

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Заболотный, Галина Владимировна

Должность: Директор филиала

Дата подписания: 05.06.2026 18:15:31

Уникальный программный ключ:

476db7d4accb36ef8130172be235477473d63457266ce26b7e9e40f733b8b08

МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Самарский государственный технический университет»

(ФГБОУ ВО «СамГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ:

Директор филиала ФГБОУ ВО
"СамГТУ" в г. Новокуйбышевске

_____ / Г.И. Заболотни

" ____ " _____ 20__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.О.04 «Организационное поведение и управление коммуникациями в организации»

| | |
|---|--|
| Код и направление подготовки (специальность) | 38.04.03 Управление персоналом |
| Направленность (профиль) | Управление человеческими ресурсами |
| Квалификация | Магистр |
| Форма обучения | Заочная |
| Год начала подготовки | 2025 |
| Институт / факультет | Кафедры филиала ФГБОУ ВО "СамГТУ" в г. Новокуйбышевске |
| Выпускающая кафедра | кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ) |
| Кафедра-разработчик | кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ) |
| Объем дисциплины, ч. / з.е. | 144 / 4 |
| Форма контроля (промежуточная аттестация) | Зачет с оценкой |

Б1.О.04 «Организационное поведение и управление коммуникациями в организации»

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) **38.04.03 Управление персоналом**, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от № 367 от 08.04.2015 и соответствующего учебного плана.

Разработчик РПД:

Доцент

(должность, степень, ученое звание)

А.В Чулков

(ФИО)

Заведующий кафедрой

А.А. Малафеев, кандидат
экономических наук, доцент

(ФИО, степень, ученое звание)

СОГЛАСОВАНО:

Председатель методического совета
факультета / института (или учебно-
методической комиссии)

Г.И Заболотни, кандидат
экономических наук, доцент

(ФИО, степень, ученое звание)

Руководитель образовательной
программы

Е.А. Подолян, кандидат
экономических наук, доцент

(ФИО, степень, ученое звание)

Содержание

| | |
|--|----|
| 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы | 4 |
| 2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы | 5 |
| 3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся | 6 |
| 4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам), с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий | 6 |
| 4.1 Содержание лекционных занятий | 7 |
| 4.2 Содержание лабораторных занятий | 9 |
| 4.3 Содержание практических занятий | 9 |
| 4.4. Содержание самостоятельной работы | 12 |
| 5. Перечень учебной литературы и учебно-методического обеспечения по дисциплине (модулю) | 14 |
| 6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения | 15 |
| 7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем | 15 |
| 8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю) | 15 |
| 9. Методические материалы | 16 |
| 10. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) | 17 |

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

| Наименование категории (группы) компетенций | Код и наименование компетенции | Код и наименование индикатора достижения компетенции | Результаты обучения (знать, уметь, владеть, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции) |
|---|--|--|--|
| Общепрофессиональные компетенции | | | |
| | <p>ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность</p> | <p>ОПК-3.1 Демонстрирует навык разработки и осуществления мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде</p> | <p>Владеть навыками разработки и осуществления мероприятий в области организационного поведения и организационных коммуникаций, способствующих реализации стратегии управления персоналом в динамичной среде</p> <p>Знать психологические основы организационного поведения и организационных коммуникаций, способствующих реализации стратегии управления персоналом в динамичной среде</p> <p>Уметь разрабатывать и осуществлять мероприятия в области организационного поведения и организационных коммуникаций, способствующих реализации стратегии управления персоналом в динамичной среде</p> |
| | <p>ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации</p> | <p>ОПК-4.1 Демонстрирует навык проектирования организационных изменений</p> | <p>Владеть навыком проектирования изменений в области организационного поведения и организационных коммуникаций</p> |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | | | Знать основы проектирования изменений в области организационного поведения и организационных коммуникаций |
| | | | Уметь проектировать изменения в области организационного поведения и организационных коммуникаций |
| | | ОПК-4.2 Демонстрирует навык управления проектной и процессной деятельностью | Владеть навыками управления проектной и процессной деятельностью в области организационного поведения и организационных коммуникаций |
| | | | Знать основы проектной и процессной деятельности в области организационного поведения и организационных коммуникаций |
| | | | Уметь управлять проектной и процессной деятельностью в области организационного поведения и организационных коммуникаций |
| | | | |
| | | ОПК-4.3 Демонстрирует навык управления подразделением организации | Владеть навыками управления подразделением организации на основе коммуникационного менеджмента |
| | | | Знать основы коммуникационного менеджмента |
| | | | Уметь разрабатывать мероприятия по управлению подразделением организации на основе коммуникационного менеджмента |

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы: **обязательная часть**

| Код компетенции | Предшествующие дисциплины | Параллельно осваиваемые дисциплины | Последующие дисциплины |
|-----------------|---------------------------|------------------------------------|---|
| ОПК-3 | | | Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы; Производственная практика: профессиональная практика; Современные проблемы и технологии управления персоналом |
| ОПК-4 | | | Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы; Производственная практика: профессиональная практика |

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

| Вид учебной работы | Всего часов / часов в электронной форме | 1 семестр часов / часов в электронной форме | 2 семестр часов / часов в электронной форме |
|--|---|---|---|
| Аудиторная контактная работа (всего), в том числе: | 6 | 4 | 2 |
| Лекции | 2 | 2 | 0 |
| Практические занятия | 4 | 2 | 2 |
| Самостоятельная работа (всего), в том числе: | 34 | 32 | 2 |
| подготовка к практическим занятиям | 34 | 32 | 2 |
| Контроль | 2 | 0 | 2 |
| Итого: час | 144 | 36 | 108 |
| Итого: з.е. | 4 | 1 | 3 |

