

УТВЕРЖДАЮ  
 Декан факультета

\_\_\_\_\_  
 (подпись) Шматко А. Д.  
 ФИО  
 «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Направление/специальность подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Специализация/профиль/программа подготовки	Управление персоналом в организации
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная
Факультет	Р Международного промышленного менеджмента и коммуникации
Выпускающая кафедра	Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ
Кафедра-разработчик рабочей программы	Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

КУРС	СЕМЕСТР	ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ (ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦ)	ЧАСЫ (по наличию видов занятий)									ВИД ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ
			ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ	АУДИТОРНЫЕ ЗАНЯТИЯ				САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА				
				ВСЕГО	ЛЕКЦИИ	ЛАБОРАТОРНЫЙ ПРАКТИКУМ	ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ	ВСЕГО	КУРСОВОЙ ПРОЕКТ	КУРСОВАЯ РАБОТА	ДРУГИЕ ВИДЫ САМОСТ. РАБОТЫ	
3	5	3	108	34	17	0	17	74	0	0	74	зач.

*ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА СОСТАВЛЕНА В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ ФЕДЕРАЛЬНОГО  
ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СТАНДАРТА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (ФГОС ВО)**

**38.03.03 Управление персоналом**

год набора группы: 2024

Программу составил:

Кафедра Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ  
Стешин Василий Анатольевич, старший преподаватель

\_\_\_\_\_

Программа рассмотрена  
на заседании кафедры-разработчика  
рабочей программы **Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**

Заведующий кафедрой Шматко А.Д., д.э.н., проф.

\_\_\_\_\_

Программа рассмотрена  
на заседании выпускающей кафедры

**Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**

Заведующий кафедрой Шматко А.Д., д.э.н., проф.

\_\_\_\_\_

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ**

### **Разделы рабочей программы**

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО
3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### **Приложения к рабочей программе дисциплины**

- Приложение 1. Аннотация рабочей программы
- Приложение 2. Технологии и формы обучения
- Приложение 3. Фонды оценочных средств

## 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

УК-2 — способность определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
УК-3 — способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Формированию компетенций служит достижение следующих результатов образования:

### **УК-2**

*знания:*

использование современных технологий;

*умения:*

разрабатывать и адаптировать программы управления поведением;

*навыки:*

внедрение и реализации программ организационного поведения.

### **УК-3**

*знания:*

методы управления индивидуальным и групповым поведением в организации;

*умения:*

постановка целей, формулирования задач управления организационным поведением;

*навыки:*

использование современных технологий.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО

Дисциплина **ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ** является дисциплиной **части, формируемой участниками образовательных отношений блока 1**, программы подготовки по направлению *38.03.03 Управление персоналом*.

Содержание дисциплины является логическим продолжением дисциплин: **ОРГАНИЗАЦИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**.

Содержание дисциплины является основой для освоения дисциплин: **БИЗНЕС-РАЗВЕДКА**.

Предварительные компетенции, сформированные у обучающегося до начала изучения дисциплины:

- УК-10 — Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности

### 3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 ч.

#### 3.1. Содержание (дидактика) дисциплины

КУРС	СЕМЕСТР	Наименование разделов и дидактических единиц	ВСЕГО	Аудиторные занятия в контактной форме			Самостоятельная работа студентов	Формируемая компетенция, %	
				ВСЕГО	Лекции	Практические занятия		УК-2	УК-3
3	5	Раздел 1. Мотивированное управление поведением. Основные понятия теории мотивации. Теория мотивации. Процессные теории мотивации. Проблемы применения теории мотивации.	16	5	3	2	11	20	20
3	5	Раздел 2. Управление организационными конфликтами. Модель организационного конфликта. Роль руководителя в управлении конфликтом. Источники конфликтов. Стили разрешения конфликтов. Влияния конфликтов на показатели организационной эффективности.	20	6	3	3	14	20	20
3	5	Раздел 3. Проектирование организационных структур. Взаимосвязь структуры организации и особенностей информационных и коммуникационных процессов в ней. Принципы формирования подразделений. Управление знаний и инновационной деятельностью организации.	21	7	3	4	14	20	20
3	5	Раздел 4. Управление организационными изменениями. Современные теории и подходы к осуществлению организационных изменений. Программы осуществления организационных изменений. Предпосылки и пути создания "обучающих организаций".	27	7	3	4	20	20	20
3	5	Раздел 5. Управление индивидуальным и групповым поведением. Значение бихевиоризма в управлении поведением. Значение гуманистической психологии в управлении поведением. Власть, влияние и авторитета в контексте управления индивидуальным и групповым поведением. Групповые взаимодействия и групповые эффекты в организации.	24	9	5	4	15	20	20
Всего за 5 семестр			108	34	17	17	74	100	100
Всего по дисциплине			108	34	17	17	74	100	100

