном и логично построенном ответе; умении оперировать специальными терминами; умении приводить примеры и обосновано отстаивать свою позицию, если обучающийся знает верно и в полном объеме основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет верно и в полном объеме оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует продвинутому уровню;

- 3 балла выставляется обучающемуся при правильном, полном и логично построенном ответе с несущественными ошибками, если обучающийся знает с незначительными замечаниями основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет с незначительными замечаниями оценить возможности реализации

собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует повышенному уровню;

- 2 балла выставляется обучающемуся при наличии ответа, в котором имеются негрубые ошибки или неточности; делаются не вполне законченные выводы или обобщения, если обучающийся знает на базовом уровне, с ошибками основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет на базовом уровне, с ошибками оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует базовому уровню;

- 0 баллов выставляется обучающемуся при ответе на вопрос с грубыми ошибками, неумении оперировать специальной терминологией, неумении приводить примеры практического использования научных знаний, если обучающийся не знает на базовом уровне основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, не умеет на базовом уровне оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития.

#### **по теме 5. Управление стрессами в организации**

#### **Индикаторы достижения: ОПК-1.1; ОПК-1.2; ОПК-3.1; ОПК-3.2**

Заполните таблицу, вписав в нее тип стрессоустойчивости и тип поведения в стрессовой ситуации, характерный для представителя каждой из перечисленных типов акцентуации личности:

<b>Тип акцентуации личности</b>	<b>Тип стрессоустойчивости</b>	<b>Тип стрессового поведения</b>
гипертимический		
демонстративный		
экзальтированный		
тревожный		
дистимический		
эмотивный		
циклотимический		
застревающий		
педантичный		
возбудимый		

#### **Критерии оценки (в баллах):**

- 4 балла выставляется обучающемуся при правильном, полном и логично построенном ответе; умении оперировать специальными терминами; умении приводить примеры и обосновано отстаивать свою позицию, если обучающийся знает верно и в полном объеме основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет верно и в полном объеме оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и



профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует продвинутому уровню;

- 3 балла выставляется обучающемуся при правильном, полном и логично построенном ответе с несущественными ошибками, если обучающийся знает с незначительными замечаниями основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет с незначительными замечаниями оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует повышенному уровню;

- 2 балла выставляется обучающемуся при наличии ответа, в котором имеются негрубые ошибки или неточности; делаются не вполне законченные выводы или обобщения, если обучающийся знает на базовом уровне, с ошибками основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет на базовом уровне, с ошибками оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует базовому уровню;

- 0 баллов выставляется обучающемуся при ответе на вопрос с грубыми ошибками, неумении оперировать специальной терминологией, неумении приводить примеры практического использования научных знаний, если обучающийся не знает на базовом уровне основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, не умеет на базовом уровне оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития.

### **Комплект тестовых заданий по всем темам**

#### **Индикаторы достижения: ОПК-1.1; ОПК-1.2; ОПК-3.1; ОПК-3.2**

Тестирование выполняется на последнем семинарском занятии. Каждый вариант содержит 30 тестовых вопросов.

#### **Вариант 1.**

**1. Укажите, какие факторы больше всего оказывают влияние на формирование человека как индивида:**

- а) гендерные
- б) социальные
- в) биологические**
- г) культурные

**2. Какой из перечисленных этапов не является этапом развития дисциплины «Организационное поведение»?**

- а) классический;
- б) менеджмент «человеческих отношений»;
- в) структурный;**
- г) культурологический;

**3. Какая из нижеперечисленных задач не является задачей организационного поведения:**

- а) наблюдение за поведением.**
- б) объяснение поведения
- в) управления поведением.

г) предсказание поведения.