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

| № раздела | Наименование раздела дисциплины | Виды учебной нагрузки и их трудоемкость, часы | | | | |
|-----------|---------------------------------|---|----|----|-----|-------------|
| | | ЛЗ | ЛР | ПЗ | СРС | Всего часов |
| 1 | Организационное поведение | 2 | 0 | 2 | 32 | 36 |
| 2 | Управление коммуникациями | 0 | 0 | 2 | 2 | 4 |

| | | | | | | |
|--|-----------------|---|---|---|----|----|
| | Контроль | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | Итого | 2 | 0 | 4 | 34 | 42 |

4.1 Содержание лекционных занятий

| № занятия | Наименование раздела | Тема лекции | Содержание лекции (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов) | Количество часов / часов в электронной форме |
|------------------|----------------------|-------------|---|--|
| 2 семестр | | | | |

| | | | | |
|--------------------------|---------------------------|--|---|---|
| 1 | Организационное поведение | <p>Тема 1. Основы организационного поведения и его значение. Тема 2. Основные силы, определяющие организационное поведение. Основопологающие концепции ОП.Тема 3. Модели организационного поведения их влияние на деятельность организации. Тема 4. Организационное проектирование , определение оптимальной организационной структуры. Тема 5. Проектирование изменений в организации и управление ими.</p> | <p>Организационное поведение (ОП): понятие, сущность. Предмет организационного поведения: индивиды, группы, организация в целом. Организационное поведение и менеджмент. Вклад классических школ менеджмента в развитие организационного поведения. Современные концепции организационного поведения. Цели и задачи дисциплины «Организационное поведение». Управление неоднородностью рабочей силы. Толерантность и восприятие социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий. Влияние социально-демографических характеристик персонала на поведение его в организации. Связь организационного поведения с другими науками. Элементы, определяющие ОП: люди, технологии, организационная структура и внешняя среда. Основы ОП: взаимодействие теории, исследований и практики в ОП. Основопологающие концепции ОП: человеческая природа и природа организаций, их основные характеристики. Базисные теоретические подходы: ориентация на человеческие ресурсы; ситуационный подход; системный подход. Система организационного поведения и ее элементы. Теория Д. МакГрегора «Х» и «У», как исходные концептуальные схемы модели организационного поведения. Авторитарная модель ОП и ее основные характеристики. Особенности модели опеки. Принципы функционирования поддерживающей модели поведения. Основные характеристики коллегиальной модели ОП. Основные критерии для проведения анализа моделей поведения. Ситуационный подход к моделям организационного поведения. Факторы, определяющие выбор доминирующей модели организационного поведения. Цели, задачи и элементы организационного проектирования. Виды организационных структур. Факторы определяющие выбор орг. структуры. Основные понятия в сфере управления изменениями.. Теории изменений. Организационное развитие. Модели организационных изменений. Соппротивление изменениям и методы их преодоления.</p> | 2 |
| Итого за семестр: | | | 2 | |
| Итого: | | | 2 | |

4.2 Содержание лабораторных занятий

Учебные занятия не реализуются.

4.3 Содержание практических занятий

| № занятия | Наименование раздела | Тема практического занятия | Содержание практического занятия (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов) | Количество часов / часов в электронной форме |
|------------------|----------------------|----------------------------|--|--|
| 1 семестр | | | | |

| | | | | |
|---|---------------------------|--|---|---|
| 1 | Организационное поведение | <p>Тема 1. "Основы организационного поведения и его значение" Тема 2. "Основные силы, определяющие организационное поведение. Основопологающие концепции ОП" Тема 3. "Модели организационного поведения и их влияние на деятельность организации"Тема 4. "Организационное проектирование, определение оптимальной организационной структуры" Тема 5. "Проектирование организационных изменений и управление ими"</p> | <p>Определение организационного поведения (ОП). Цели и задачи ОП как научной дисциплины и области практики. Вклад различных наук (психология, социология, менеджмент, др.) в изучение ОП. Уровни анализа ОП: индивидуальный, групповой, организационный. Значение ОП для повышения эффективности деятельности организации и благополучия сотрудников. Этические аспекты ОП. Внутренние факторы, влияющие на ОП: индивидуальные характеристики работников (личность, мотивация, восприятие, ценности, способности), групповая динамика, организационная культура и структура. Внешние факторы, влияющие на ОП: экономические условия, технологические изменения, политическая и правовая среда, социокультурные факторы. Ключевые концепции ОП: сложность, адаптивность, целостность, синергия. Основопологающие концепции ОП: ориентация на человека, ориентация на организацию. Классификация моделей ОП: авторитарная, опекунская, поддерживающая, коллегиальная, системная. Характеристики каждой модели: ключевые ценности, способы мотивации, стили лидерства, виды коммуникаций, методы контроля. Влияние каждой модели на удовлетворенность сотрудников, производительность труда, текучесть кадров, инновации. Факторы, определяющие выбор модели ОП: организационная культура, структура, вид деятельности, стадия развития. Определение организационного проектирования. Основные элементы организационной структуры: специализация, департаментизация, цепочка команд, сфера контроля, централизация/децентрализация, формализация. Типы организационных структур: линейная, функциональная, дивизиональная, матричная, сетевая. Факторы, влияющие на выбор организационной структуры: стратегия, размер, технология, внешняя среда. Критерии оптимальности организационной структуры: эффективность, гибкость, адаптивность, удовлетворенность сотрудников Причины организационных изменений: внутренние и внешние факторы. Виды организационных изменений: стратегические, структурные, технологические, культурные. Модели управления изменениями: модель Левина, модель Коттера. Этапы процесса управления изменениями: диагностика, планирование, внедрение, закрепление. Соппротивление изменениям: причины, формы, методы преодоления. Роль лидера в управлении изменениями</p> | 2 |
|---|---------------------------|--|---|---|