#### 3.2. Аудиторный практикум

№ п/п	Номер и наименование раздела дисциплины	Тема практического занятия	Объем, ауд. часов
1	Раздел 1. Мотивированное управление поведением.	Дискуссия	2
2	Раздел 2. Управление организационными конфликтами.	Решение кейсов.	3
3	Раздел 3. Проектирование организационных структур.	Проектирование организационных структур. Деловая игра.	4
4	Раздел 4. Управление организационными изменениями.	Доклады "Изменение рациональности"	4
5	Раздел 5. Управление индивидуальным и групповым поведением.	Исследование восприятия индивидом группы. Дискуссия. Кейсы.	4
<b>Всего за 5 семестр</b>			17

#### 3.3. Самостоятельная работа студента (СРС)

№ п/п	Номер и наименование раздела дисциплины	Содержание учебного задания	Объем, часов
1	Раздел 1. Мотивированное управление поведением.	Подготовка к дискуссии.	11
2	Раздел 2. Управление организационными конфликтами.	Подготовка к решению кейсов.	14
3	Раздел 3. Проектирование организационных структур.	Подготовка к деловой игре.	14
4	Раздел 4. Управление организационными изменениями.	Подготовка к докладу.	20
5	Раздел 5. Управление индивидуальным и групповым поведением.	Изучение литературы. Подготовка кейсов.	15
<b>Всего за 5 семестр</b>			74

#### 4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

СЕМЕСТР	НЕДЕЛИ СЕМЕСТРА																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
5		ТекК		ТекК		ДР			Докл	ДР						ДР	зач.

Условные обозначения:

- ДР – диагностическая работа;
- ТекК – вопросы для текущего контроля;
- Дисск. – дискуссия;
- Докл – доклад;
- зач. – зачет.

**Текущий контроль успеваемости** студентов проводится в дискретные временные интервалы в следующих формах:

- диагностическая работа;
- вопросы для текущего контроля;
- дискуссия;
- доклад.

**Промежуточная аттестация** проводится в формах:

- зачет.

## 5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 5.1. Основная литература по дисциплине:

1. . Организационное поведение. Москва: Юрайт, 2021, эл. рес.

### 5.2. Дополнительная литература по дисциплине:

не требуется.

### 5.3. Периодические издания:

не требуются.

### 5.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины, электронные библиотечные системы:

1. [http://library.voenmeh.ru/jirbis2/index.php?option=com\\_irbis&view=irbis&Itemid=474](http://library.voenmeh.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=474) —  
Фундаментальная библиотека БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова.

### Современные профессиональные базы данных:

1. <https://rusneb.ru> – Национальная электронная библиотека (НЭБ);
2. <https://cyberleninka.ru/> - Научная электронная библиотека «Киберленинка»;  
<http://www.rfbr.ru/rffi/ru/library> - Полнотекстовая электронная библиотека Российского фонда фундаментальных исследований.

### Информационные справочные системы:

1. Техэксперт – Информационный портал технического регулирования: Нормы, правила, стандарты РФ;
2. [http://library.voenmeh.ru/jirbis2/index.php?option=com\\_irbis&view=irbis&Itemid=457](http://library.voenmeh.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=457) - БД ГОСТов собственной генерации БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова;
3. <http://www.consultant.ru/>- КонсультантПлюс- информационный портал правовой информации.

### 5.5. Программное обеспечение:

не требуется.

### 5.6. Информационные технологии:

взаимодействие с обучающимися посредством ЭИОС Moodle БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова.