д) описание поведения в различных ситуациях

**4. К индивидуально-личностным качествам работника относятся:**

а) возраст

б) пол

**в) характер**

г) статус

**5. Типология личности, в основе которой лежат особенности так называемого «социального характера»**

а) Э.Кречмер

б) И.П.Павлов

в) К.Г.Юнг

**г) Э.Фромм**

**6. Совокупность типологий личности, положивших в основу индивидуальных различий характера и поведения людей тип их телосложения называют:**

а) классическими

б) социально-психологическими

**в) конституциональными**

г) психогеографическими

**7. Чрезмерная выраженность индивидуальных личностных черт, имеющее тенденцию к переходу в патологическое состояние под воздействием неблагоприятных факторов называется:**

а) аттракцией

б) атрибуцией

в) адаптивность

**г) акцентуацией**

**8. Особенность поведения, наиболее часто встречающаяся у мужчин:**

а) многословие

**б) эмоциональность**

в) рациональность

г) внимание к деталям

**9. Детерминанты развития личности - это**

**А) группы факторов, предопределяющие формирование и развитие личности**

Б) группа факторов, определяющих пол человека

В) характеристика индивидуальных особенностей личности

Г) совокупность способностей и склонностей личности

**10. Объектом конфликта считают:**

а) материальный объект

**б) ценность, которую представляет материальный объект для оппонентов**

в) отношение оппонентов друг к другу

г) интересы оппонентов

д) убеждения оппонентов

**11. Чрезмерное напряжение, понижающее возможности организма реагировать на требования внешней среды - это:**

а) Стресс

**б) дистресс;**

в) симптом

г) стрессор

д) невроз

**12. Переговоры, ориентированные на модель «выигрыш - выигрыш» предполагает стратегия:**

а) позиционный торг;

- б) переговоры на основе взаимного учета интересов,
- в) договоренность на основе взаимных уступок
- г) конфронтация
- д) приспособленчество

**13. В рамках какой науки преимущественно ведутся исследования необходимые для развития дисциплины "Организационное поведение"?**

- а) менеджмент;
- б) социология;
- в) психология;
- г) экономика;

**14. Какое из определений наиболее полно отражает сущность дисциплины "организационное поведение"?**

- а) это область знаний, помогающая изучать человеческое поведение в организации;
- б) это научный анализ индивидов и групп в организации;
- в) это область изучения поведения личности;
- г) это область знаний, которая исследует воздействие личностей, групп и организаций на поведение внутри организации с целью улучшения эффективности работы этих организаций;

**15. Что из приведенных ниже показателей эффективности управления поведением в организации не относится к числу объективных критериев его оценки?**

- а) производительность;
- б) дисциплина;
- в) удовлетворенность;
- г) текучесть;

**16. Из каких основных элементов состоит наука о поведении в организации?**

- а) менеджмент, личность, коллектив;
- б) индивидуум, группа, организация;
- в) коллектив, руководитель, подчиненные;
- г) личность, психология, антропология;

**17. В утверждении "Сплоченность группы положительно влияет на производительность, но при условии, что нормы, вокруг которых сплотилась группа, соответствуют целям организации" что является ситуационным фактором?**

- а) положительное влияние на производительность;
- б) сплоченность членов группы;
- в) соответствие норм целям организации;
- г) факторы сплоченности группы;

**18. Организация собирается провести исследование удовлетворенности работников в связи с переходом их на гибкий график работы. Какой исследовательский метод лучше всего подходит для решения этой задачи?**

- а) кейс-стади;
- б) опрос;
- в) лабораторное исследование;
- г) полевой эксперимент;

**19. Что не относится к критериям Г. Хофстеде, используемым для оценки национальной культуры?**

- а) коллективизм;
- б) дистанция власти;
- в) отношение к риску;
- г) отношение к изменениям;

**20. По оценке большинства исследователей Россию можно охарактеризовать в сравнении с другими странами следующим образом?**

- а) дистанция власти - ниже среднего уровня;

- б) индивидуализм - выше среднего уровня;
- в) стремление минимизировать риск - выше среднего;
- г) **стремление минимизировать риск - ниже среднего;**

**21. Модель организационного поведения в основе которой лежит использование многочисленных норм и правил?**

- а) авторитарная модель
- б) **модель опеки**
- в) модель поддержки
- г) коллегиальная модель

**22. Внешний локус контроля (Locus of Control) означает, что человек считает, что:**

- а) надо тонко чувствовать изменение ситуации;
- б) человек является хозяином своей судьбы;
- в) **мы не вправе повлиять на ситуацию;**
- г) необходимо избегать ситуаций, связанных с повышенным риском;

**23. Какие индивидуально-психологические свойства работников необходимо учитывать при формировании группы?**

- а) ощущения;
- б) мышление;
- в) **характер;**
- г) темперамент;