| | | | | |
|------------------|---------------------------|---|--|----------|
| | | | Итого за семестр: | 2 |
| 2 семестр | | | | |
| 2 | Управление коммуникациями | <p>Тема 8. "Коммуникации с заинтересованными сторонами (стейкхолдерами) организации" Тема 7. "Правила и инструменты планирования коммуникаций" Тема 6. "Понятие организационных коммуникаций" Тема 9. "Особенности управления коммуникациями в кризисных ситуациях" Тема 10. "Оценка эффективности управления коммуникациями в организации"</p> | <p>Определение организационных коммуникаций. Цели и задачи организационных коммуникаций. Виды организационных коммуникаций: вертикальные, горизонтальные, внешние, внутренние, формальные, неформальные. Элементы процесса коммуникации: отправитель, сообщение, канал, получатель, обратная связь. Барьеры в коммуникациях: семантические, психологические, организационные. Средства коммуникации в организации: устные, письменные, электронные. Принципы эффективной коммуникации: ясность, точность, полнота, своевременность, релевантность. Этапы планирования коммуникаций: определение целей, анализ аудитории, выбор каналов, разработка сообщений, составление графика, оценка эффективности. Инструменты планирования коммуникаций: коммуникационная стратегия, план коммуникаций, коммуникационный аудит. Матрица ответственности за коммуникации (RACI). Определение стейкхолдеров организации. Типы стейкхолдеров: внутренние (сотрудники, менеджеры, собственники) и внешние (клиенты, партнеры, поставщики, инвесторы, государственные органы, СМИ, общественные организации). Особенности коммуникаций с различными группами стейкхолдеров. Методы выстраивания эффективных отношений со стейкхолдерами. Управление репутацией организации. Определение кризиса и кризисной ситуации. Типы кризисов: природные, техногенные, экономические, социальные. Этапы управления коммуникациями в кризисных ситуациях: предкризисная подготовка, реагирование на кризис, восстановление после кризиса. Принципы кризисной коммуникации: оперативность, открытость, честность, эмпатия. Роль коммуникаций в снижении негативных последствий кризиса. Цели и задачи оценки эффективности коммуникаций. Показатели эффективности коммуникаций: количественные (охват аудитории, частота контактов) и качественные (удовлетворенность коммуникациями, изменение отношения к организации, улучшение финансовых показателей). Методы оценки эффективности коммуникаций: опросы, интервью, фокус-группы, анализ контента, мониторинг СМИ. Использование результатов оценки для улучшения коммуникационной деятельности организации. KPI для коммуникаций.</p> | 2 |
| | | | Итого за семестр: | 2 |

| | |
|---------------|----------|
| Итого: | 4 |
|---------------|----------|

4.4. Содержание самостоятельной работы

| Наименование раздела | Вид самостоятельной работы | Содержание самостоятельной работы (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов) | Количество часов |
|----------------------|----------------------------|---|------------------|
| 1 семестр | | | |

| | | | |
|----------------------------------|--|--|-----------|
| <p>Организационное поведение</p> | <p>Подготовка к зачету, экзамену, подготовка к практическим занятиям</p> | <p>Организационное поведение (ОП): понятие, сущность. Предмет организационного поведения: индивиды, группы, организация в целом. Организационное поведение и менеджмент. Вклад классических школ менеджмента в развитие организационного поведения. Современные концепции организационного поведения. Цели и задачи дисциплины «Организационное поведение». Управление неоднородностью рабочей силы. Толерантность и восприятие социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий. Влияние социально-демографических характеристик персонала на поведение его в организации. Связь организационного поведения с другими науками. Элементы и силы, определяющие ОП: люди, технологии, организационная структура и внешняя среда. Основы ОП: взаимодействие теории, исследований и практики в ОП. основополагающие концепции ОП: человеческая природа и природа организаций, их основные характеристики. Базисные теоретические подходы: ориентация на человеческие ресурсы; ситуационный подход; системный подход. Система организационного поведения и ее элементы. Цели, задачи и элементы организационного проектирования. Виды организационных структур. Факторы определяющие выбор орг. структуры. Этапы организационного проектирования. Методы проектирования организационных структур. Основные понятия в сфере управления изменениями. Теории изменений. Организационное развитие. Системная технология вмешательства. Модели организационных изменений. Сопротивление изменениям и методы их преодоления. Теория "Поле сил". Теория Д. МакГрегора «Х» и «У», как исходные концептуальные схемы модели организационного поведения. Авторитарная модель ОП и ее основные характеристики. Особенности модели опеки. Принципы функционирования поддерживающей модели поведения. Основные характеристики коллегиальной модели ОП. Основные критерии для проведения анализа моделей поведения. Ситуационный подход к моделям организационного поведения. Факторы, определяющие выбор доминирующей модели организационного поведения.</p> | <p>32</p> |
|----------------------------------|--|--|-----------|