## **6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **6.1. Лекционные занятия:**

специализированные требования по оборудованию отсутствуют; аудитория с посадочными местами по количеству студентов; доска.

### **6.2. Практические занятия:**

специализированные требования по оборудованию отсутствуют; аудитория с посадочными местами по количеству студентов; доска.

### **6.3. Прочее:**

1. рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет;
2. рабочие места студентов, оснащенные компьютерами с доступом в Интернет, предназначенные для работы в электронной образовательной среде.

### Аннотация рабочей программы

Дисциплина **ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ** является дисциплиной **части, формируемой участниками образовательных отношений блока 1**, программы подготовки по направлению *38.03.03 Управление персоналом*. Дисциплина реализуется на факультете Р Международного промышленного менеджмента и коммуникации БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д.Ф. Устинова кафедрой Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ.

Дисциплина нацелена на формирование *компетенций*:

УК-2 способность определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений;

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

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с особенностями управления коллективом организации, включая типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования, их влияния на процесс управления, методы управления индивидуальным и групповым поведением.

Программой дисциплины предусмотрены следующие **виды контроля**:

**Текущий контроль успеваемости** студентов проводится в дискретные временные интервалы в следующих формах:

- диагностическая работа;
- вопросы для текущего контроля;
- дискуссия;
- доклад.

**Промежуточная аттестация** проводится в формах:

- зачет.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет **3 з.е., 108 ч.** Программой дисциплины предусмотрены лекционные занятия (**17 ч.**), практические занятия (**17 ч.**), самостоятельная работа студента (**74 ч.**).

## ТЕХНОЛОГИИ И ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

### Рекомендации по освоению дисциплины для студента

Трудоемкость освоения дисциплины составляет 108 ч., из них 34 ч. аудиторных занятий, и 74 ч., отведенных на самостоятельную работу студента.

Рекомендации по распределению учебного времени по видам самостоятельной работы и разделам дисциплины приведены в таблице.

Контроль освоения дисциплины производится в соответствии с Положением о текущем, рубежном контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Формы контроля и критерии оценивания приведены в приложении 3 к Рабочей программе.

Наименование работы	Рекомендуемая литература	Трудоемкость, час.
<b>Раздел 1. Мотивированное управление поведением.</b>		
Подготовка к дискуссии.	. Организационное поведение: Москва: Юрайт, 2021 (1, 2,3)	11
Итого по разделу 1		11
<b>Раздел 2. Управление организационными конфликтами.</b>		
Подготовка к решению кейсов.	. Организационное поведение: Москва: Юрайт, 2021 (1, 2, 3)	14
Итого по разделу 2		14
<b>Раздел 3. Проектирование организационных структур.</b>		
Подготовка к деловой игре.	. Организационное поведение: Москва: Юрайт, 2021 (1, 2, 3)	14
Итого по разделу 3		14
<b>Раздел 4. Управление организационными изменениями.</b>		
Подготовка к докладу.	. Организационное поведение: Москва: Юрайт, 2021 (1, 2, 3)	20
Итого по разделу 4		20
<b>Раздел 5. Управление индивидуальным и групповым поведением.</b>		
Изучение литературы. Подготовка кейсов.	. Организационное поведение: Москва: Юрайт, 2021 (1, 2, 3)	15
Итого по разделу 5		15

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонд оценочных средств, позволяющие оценить результаты обучения по данной дисциплине, включают в себя:

- диагностическая работа
- вопросы для текущего контроля;
- дискуссия;
- доклад;
- зачет.

### Критерии оценивания

#### Диагностическая работа

Диагностическая работа проводится в форме теста в ЭИОС Moodle:

- при правильном ответе менее чем на 60% вопросов - не аттестация;
- при правильном ответе на 60% вопросов и более - аттестация.

#### Вопросы для текущего контроля

- а) студент свободно, достаточно подробно излагает изученный материал, демонстрирует понимание пройденной теме - 5 баллов;
- б) студент, в целом, владеет изученным материалом, но не достаточно полно демонстрирует понимание, мало пользуется терминологией - 4 балла;
- в) студент слабо владеет изученным материалом, плохо понимает процессы, практически не пользуется терминологией - 3 балла;
- г) ответ, не соответствующий требованиям пунктов а), б) и в), - 0 баллов.