**24. Когда при приеме на работу мы принимаем решение на основе гендерных характеристик соискателя, то учитываем его:**

- а) возраст;
- б) **пол;**
- в) семейный статус;
- г) образование;

**25. Допишите, какой фактор должен быть дополнительно включен в число основных факторов, влияющих на удовлетворенность работников своей работой:**

- а) содержание работы;
- б) оплата;
- в) \_\_\_\_\_; (условия труда)
- г) взаимоотношения в коллективе;

**26. Вставьте недостающую стадию развития группы:**

- а) формирования;
- б) бурления;
- в) \_\_\_\_\_; (становления)
- г) наивысшая работоспособность;

**27 Стрессоген, при котором работник теряет чувство своей значимости для организации**

**А.конфликт ролей**

Б.неинтересная работа

**В.малая загруженность по работе**

Г.плохие каналы обмена информацией

Д.неопределенность ролей

**29. Какая теория мотивации основана на том, что работник сопоставляет свой вклад в работу организации и то, что он получил в обмен на свои трудовые усилия, претендуя на справедливость этого соотношения?**

- а) Теория потребностей (С. Alderfer);
- б) Теория потребностей (Mc.Clelland);
- в) Теория ожиданий (V. Vroom);
- г) **Теория равенства (S. Adams);**

**30. Какая теория мотивации основана на том, что работник не только сравнивает полученное вознаграждение с ожидаемым, но и сопоставляет собственное вознаграждение с вознаграждением других людей, выполняющих аналогичную работу?**

- а) Теория потребностей Альдерфера;
- б) Теория Портера-Лоулера;**
- в) Теория ожиданий Врума;
- г) Теория справедливости Адамса;

### **Вариант 2.**

**1. Выделите основную причину необходимости делегирования полномочий:**

- а) недоверие руководителю;
- б) облегчить работу руководителя;
- в) необходимость вовлечения подчиненных в решение производственных ситуаций;
- г) переложить часть ответственности за выполнение задачи на подчиненных;**

**2. Какой подход к конфликту лучше всего характеризует современные взгляды на роль конфликта в организации?**

- а) конфликт - неизбежный спутник существования организации
- б) конфликт - это плохо
- в) надо уметь создавать конфликты в организации**
- г) надо уметь предотвращать конфликты в организации

**3. Ниже приведены основные стадии развития конфликтов, расположенные в их логической последовательности. Какая стадия развития конфликта пропущена?**

- а) формирование источников конфликта;
- б) восприятие конфликта; ;
- в) \_\_\_\_\_; (сбалансированного противодействия)**
- г) разрешение конфликта;

**4. Какая из тактик поведения в конфликте характеризуется тем, что каждая из сторон стремится удовлетворить свои интересы за счет интересов другой стороны?**

- а) соперничество;**
- б) сотрудничество;
- в) приспособление;
- г) уклонение;

**5. Какая из тактик поведения в конфликте характеризуется тем, что интересы другой стороны ставятся выше интересов собственной?**

- а) сотрудничество;**
- б) приспособление;
- в) компромисс;
- г) уклонение;

**6. Что оказывает значительное влияние на индивидуальное поведение человека в организации?**

- а) черты характера, позиции, установки;
- б) культурное окружение;
- в) социальное окружение;
- г) все вышеперечисленное;**

**7. "Норма" как метод управления коммуникативными моделями поведения это-**

- а) разделение людей по поведению;
- б) представления об ожидаемом и приемлемом поведении людей в группе;**
- в) одинаковые поступки людей в группе;
- г) соглашение людей о должностовании;

**8. Кто устанавливает нормы поведения в организации?**

- а) группа;**

- б) личность;
- в) организация;
- г) они возникают и проводятся стихийно;

**9. Как нормы внедряются в жизнедеятельность организаций?**

- а) с помощью инструментального обучения;
- б) через обучение на чужих ошибках;
- в) через давление на личность;
- г) **благодаря поощрениям, наказаниям, обучению на чужих ошибках;**

**10. Какое значение имеет приверженность нормам для групп?**

- а) положительное;
- б) отрицательное;
- в) не имеет значение;
- г) **и положительное и отрицательное;**