| | | | |
|---------------------------|---|--|-----------|
| | | Итого за семестр: | 32 |
| 2 семестр | | | |
| Управление коммуникациями | Подготовка к зачету, экзамену, подготовка к практическим занятиям | Коммуникации: основные понятия, цели, задачи, правила, функции коммуникаций. Субъекты управления коммуникациями. Виды коммуникаций в организации. Коммуникационные барьеры и методы их преодоления. Коммуникации как связующий процесс функций управления. Планирование коммуникаций: правило 5W. Особенности коммуникаций с различными стейкхолдерами. Анализ заинтересованных сторон. Виды организационных кризисов. Задачи коммуникаций в условиях кризиса. Субъекты антикризисных коммуникаций. Критерии выбора инструментов коммуникаций в условиях кризиса. Требования к коммуникациям в условиях кризиса. Цели и задачи оценки эффективности управления коммуникациями. Виды эффективности и их содержание. Методы оценки эффективности коммуникаций. | 2 |
| | | Итого за семестр: | 2 |
| | | Итого: | 34 |

5. Перечень учебной литературы и учебно-методического обеспечения по дисциплине (модулю)

| № п/п | Библиографическое описание | Ресурс НТБ СамГТУ (ЭБС СамГТУ, IPRbooks и т.д.) |
|---------------------------|---|--|
| Основная литература | | |
| 1 | Организационное поведение: учебное пособие / Валеева Е.О., Ай Пи Эр Медиа: 2015.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 31936 | Электронный ресурс |
| 2 | Теория организации и организационное поведение: учебное наглядное пособие / Басенко В.П., Дианова В.А., Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа: 2018.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 78043 | Электронный ресурс |
| Дополнительная литература | | |
| 3 | Исследование систем организационного управления на основе имитационных моделей: монография / Баркалов С.А., Белоусов В.Е., Маилян А.Л., Вузовское образование: 2015.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 29262 | Электронный ресурс |
| 4 | Методология организационной психологии: учебное пособие / Жог В.И., Тарабакина Л.В., Бабиева Н.С., Прометей: 2013.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 18587 | Электронный ресурс |

| | | |
|---|---|--------------------|
| 5 | Модели организационного поведения: учебное пособие / Алексашина Т.В., Российский университет транспорта (МИИТ): 2019.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 116045 | Электронный ресурс |
|---|---|--------------------|

Доступ обучающихся к ЭР НТБ СамГТУ (elib.samgtu.ru) осуществляется посредством электронной информационной образовательной среды университета и сайта НТБ СамГТУ по логину и паролю.

6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

При проведении лекционных занятий используется мультимедийное оборудование.

Организовано взаимодействие обучающегося и преподавателя с использованием электронной информационной образовательной среды университета.

| № п/п | Наименование | Производитель | Способ распространения |
|-------|---|----------------------------------|---------------------------|
| 1 | Microsoft Office 2013 | Microsoft (Зарубежный) | Лицензионное |
| 2 | Программное обеспечение «Антиплагиат.Эксперт» | АО «Антиплагиат» (Отечественный) | Лицензионное |
| 3 | Яндекс Браузер | ООО «ЯНДЕКС» (Отечественный) | Свободно распространяемое |

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем

| № п/п | Наименование | Краткое описание | Режим доступа |
|-------|---|---|--|
| 1 | Электронная библиотека изданий СамГТУ | http://irbis.samgtu.local/cgi-bin/irbis64r_01/cgiirbis_64.exe | Российские базы данных ограниченного доступа |
| 2 | Научная электронная библиотека «Киберленинка» | https://cyberleninka.ru | Ресурсы открытого доступа |

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

Лекционные занятия

Аудитория для лекционных, семинарских и практических занятий, текущего контроля и промежуточной аттестации (с мультимедийным оборудованием) укомплектованы мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Практические занятия

Аудитория для практических и семинарских занятий, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (проектор, экран, компьютер/ноутбук), с выходом в сеть Интернет и доступом в электронную информационно-образовательную среду СамГТУ. Аудитория оборудована специализированной мебелью: столы и стулья для обучающихся; стол и стул для преподавателя, доска:

- компьютерные классы (ауд. 101, 102, 111, 201, 311,401, 404).
- 402 и 111 с лингафонным оборудованием для иностранных языков

Лабораторные занятия

Отсутствуют

Самостоятельная работа

Помещения для самостоятельной работы оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде СамГТУ:

- кабинет для текущего контроля и промежуточной аттестации, курсового проектирования, групповых и индивидуальных консультаций ауд. 212;
- кабинет для самостоятельной работы, аудитория 304;
- компьютерные классы (ауд. 101, 102, 111, 201, 311,401, 404).

9. Методические материалы

Методические рекомендации при работе на лекции

До лекции студент должен просмотреть учебно-методическую и научную литературу по теме лекции с тем, чтобы иметь представление о проблемах, которые будут разбираться в лекции.

Перед началом лекции обучающимся сообщается тема лекции, план, вопросы, подлежащие рассмотрению, доводятся основные литературные источники. Весь учебный материал, сообщаемый преподавателем, должен не просто прослушиваться. Он должен быть активно воспринят, т.е. услышан, осмыслен, понят, зафиксирован на бумаге и закреплен в памяти. Приступая к слушанию нового учебного материала, полезно мысленно установить его связь с ранее изученным. Следя за техникой чтения лекции (акцент на существенном, повышение тона, изменение ритма, пауза и т.п.), необходимо вслед за преподавателем уметь выделять основные категории, законы и определять их содержание, проблемы, предполагать их возможные решения, доказательства и выводы. Осуществляя такую работу, можно значительно облегчить себе понимание учебного материала, его конспектирование и дальнейшее изучение.