#### Дискуссия

Оцениваемые показатели.

1. соответствие содержания ответа обсуждаемому вопросу: - соответствует - не соответствует.
2. логическая последовательность его изложения
3. аргументированность и обоснованность ответа
4. наличие собственных суждений по проблеме
5. лаконичное и грамотное изложение материала
6. поиск новых идей и выдвижение контридей в процессе обсуждения

#### Доклад

Оценка 5 ставится, если выполнены все требования к написанию доклада: тема раскрыта полностью, сформулированы выводы, выдержан объём, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка 4 – основные требования к докладу выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём доклада; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка 3 – имеются существенные отступления от требований к докладу. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании или при ответе на дополнительные вопросы; отсутствует вывод.

Оценка 2 – тема доклада не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы либо работа студентом не представлена.

#### Зачет

- а) студент свободно, достаточно подробно излагает изученный материал, демонстрирует понимание информационных процессов по всем пройденным темам, пользуется терминологией - 10 баллов;
- б) студент, в целом, владеет изученным материалом, но не достаточно полно демонстрирует понимание процессов по пройденным темам, мало пользуется терминологией - 6 баллов;
- в) студент слабо владеет изученным материалом, плохо понимает процессы, практически не пользуется терминологией - 3 балла;

- г) ответ, не соответствующий требованиям пунктов а), б) и в), - 0 баллов.- оценка «не зачтено»
- Для получения зачета необходимо набрать не менее 6 баллов.

Паспорт фонда оценочных средств

КУРС	СЕМЕСТР	Наименование разделов и дидактических единиц	ВСЕГО	Аудиторные занятия в контактной форме			Самостоятельная работа студентов	Формируемая компетенция, %		НАИМЕНОВАНИЕ ОЦЕНОЧНОГО СРЕДСТВА
				ВСЕГО	Лекции	Практические занятия		УК-2	УК-3	
3	5	Раздел 1. Мотивированное управление поведением.	16	5	3	2	11	20	20	Вопросы для текущего контроля
3	5	Раздел 2. Управление организационными конфликтами.	20	6	3	3	14	20	20	Вопросы для текущего контроля
3	5	Раздел 3. Проектирование организационных структур.	21	7	3	4	14	20	20	Дискуссия
3	5	Раздел 4. Управление организационными изменениями.	27	7	3	4	20	20	20	Доклад
3	5	Раздел 5. Управление индивидуальным и групповым поведением.	24	9	5	4	15	20	20	Дискуссия
Всего за 5 семестр			108	34	17	17	74	100	100	
Всего по дисциплине			108	34	17	17	74	100	100	

## Критерии оценивания

### УК-2

- Вопросы открытого типа:*
- № 1 Сколько уровней анализа организационной структуры предложил Э. Шейн?
- № 2 Контркультура это....
- № 3 Методы исследования организационного поведения:
- № 4 Регуляторами поведения личностей и групп являются:
- № 5 Индивидуальная эффективность отражает:
- № 6 Как называются организации, которые применяются в области высоких технологий, при ложных инновационных процессах, основанные на знании и компетенции персонала?
- № 7 Кто проводил эксперименты на заводе «Вестерн электрик» в Хоторне, в результате которых была сформулирована доктрина человеческих отношений?
- № 8 Что подразумевается под скелетом организации, схемой должностей и подразделений, на основе которой строятся формальные отношения между людьми в организации?
- № 9 Кто предложил классификацию потребностей человека и взаимосвязей между ними, выстроенными в иерархию, в которой высшие запросы не выступают на первый план, пока не удовлетворены потребности низших уровней?
- № 10 Как называются группы, которые созданы по решению руководства в структуре организации для выполнения определенных задач, способствующих достижению целей организации?
- Вопросы закрытого типа:*
- № 1 Выделите наиболее полную и правильную характеристику научной дисциплины «Организационное поведение»:
- а) разрабатывает практические и прикладные подходы к анализу причин поведения людей и групп;
- б) в большей степени разрабатывает и предоставляет прикладные подходы к управлению поведением людей и групп в организации;
- № 2 Какое положение достаточно полно характеризует функцию коммуникаций в организации:
- а) коммуникации - это доведение информации от одного человека до другого или групп людей с целью взаимопонимания, позволяющего повысить качество принимаемых решений;
- б) коммуникации - это обмен информацией между членами группы;
- № 3 Коммуникативная активная структура без наличия формального лидера, которая позволяет всем членам группы свободно обмениваться информацией, при этом удовлетворенность процессом общения довольно высока, называется:
- а) многоканальная коммуникативная сеть;
- б) колесо;
- № 4 Коммуникативный поток, движущийся от одного уровня в группе или организации к другому, от более низкого к более высокому, называется:
- а) нисходящим;
- б) восходящим;
- № 5 Определите цель восходящей информации в организации:
- а) повышает оперативность принимаемых решений;