**11. Выделите наиболее точную и полную характеристику статуса личности?**

- 1) статус-это престиж личности в группе;
- 2) статус помогает прояснить поведение личности в группе;
- 3) **статус есть признанный группой ранг индивидуума в организации;**
- 4) статус-это путь уменьшения неопределенности в поведении личности в группе;

**12. Критерием для оценочного суждения об правильности стиля руководства является:**

- а) **групповая эффективность;**
- б) удовлетворенность подчиненных работой;
- в) стабильность результатов работы;
- г) количество новаторских идей;

**13. Что из перечисленного препятствует эффективной коммуникации в организации:**

- а) недооценка руководителей важности коммуникаций;
- б) неблагоприятный психологический климат в организации;
- в) отсутствие обратной связи;
- г) **все названное;**

**14. Обычно развитие новых коллективов проходит ряд стадий, в число которых не входит:**

- а) притирка;
- б) эффективность;
- в) **фрагментация;**
- г) зрелость;

**15. Общее определение понятия "группа"- это:**

- а) объединение индивидов, в котором поведение и/или деятельность одного члена воздействует на поведение и/или деятельность других членов;
- б) любая совокупность более 2 людей;
- в) организационная система 2 индивидов и более, которые взаимосвязаны между собой;
- г) **объединение индивидов для выполнения определенных задач;**

**16. Кому принадлежит авторство мотивационной теории ожидания?**

- а) **В.Врум;**
- б) Ф.Герцберг;
- в) А.Маслоу;
- г) С.Адамс;

**17. Устоявшееся представление, которое имеет кто-либо о группе других людей-это:**

- а) установка;
- б) социальное отражение;
- в) **стереотип;**
- г) способ группировки мнений;

**18. Для того, чтобы выработать у работников чувство коллективно ответственности за достижение цели, руководитель должен:**

- а) единолично ставить цели;
- б) не принимать во внимания советы;
- в) проводить обсуждение с некоторыми подчиненными;
- г) **привлекать к процессу постановки целей всех членов группы;**

**19. Что делает процесс коммуникации двусторонним:**

- а) полученное сообщение;
- б) **обратная связь;**
- в) передача сообщения;
- г) наличие получателя;

**20. Обобщенный образ организации в глазах целевой аудитории, вариант ее самоподачи, повышающий ее авторитет в глазах потребителей - это:**

- а) **имидж;**
- б) авторитет;
- в) репутация;
- г) позиционирование;

**21. Срочной мобилизация защитных сил и ресурсов организма соответствует следующей фазе стресса:**

- а) истощения
- б) сопротивления
- в) **напряжения**
- г) невроз

**22. Какой из основных «страхов» - стрессогенов работника, выделенных В. Зигерт и Л. Ланг базируется на ущемлении базовой потребности человека в безопасности:**

- а) страх не справиться с работой;
- б) страх допустить ошибку
- в) страх быть обойденным другим
- г) **страх потерять работу**
- д) страх потерять собственное «Я»

**23. Тенденция изменять свое мнение или поведение под влиянием группы называется:**

- А. Групповой фаворитизм
- Б. Огруппление мышления
- В. Социальная фасилитация
- Г. Деиндивидуализация
- Д. **Комформизм**

**24. Тактика ведения переговоров, при которой оппоненту выдается информация маленькими порциями называется:**

- А. «Расстановка ложных акцентов»;
- Б. **«Салями»;**
- В. Блеф;
- Г. «Двойное толкование»
- Д. «Выдвижение требований по возрастающей»

**25. Вид управленческой деятельности, который состоит в заблаговременном распознании и устранении (или ослаблении) факторов конфликта:**

- А. **Профилактика конфликтов;**
- Б. Разрешение конфликтов;
- В. Предупреждение конфликтов
- Г. Локализация конфликтов
- Д. Провоцирование конфликтов

**26. Противоречий интересов, возникающих в процессе взаимодействия людей при решении вопросов производственного характер - это:**

- А. Инновационный конфликт
- Б. **Трудовой конфликт**

В. Правовой конфликт;