Конспектирование лекции позволяет обработать, систематизировать и лучше сохранить полученную информацию с тем, чтобы в будущем можно было восстановить в памяти основные, содержательные моменты. Типичная ошибка, совершаемая обучающимся, дословное конспектирование речи преподавателя. Как правило, при записи «слово в слово» не остается времени на обдумывание, анализ и синтез информации. Отбирая нужную информацию, главные мысли, проблемы, решения и выводы, необходимо сокращать текст, строить его таким образом, чтобы потом можно было легко в нем разобраться. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых можно будет делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. С окончанием лекции работа над конспектом не может считаться завершенной. Нужно еще восстановить отдельные места, проверить, все ли понятно, уточнить что-то на консультации и т.п. с тем, чтобы конспект мог быть использован в процессе подготовки к практическим занятиям, зачету, экзамену. Конспект лекции – незаменимый учебный документ, необходимый для самостоятельной работы.

Методические рекомендации при подготовке и работе на практическом занятии

Практические занятия по дисциплине проводятся в целях выработки практических умений и приобретения навыков в решении профессиональных задач.

Рекомендуется следующая схема подготовки к практическому занятию:

1. ознакомление с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы;
2. проработка конспекта лекции;
3. чтение рекомендованной литературы;
4. подготовка ответов на вопросы плана практического занятия;
5. выполнение тестовых заданий, задач и др.

Подготовка обучающегося к практическому занятию производится по вопросам, разработанным для каждой темы практических занятий и (или) лекций. В процессе подготовки к практическим занятиям, необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной литературы.

Работа студентов во время практического занятия осуществляется на основе заданий, которые выдаются обучающимся в начале или во время занятия. На практических занятиях приветствуется активное участие в обсуждении конкретных ситуаций, способность на основе полученных знаний находить наиболее эффективные решения поставленных проблем, уметь находить полезный дополнительный материал по тематике занятий. Обучающимся необходимо обращать внимание на основные понятия, алгоритмы, определять практическую значимость рассматриваемых вопросов. На практических занятиях обучающиеся должны уметь выполнить расчет по заданным параметрам или выработать определенные решения по обозначенной проблеме. Задания могут быть групповые и индивидуальные. В зависимости от сложности предлагаемых заданий, целей занятия, общей подготовки обучающихся преподаватель может подсказать обучающимся алгоритм решения или первое действие, или указать общее направление рассуждений. Полученные результаты обсуждаются с позиций их адекватности или эффективности в рассмотренной ситуации.

Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы

Организация самостоятельной работы обучающихся ориентируется на активные методы овладения знаниями, развитие творческих способностей, переход от поточного к индивидуализированному обучению с учетом потребностей и возможностей обучающегося.

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала. Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса.

Самостоятельная работа реализуется:

- непосредственно в процессе аудиторных занятий;
- на лекциях, практических занятиях;
- в контакте с преподавателем вне рамок расписания;
- на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий и т.д.;
- в библиотеке, дома, на кафедре при выполнении обучающимся учебных и практических задач.

Эффективным средством осуществления обучающимся самостоятельной работы является электронная информационно-образовательная среда университета, которая обеспечивает доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем.

10. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)

Фонд оценочных средств представлен в приложении № 1.

Приложение 1 к рабочей программе дисциплины
Б1.О.04 «Организационное поведение и
управление коммуникациями в организации»

**Фонд оценочных средств
по дисциплине**

Б1.О.04 «Организационное поведение и управление коммуникациями в организации»

| | |
|---|--|
| Код и направление подготовки (специальность) | 38.04.03 Управление персоналом |
| Направленность (профиль) | Управление человеческими ресурсами |
| Квалификация | Магистр |
| Форма обучения | Заочная |
| Год начала подготовки | 2025 |
| Институт / факультет | Кафедры филиала ФГБОУ ВО "СамГТУ" в г. Новокуйбышевске |
| Выпускающая кафедра | кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ) |
| Кафедра-разработчик | кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ) |
| Объем дисциплины, ч. / з.е. | 144 / 4 |
| Форма контроля (промежуточная аттестация) | Зачет с оценкой |

**Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю),
соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной
программы**