- б) информирует о текущих проблемах, результатах работы с точки зрения самих работников;
- № 6 Как называется состояние индивида, которое возникает в ответ на разнообразные экстремальные воздействия внешней и внутренней среды, которые выводят из равновесия физиологические или психологические функции организма?  
а) конфликт  
б) фрустрация  
в) стресс
- № 7 Что подразумевается под скелетом организации, схемой должностей и подразделений, на основе которой строятся формальные отношения между людьми в организации?  
а) организационный дизайн  
б) организационная культура  
в) организационная структура
- № 8 Что является наилучшей формой преодоления конфликта?  
а) через стратегию приспособления  
б) через стратегию окончательного решения  
г) через стратегию компромисса
- № 9 Что может являться причиной объединения людей в группы?  
а) потребность в общении+  
б) стиль руководства
- № 10 Как называются общепризнанные стандарты, сложившиеся в группе в результате длительного взаимодействия ее членов?  
а) роли  
б) групповые нормы

### УК-3

#### *Вопросы открытого типа:*

- № 1 Социально-психологические методы руководства:
- № 2 Функциональные задачи общения руководителя с подчиненными:
- № 3 Способы устранения деструктивного лидерства:
- № 4 Характеристики эффективного лидерства:
- № 5 Специфические функции организационной культуры:
- № 6 Основная функция неформальной коммуникации в организации:
- № 7 Как действует внешний механизм управления поведением группы, индивидуальным уровнем поведения?
- № 8 Внутренний механизм управления поведением групп, индивидуальным поведением в организации реализуется через:
- № 9 Цель модели управления организационным поведением, разработанной Джозефом Лафтом и Харри Ингрэмом (Окно Джохари):
- № 10 SMART-технология это....

#### *Вопросы закрытого типа:*

- № 1 Изучение закономерностей организационного поведения помогает руководителю в решении следующих задач:  
а) в мотивировании труда;  
б) в эффективном управлении группами людей;
- № 2 Теория поведения человека в организации:  
а) школа научного управления;  
б) школа человеческих отношений;
- № 3 Внутренние особенности личности, влияющие на поведение человека:  
а) система потребностей, интересов, притязаний, ценностных ориентаций и т.п.;  
б) знания, навыки, умения;
- № 4 Факторы, определяющие групповое поведение:  
а) профессиональная сработанность группы;



- б) морально-психологическая сплоченность;
- в) работоспособность трудового коллектива.
- г) все вышеперечисленные
- № 5 Условия эффективной организаторской деятельности руководителя:
- а) наличие у каждого работника должностных инструкций;
- б) интересы потребителей;
- № 6 Как называется первый этап развития теории организационного поведения (20- 30 гг. XX в.):
- а) культурологический;
- б) классический;
- № 7 Организационное поведение как научная дисциплина сформировалась в:
- а) 20-30 гг. XX в;
- б) 30-40 гг. XX в;
- № 8 Суть теории равенства и справедливости:
- а) создание благоприятных условий труда для всех сотрудников;
- б) справедливая оценка усилий человека по сравнению с усилиями других сотрудников;
- № 9 На организационном уровне поведения принятие решений рассматривается как:
- а) основной механизм управления организационным поведением, определяющий и организационный климат и результативность работы организации;
- б) условие развития сотрудников;
- № 10 Назовите количество уровней, на которых может проводиться анализ организационного поведения:
- а) 2;
- б) 3;