Г. Институциональный конфликт

**Д. Производственный конфликт**

**27. Дефицит ресурсов в организации является:**

А. Последствием конфликта

Б. Поводом для конфликта

**В. Причиной конфликта**

Г. Функцией конфликта

Д. Способом эскалации конфликта

**28. Не относится к моделям коммуникативного поведения:**

А. модель производственного взаимодействия

**Б. модель презентационного поведения**

В. модель делового взаимодействия

Г. модель межличностного общения

**29. Документ, где собраны алгоритмы поведения сотрудников в наиболее важных для организации ситуациях называется:**

А. этический кодекс

Б. корпоративный кодекс

**В. коммуникативный кодекс**

Г. трудовой кодекс

**30. Взаимные уступки конфликтующих сторон друг другу предполагает:**

А. сотрудничество;

**Б. компромисс;**

В. противоборство

Г. уклонение

Д. уступка

**Критерии оценки (в баллах):**

- 4 балла выставляется обучающемуся при наличии 85-100% правильных ответов, если обучающийся знает верно и в полном объеме основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных, основные методы анализа взаимодействия в команде, основные современные технологии коммуникации различного типа, принципы предоставления обратной связи, основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет верно и в полном объеме определять роль каждого участника команды, ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли, выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений, составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы, поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника, предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы, выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими, использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе – виртуальной, оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует продвинутому уровню;



- 3 балла выставляется обучающемуся при наличии 70-84% правильных ответов, если обучающийся знает с незначительными замечаниями основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных, основные методы анализа взаимодействия в команде, основные современные технологии коммуникации различного типа, принципы предоставления обратной связи, основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет с незначительными замечаниями определять роль каждого участника команды, ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли, выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений, составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы, поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника, предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы, выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими, использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе – виртуальной, оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует повышенному уровню;

- 2 балла выставляется обучающемуся при наличии 50-69% правильных ответов, если обучающийся знает на базовом уровне, с ошибками основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных, основные методы анализа взаимодействия в команде, основные современные технологии коммуникации различного типа, принципы предоставления обратной связи, основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет на базовом уровне, с ошибками определять роль каждого участника команды, ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли, выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений, составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы, поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника, предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы, выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими, использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе – виртуальной, оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует базовому уровню;

- 0 баллов выставляется обучающемуся при наличии менее 50% правильных ответов, если обучающийся не знает на базовом уровне основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных, основные методы анализа

взаимодействия в команде, основные современные технологии коммуникации различного типа, принципы предоставления обратной связи, основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, не умеет на базовом уровне определять роль каждого участника команды, ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли, выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений, составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы, поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника, предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы, выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими, использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе – виртуальной, оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития.

## Задания для творческого рейтинга

### Темы индивидуальных проектов

**Индикаторы достижения: ОПК-1.1; ОПК-1.2; ОПК-3.1; ОПК-3.2**

#### 1. Индивидуальный проект «Мой психологический портрет»

Студентам предлагается пройти тестирование по 3 тестам:

-«Матрицы Равена» на определение уровня общего интеллекта

(<http://psychojournal.ru/tests/129-progressivnye-matricy-ravena.html> )

- «Опросник Шмишека» на определение типа акцентуации характера личности

(<http://psitest.com.ru/ptest4.php>)

- Методика исследования социального интеллекта (Дж. Гилфорд, М. Салливена)  
<http://psylab.info>.

На основании данной батареи тестов они должны составить свой психологический портрет, в котором описываются не только индивидуальные черты характера, но и прогнозируется успешность их поведения в организации относительно трех наиболее часто встречающихся ролевых позиций:

Руководителя, специалиста и «универсала» (способного непродолжительное время выполнять функции руководителя или специалиста).

Портрет обязательно сопровождается заполненной таблицей с результатами прохождения тестов и выявленными уровнями развития всех трех компонентов индивидуальных особенностей личности.