| Наименование категории (группы) компетенций | Код и наименование компетенции | Код и наименование индикатора достижения компетенции | Результаты обучения (знать, уметь, владеть, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции) |
|---|--|--|--|
| Общепрофессиональные компетенции | | | |
| | <p>ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность</p> | <p>ОПК-3.1 Демонстрирует навык разработки и осуществления мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде</p> | <p>Владеть навыками разработки и осуществления мероприятий в области организационного поведения и организационных коммуникаций, способствующих реализации стратегии управления персоналом в динамичной среде</p> <p>Знать психологические основы организационного поведения и организационных коммуникаций, способствующих реализации стратегии управления персоналом в динамичной среде</p> <p>Уметь разрабатывать и осуществлять мероприятия в области организационного поведения и организационных коммуникаций, способствующих реализации стратегии управления персоналом в динамичной среде</p> |
| | <p>ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации</p> | <p>ОПК-4.1 Демонстрирует навык проектирования организационных изменений</p> | <p>Владеть навыком проектирования изменений в области организационного поведения и организационных коммуникаций</p> |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | | | Знать основы проектирования изменений в области организационного поведения и организационных коммуникаций |
| | | | Уметь проектировать изменения в области организационного поведения и организационных коммуникаций |
| | | ОПК-4.2 Демонстрирует навык управления проектной и процессной деятельностью | Владеть навыками управления проектной и процессной деятельностью в области организационного поведения и организационных коммуникаций |
| | | | Знать основы проектной и процессной деятельности в области организационного поведения и организационных коммуникаций |
| | | | Уметь управлять проектной и процессной деятельностью в области организационного поведения и организационных коммуникаций |
| | | ОПК-4.3 Демонстрирует навык управления подразделением организации | Владеть навыками управления подразделением организации на основе коммуникационного менеджмента |
| | | | Знать основы коммуникационного менеджмента |
| | | | Уметь разрабатывать мероприятия по управлению подразделением организации на основе коммуникационного менеджмента |

Матрица соответствия оценочных средств запланированным результатам обучения

| Код индикатора достижения компетенции | Результаты обучения | Оценочные средства | Текущий контроль успеваемости | Промежуточная аттестация |
|--|--|----------------------|-------------------------------|--------------------------|
| Организационное поведение | | | | |
| ОПК-3.1 Демонстрирует навык разработки и осуществления мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде | Знать психологические основы организационного поведения и организационных коммуникаций, способствующих реализации стратегии управления персоналом в динамичной среде | Вопросы к зачету | Нет | Да |
| | | тест | Да | Нет |
| | Уметь разрабатывать и осуществлять мероприятия в области организационного поведения и организационных коммуникаций, способствующих реализации стратегии управления персоналом в динамичной среде | практические задания | Да | Нет |
| | Владеть навыками разработки и осуществления мероприятий в области организационного поведения и организационных коммуникаций, способствующих реализации стратегии управления персоналом в динамичной среде | практические задания | Да | Нет |
| ОПК-4.1 Демонстрирует навык проектирования организационных изменений | Знать основы проектирования изменений в области организационного поведения и организационных коммуникаций | тест | Да | Нет |
| | Уметь проектировать изменения в области организационного поведения и организационных коммуникаций | практические задания | Да | Нет |
| | Владеть навыком проектирования изменений в области организационного поведения и организационных коммуникаций | практические задания | Да | Нет |
| | Знать основы проектирования изменений в области организационного поведения и организационных коммуникаций | Вопросы к зачету | Нет | Да |
| ОПК-4.2 Демонстрирует навык управления проектной и процессной деятельностью | Знать основы проектной и процессной деятельности в области организационного поведения и организационных коммуникаций | Вопросы к зачету | Нет | Да |
| | | тест | Да | Нет |
| | Уметь управлять проектной и процессной деятельностью в области организационного поведения и организационных коммуникаций | практические задания | Да | Нет |

| | | | | |
|--|--|----------------------|-----|-----|
| | Владеть навыками управления проектной и процессной деятельностью в области организационного поведения и организационных коммуникаций | практические задания | Да | Нет |
| ОПК-4.3 Демонстрирует навык управления подразделением организации | Уметь разрабатывать мероприятия по управлению подразделением организации на основе коммуникационного менеджмента | практические задания | Да | Нет |
| | Знать основы коммуникационного менеджмента | тест | Да | Нет |
| | Владеть навыками управления подразделением организации на основе коммуникационного менеджмента | практические задания | Да | Нет |
| | Знать основы коммуникационного менеджмента | Вопросы к зачету | Нет | Да |
| Управление коммуникациями | | | | |
| ОПК-3.1 Демонстрирует навык разработки и осуществления мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде | Знать психологические основы организационного поведения и организационных коммуникаций, способствующих реализации стратегии управления персоналом в динамичной среде | Вопросы к зачету | Нет | Да |
| | | тест | Да | Нет |
| | Владеть навыками разработки и осуществления мероприятий в области организационного поведения и организационных коммуникаций, способствующих реализации стратегии управления персоналом в динамичной среде | практические задания | Да | Нет |
| | Уметь разрабатывать и осуществлять мероприятия в области организационного поведения и организационных коммуникаций, способствующих реализации стратегии управления персоналом в динамичной среде | практические задания | Да | Нет |
| ОПК-4.1 Демонстрирует навык проектирования организационных изменений | Знать основы проектирования изменений в области организационного поведения и организационных коммуникаций | тест | Да | Нет |
| | Владеть навыком проектирования изменений в области организационного поведения и организационных коммуникаций | практические задания | Да | Нет |
| | Уметь проектировать изменения в области организационного поведения и организационных коммуникаций | практические задания | Да | Нет |
| | Знать основы проектирования изменений в области организационного поведения и организационных коммуникаций | Вопросы к зачету | Нет | Да |

| | | | | |
|--|---|----------------------|-----|-----|
| ОПК-4.2 Демонстрирует навык управления проектной и процессной деятельностью | Знать основы проектной и процессной деятельности в области организационного поведения и организационных коммуникаций | Вопросы к зачету | Нет | Да |
| | | тест | Да | Нет |
| | Владеть навыками управления проектной и процессной деятельностью в области организационного поведения и организационных коммуникаций | практические задания | Да | Нет |
| | Уметь управлять проектной и процессной деятельностью в области организационного поведения и организационных коммуникаций | практические задания | Да | Нет |
| ОПК-4.3 Демонстрирует навык управления подразделением организации | Знать основы коммуникационного менеджмента | тест | Да | Нет |
| | Владеть навыками управления подразделением организации на основе коммуникационного менеджмента | практические задания | Да | Нет |
| | Уметь разрабатывать мероприятия по управлению подразделением организации на основе коммуникационного менеджмента | практические задания | Да | Нет |
| | Знать основы коммуникационного менеджмента | Вопросы к зачету | Нет | Да |

Типовые задания для промежуточной аттестации по дисциплине
Б1.В.1.01.03 «Организационное поведение и управление коммуникациями в организации»
(шифр и наименование дисциплины)

для направления подготовки 38.04.03 «Управление человеческими ресурсами»
(шифр и наименование направления подготовки, специальности)

2025 ГОД ПРИЕМА
(год приема на образовательную программу)

Контролируемая (ые) компетенция(и):

ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность

ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации

(шифр и наименование компетенции(й))

Спецификация тестовых заданий

| Содержание дисциплины (разделы / темы) | Число заданий | | | | | | | | | всего |
|---|-----------------------------------|------------------------------------|--------------------------|---|-----------------------|-------------------------------|----------------------------------|--|--|-------|
| | закрытые | | | открытые | | | | комбинированные | | |
| | однозначный выбор варианта ответа | многозначный выбор варианта ответа | задание на сопоставление | задание на установление правильной последовательности | задания на дополнение | задания с развернутым ответом | практико-ориентированные задания | Задания с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа | Задания с выбором нескольких ответов и обоснованием выбора ответов | |
| Раздел 1. Управление организационным поведением | | | | | | | | | | |
| Тема 1. "Основы организационного поведения и его значение" | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| Тема 2 "Основные силы, определяющие организационное поведение. Основопологающие концепции ОП" | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| Тема 3 "Модели организационного поведения и их влияние на деятельность организации" | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| Тема 4 "Организационное проектирование, определение оптимальной организационной структуры" | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| Тема 5 "Проектирование организационных изменений и управление ими" | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| Раздел 2. Управление организационными коммуникациями | | | | | | | | | | |
| Тема 6. Понятие организационных коммуникаций | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| Тема 7 " Правила и инструменты планирования коммуникаций" | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| Тема 8 "Коммуникации с заинтересованными сторонами (стейкхолдерами) организации." | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| Тема 9 "Особенности управления коммуникациями в | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 10 |

| | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| кризисных ситуациях | | | | | | | | | | |
| Тема 10 «Оценка эффективности управления коммуникациями в организации» | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 10 |

Количество заданий в комплекте оценочных материалов

| Код компетенции | Наименование компетенции | Количество заданий |
|-----------------|---|--------------------|
| ОПК-3 | Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность | 50 |
| ОПК-4 | Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации | 50 |

Сценарии выполнения диагностических заданий

| Тип задания | Последовательность действий при выполнении задания |
|---|--|
| Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа | <ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания. 2. Выбрать единственный вариант ответа из предложенных. |
| Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа | <ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания. 2. Выбрать несколько вариантов ответа из предложенных. |
| Задание закрытого типа на установление соответствия | <ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 - вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 - утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать буквы вариантов ответа (например, АБВГ) |
| Задание закрытого типа на установление последовательности | <ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы вариантов ответа в нужной последовательности без пробелов и знаков препинания (например, БВА) |
| Задание открытого типа на дополнение | <ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается недостающее дополнение. 2. Определить какой информации не хватает. 3. Внесение пропущенного слова. 4. Записать в ответ только дополнение. |
| Задание открытого типа с развернутым ответом | <ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4. В случае расчетной задачи записать решение и ответ. |
| Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания | <ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания. 2. Выполните указанные в задания действия |
| Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа | <ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один ответ, наиболее верный. 4. Записать только букву выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа |
| Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов | <ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать несколько верных вариантов ответов. 4. Записать последовательно буквы выбранных вариантов без пробелов и знаков препинания (например, АБВ). 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор каждого из ответов |

Система оценивания заданий

| Указания по оцениванию | Результат оценивания (баллы, полученные за выполнение задания / характеристика правильности ответа) |
|--|---|
| Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа считается верным, если правильно определен вариант ответа | За правильный вариант ответа начисляется 1 балл |
| Задание закрытого типа с многозначным выбором | За правильный вариант ответа начисляется 1 балл |

| | |
|--|--|
| вариантов ответа считается верным, если правильно определены все варианты ответа | |
| Задание закрытого типа на установление соответствия считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого) | Количество баллов определяется числом пар для сопоставления. За каждое правильно установленное соответствие начисляется 1 балл. |
| Задание закрытого типа на установление последовательности считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр | Максимальный балл определяется количеством элементов в последовательности. В случае ошибки в одном месте - снижение на один балл. За каждое правильно указанное место элемента в последовательности начисляется 1 балл. |
| Задание открытого типа на дополнение, где предоставляется предложение или фрагмент текста, в котором пропущено одно или несколько слов или фраз. Задача состоит в том, чтобы заполнить пропуски, восстановив тем самым исходный смысл предложения. | 2 балла засчитывается, если студент вписал правильный ответ в соответствии с ключом. 1 балл может быть засчитан за близкий к правильному ответ, если он демонстрирует частичное понимание. |
| Задание открытого типа с развернутым ответом считается верным, если ответ совпадает с эталонным по содержанию и полноте | Максимальный балл - 4. Студент может получить 4 балла за полный и правильный ответ, логично изложенный и с корректной терминологией, или меньше за неполные или неточно сформулированные ответы. Полнота (1 балл), Правильность (1 балл), Логичность (1 балл), Терминология (1 балл). |
| Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа считается верным, если правильно указана цифра и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа | За правильный выбор ответа начисляется 1 балл. За качественное обоснование - еще 2-3 балла. Критерии оценивания обоснования должны быть четко определены (например, логичность, полнота, использование фактов). Неправильный выбор ответа - 0 баллов, даже если обоснование частично верное. |
| Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа и обоснованием выбора ответа считается верным, если правильно указана цифра и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа | За правильный выбор ответа начисляется 1 балл. За качественное обоснование - еще 2-3 балла. Критерии оценивания обоснования должны быть четко определены (например, логичность, полнота, использование фактов). Неправильный выбор ответа - 0 баллов, даже если обоснование частично верное. |