#### **Критерии оценки (в баллах):**

- 20 баллов выставляется обучающемуся при правильном, полном и логично построенном ответе; умении оперировать специальными терминами; умении приводить примеры и обосновано отстаивать свою позицию, если обучающийся знает верно и в полном объеме основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность

командной работы, основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных, основные методы анализа взаимодействия в команде, основные современные технологии коммуникации различного типа, принципы предоставления обратной связи, основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет верно и в полном объеме определять роль каждого участника команды, ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли, выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений, составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы, поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника, предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы, выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими, использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе – виртуальной, оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует продвинутому уровню;

- 15 баллов выставляется обучающемуся при правильном, полном и логично построенном ответе с несущественными ошибками, если обучающийся знает с незначительными замечаниями основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных, основные методы анализа взаимодействия в команде, основные современные технологии коммуникации различного типа, принципы предоставления обратной связи, основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет с незначительными замечаниями определять роль каждого участника команды, ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли, выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений, составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы, поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника, предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы, выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими, использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе – виртуальной, оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует повышенному уровню;

- 10 баллов выставляется обучающемуся при наличии ответа, в котором имеются негрубые ошибки или неточности; делаются не вполне законченные выводы или обобщения, если обучающийся знает на базовом уровне, с ошибками основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных, основные методы анализа взаимодействия в команде, основные современные технологии коммуникации различного типа, принципы предоставления обратной связи, основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и

самоопределения, умеет на базовом уровне, с ошибками определять роль каждого участника команды, ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли, выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений, составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы, поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника, предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы, выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими, использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе – виртуальной, оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует базовому уровню;

- 5 баллов выставляется обучающемуся при ответе на вопрос с грубыми ошибками, неумении оперировать специальной терминологией, неумении приводить примеры практического использования научных знаний, если обучающийся не знает на базовом уровне основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных, основные методы анализа взаимодействия в команде, основные современные технологии коммуникации различного типа, принципы предоставления обратной связи, основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, не умеет на базовом уровне определять роль каждого участника команды, ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли, выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений, составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы, поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника, предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы, выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими, использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе – виртуальной, оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития.

## **МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ ВО ВРЕМЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

### **Структура экзаменационного билета**

<i>Наименование</i>	<i>Максимальное количество баллов</i>
<i>Вопрос 1</i>	<i>15</i>

Вопрос 2	15
Практическое задание .	10

## Задания, включаемые в экзаменационный билет

### **Типовой перечень вопросов к экзамену:**

1. Организационное поведение как наука.
2. Междисциплинарный подход к организационному поведению как к науке.
3. Основные цель и задачи организационного поведения
4. Модели организационного поведения, их сильные и слабые стороны.
5. Уровни организационного поведения
6. Этапы развития дисциплины «Организационное поведение».
7. Социально-демографические особенности персонала и их влияние на поведение сотрудников в организации.
8. Социально-психологические особенности личности
9. Понятие интеллекта и социального интеллекта
10. Взаимосвязь soft skills и социального интеллекта
11. Понятие «личность», «индивид» и «индивидуальность личности».
12. Факторы, влияющие на развитие личности.
13. Основные типологии личности и подходы к личностным особенностям.
14. Конституциональные теории личности, их характеристика и возможность применения на практике.
15. Теория К. Леонгарда. Основные типы акцентуации личности и их характеристики.
16. Ценности и установки работников в их поведении в организации
17. Понятие «группы». Виды групп и их особенности.
18. Влияние группы на поведение человека.
19. Формальные и неформальные группы: сходство и различие
20. Стадии формирования группы.
21. Влияние формальных и неформальных групп на организационное поведение
22. Содержательные теории мотивации.
23. Процессуальные теории мотивации.
24. Современные теории мотивации персонала.
25. Механизм мотивации. Основные мотивы организационного поведения.
26. Потребности как основа мотивации организационного поведения
27. Конфликты в организационном поведении: понятие и виды. Причины конфликтов в организации
28. Управление конфликтами в организации как процесс.
29. Стадии развития конфликта, их содержание.
30. Объект конфликта: понятие и особенности
31. Участники конфликта.
32. Стратегии и тактики поведения в конфликте.
33. Управление стрессом на различных его стадиях.
34. Стресс и дистресс: общее и различное.
35. Понятие и виды стрессоустойчивости
36. Тактики поведения в стрессе
37. Теория стресса Г.Селье и ее использование в управлении поведением
38. Управление стрессом сотрудников в организации.
39. Профилактика личностных стрессогенов
40. Внутреннее и внешнее вознаграждение: понятие и особенности
41. Понятие команды. Основные различия между командой и группой.

42. Распределение ролей в команде по Р.М. Белбину. Варианты совмещения командных ролей для группы 3,5 чел.

***Типовые практические задания:***

Задание 1. Составьте список возможных мероприятий, направленных на выявление и предупреждение деструктивных конфликтов в вашей организации.

Задание 2. По методике В. Бойко, оцените степень эмоционального выгорания себя и нескольких работников своего учреждения, предложите методы его организационной и личностной профилактики

Задание 3. Составьте таблицу индивидуальных мотиваторов трудовой деятельности сотрудника по каждому типу из типологии К.Леонгарда

**Показатели и критерии оценивания планируемых результатов освоения компетенций и результатов обучения,  
шкала оценивания**

Шкала оценивания		Формируемые компетенции	Индикатор достижения компетенции	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
85 – 100 баллов	«отлично»	ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1. Применяет в профессиональной деятельности основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий; основы трудового, гражданского, налогового и миграционного законодательства в части работы с персоналом; нормативные правовые акты в части ведения документации по персоналу и защиты персональных данных	<b>Знает верно и в полном объеме:</b> основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий; основы трудового, гражданского, налогового и миграционного законодательства в части работы с персоналом; нормативные правовые акты в части ведения документации по персоналу и защиты персональных данных <b>Умеет верно и в полном объеме:</b> применять инновационные подходы, основанные на достижениях экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической наук; использовать нормативные правовые документы в профессиональной деятельности для решения профессиональных задач	Продвинутый
		ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в	ОПК-1.2. Использует навыки практического применения основ экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в	<b>Знает верно и в полном объеме:</b> тенденции развития управления персоналом в России и за рубежом <b>Умеет верно и в полном объеме:</b> осуществлять оценку работы с персоналом на уровне организаций, отраслевом, национальном и мировом уровнях; применять результаты обобщения и критического анализа мировой и отечественной практики работы с персоналом при решении	

		части работы с персоналом при решении профессиональных задач	части работы с персоналом при решении профессиональных задач	профессиональных задач и принятии управленческих решений	
		ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1. Выявляет и описывает проблемные ситуации в профессиональной деятельности; критически сопоставляет альтернативные варианты решения поставленных профессиональных задач	<b>Знает верно и в полном объеме:</b> методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом <b>Умеет верно и в полном объеме:</b> применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом	
		ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.2. Разрабатывает алгоритмы реализации стратегии управления персоналом, обеспечивает их документационное сопровождение с учётом критериев экономической и социальной эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий	<b>Знает верно и в полном объеме:</b> основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом <b>Умеет верно и в полном объеме:</b> проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии	



				управления персоналом	
<b>70 – 84 баллов</b>	<b>«хорошо»</b>	ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1. Применяет в профессиональной деятельности основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий; основы трудового, гражданского, налогового и миграционного законодательства в части работы с персоналом; нормативные правовые акты в части ведения документации по персоналу и защиты персональных данных	<b>Знает с незначительными замечаниями:</b> основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий; основы трудового, гражданского, налогового и миграционного законодательства в части работы с персоналом; нормативные правовые акты в части ведения документации по персоналу и защиты персональных данных <b>Умеет с незначительными замечаниями:</b> применять инновационные подходы, основанные на достижениях экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической наук; использовать нормативные правовые документы в профессиональной деятельности для решения профессиональных задач	<b>Повышенный</b>
		ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении	ОПК-1.2. Использует навыки практического применения основ экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении	<b>Знает с незначительными замечаниями:</b> тенденции развития управления персоналом в России и за рубежом <b>Умеет с незначительными замечаниями:</b> осуществлять оценку работы с персоналом на уровне организаций, отраслевом, национальном и мировом уровнях; применять результаты обобщения и критического анализа мировой и отечественной практики работы с персоналом при решении профессиональных задач и принятии управленческих решений	

		профессиональных задач	профессиональных задач	
		ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1. Выявляет и описывает проблемные ситуации в профессиональной деятельности; критически сопоставляет альтернативные варианты решения поставленных профессиональных задач	<b>Знает с незначительными замечаниями:</b> методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом <b>Умеет с незначительными замечаниями:</b> применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом
		ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.2. Разрабатывает алгоритмы реализации стратегии управления персоналом, обеспечивает их документационное сопровождение с учётом критериев экономической и социальной эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий	<b>Знает с незначительными замечаниями:</b> основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом <b>Умеет с незначительными замечаниями:</b> проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом

50 – 69 баллов	«удовлетворительно»	<p>ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</p>	<p>ОПК-1.1. Применяет в профессиональной деятельности основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий; основы трудового, гражданского, налогового и миграционного законодательства в части работы с персоналом; нормативные правовые акты в части ведения документации по персоналу и защиты персональных данных</p>	<p><b>Знает на базовом уровне, с ошибками:</b> основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий; основы трудового, гражданского, налогового и миграционного законодательства в части работы с персоналом; нормативные правовые акты в части ведения документации по персоналу и защиты персональных данных</p> <p><b>Умеет на базовом уровне, с ошибками:</b> применять инновационные подходы, основанные на достижениях экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической наук; использовать нормативные правовые документы в профессиональной деятельности для решения профессиональных задач</p>	Базовый
		<p>ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</p>	<p>ОПК-1.2. Использует навыки практического применения основ экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</p>	<p><b>Знает на базовом уровне, с ошибками:</b> тенденции развития управления персоналом в России и за рубежом</p> <p><b>Умеет на базовом уровне, с ошибками:</b> осуществлять оценку работы с персоналом на уровне организаций, отраслевом, национальном и мировом уровнях; применять результаты обобщения и критического анализа мировой и отечественной практики работы с персоналом при решении профессиональных задач и принятии управленческих решений</p>	

		ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1. Выявляет и описывает проблемные ситуации в профессиональной деятельности; критически сопоставляет альтернативные варианты решения поставленных профессиональных задач	<b>Знает на базовом уровне, с ошибками:</b> методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом <b>Умеет на базовом уровне, с ошибками:</b> применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом	
		ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.2. Разрабатывает алгоритмы реализации стратегии управления персоналом, обеспечивает их документационное сопровождение с учётом критериев экономической и социальной эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий	<b>Знает на базовом уровне, с ошибками:</b> основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом <b>Умеет на базовом уровне, с ошибками:</b> проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом	
<b>менее 50 баллов</b>	<b>«неудовлетворительно»</b>	ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической,	ОПК-1.1. Применяет в профессиональной деятельности основы экономической,	<b>Не знает на базовом уровне:</b> основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий; основы трудового,	<b>Компетенции не сформированы</b>

		<p>организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</p>	<p>организационной, управленческой, социологической и психологической теорий; основы трудового, гражданского, налогового и миграционного законодательства в части работы с персоналом; нормативные правовые акты в части ведения документации по персоналу и защиты персональных данных</p>	<p>гражданского, налогового и миграционного законодательства в части работы с персоналом; нормативные правовые акты в части ведения документации по персоналу и защиты персональных данных</p> <p><b>Не умеет на базовом уровне:</b> применять инновационные подходы, основанные на достижениях экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической наук; использовать нормативные правовые документы в профессиональной деятельности для решения профессиональных задач</p>	
		<p>ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</p>	<p>ОПК-1.2. Использует навыки практического применения основ экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</p>	<p><b>Не знает на базовом уровне:</b> тенденции развития управления персоналом в России и за рубежом</p> <p><b>Не умеет на базовом уровне:</b> осуществлять оценку работы с персоналом на уровне организаций, отраслевом, национальном и мировом уровнях; применять результаты обобщения и критического анализа мировой и отечественной практики работы с персоналом при решении профессиональных задач и принятии управленческих решений</p>	

		<p>ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия</p>	<p>ОПК-3.1. Выявляет и описывает проблемные ситуации в профессиональной деятельности; критически сопоставляет альтернативные варианты решения поставленных профессиональных задач</p>	<p><b>Не знает на базовом уровне:</b> методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом</p> <p><b>Не умеет на базовом уровне:</b> применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом</p>	
		<p>ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия</p>	<p>ОПК-3.2. Разрабатывает алгоритмы реализации стратегии управления персоналом, обеспечивает их документационное сопровождение с учётом критериев экономической и социальной эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий</p>	<p><b>Не знает на базовом уровне:</b> основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом</p> <p><b>Не умеет на базовом уровне:</b> проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом</p>	