Тестовые задания с ключами ответов

| № задания | Содержание задания и варианты ответа | Ответ на задание | Тип задания | Время выполнения задания, мин | Уровень сложности (балл) | № Темы | | | | | | | | | | | | |
|---|--|------------------|--|-------------------------------|--------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|---|---|---|
| ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. | Ключевым элементом организационного поведения является: А) Финансовая отчетность; Б) Мотивация сотрудников В) Маркетинговая стратегия Г) Логистика | Б | Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | | | |
| 2. | Из перечисленных факторов выберите три, которые оказывают наибольшее влияние на поведение человека в организации: А) Личность; Б) Групповая динамика; В) Организационная структура; Г) Экономическая ситуация; Е) Политическая обстановка. | А, Б, В | Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | | | |
| 3. | Установите правильное соответствие между видом нормы и ее характеристикой: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;"></td> <td style="width: 50%;"></td> </tr> <tr> <td>А)</td> <td>1. Неписанные</td> </tr> </table> | | | А) | 1. Неписанные | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td>А</td> <td>Б</td> <td>В</td> <td>Г</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>4</td> </tr> </table> | А | Б | В | Г | 3 | 1 | 2 | 4 | Задание закрытого типа на установление | 2 | 2 | 1 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| А) | 1. Неписанные | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| А | Б | В | Г | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | 1 | 2 | 4 | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|--|--|--|--|--------------|--|--|--|
| | <p>Формальная норма Б) Неформальная норма В) Процедурная норма Г) Норма эффективности.</p> <p>правила поведения, основанные на традициях и обычаях. 2. Правила, описывающие методы и способы выполнения работы. 3. Установленные организацией правила, зафиксированные в документах. 4. Критерии оценки результатов деятельности.</p> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами.</p> <table border="1"> <tr> <td>А</td> <td>Б</td> <td>В</td> <td>Г</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> | А | Б | В | Г | | | | | | соответствия | | | |
| А | Б | В | Г | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. | <p>Установите правильную последовательность этапов развития команды: А) Нормирование; Б) Штормление; В) Формирование; Г) Функционирование; Д) Завершение. Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа</p> | В, Б, А, Г, Д | Задание закрытого типа на установление последовательности | 2 | 2 | 1 | | | | | | | | |
| 5. | <p>Организационное поведение изучает влияние __, групп и структуры на поведение людей в организациях с целью повышения эффективности этих организаций.</p> | индивидуумов | Задание открытого типа на дополнение | 2 | 2 | 1 | | | | | | | | |
| 6. | <p>Опишите основные цели изучения организационного поведения.</p> | <p>Основные цели изучения организационного поведения: 1. Объяснение: Понять, почему люди ведут себя определенным образом в организации. 2. Предсказание: Прогнозировать будущее поведение сотрудников. 3. Управление: Разрабатывать и внедрять меры для повышения эффективности работы сотрудников и организации в целом.</p> | Задание открытого типа с развернутым ответом | 2 | 2 | 1 | | | | | | | | |
| 7. | <p>В компании работает 100 сотрудников. Средняя производительность труда одного сотрудника составляет 50 единиц продукции в месяц. После внедрения программы мотивации производительность выросла на</p> | 7500 | Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания | 2 | 2 | 1 | | | | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|---|---|---|
| | 15%. На сколько единиц продукции возрос общий объем производства в месяц? Ответ запишите с точностью до целого числа. | | | | | |
| 8. | <p>Какое из утверждений наиболее точно характеризует понятие "организационная культура"? А) Система формальных правил и процедур, регулирующих деятельность организации. В) Совокупность разделяемых ценностей, убеждений и норм, определяющих поведение сотрудников в организации. С) Структура органов управления и подчиненности в организации. D) Финансовые показатели деятельности организации. Выбор ответа обоснуйте.</p> | <p>В. Организационная культура - это система разделяемых ценностей, убеждений и норм, которые формируют уникальную "личность" организации и оказывают значительное влияние на поведение сотрудников, их мотивацию и эффективность работы. Формальные правила (А) и структура (С) являются лишь частью организационной культуры, а финансовые показатели (D) - результатом ее влияния.</p> | <p>Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа</p> | 2 | 2 | 1 |
| 9. | <p>Какие три аспекта организационного поведения необходимо учитывать при формировании эффективной команды? А) Разнообразие навыков и опыта участников. Б) Индивидуальные потребности и мотивация каждого члена команды. В) Четкое распределение ролей и ответственности. Г) Размер заработной платы сотрудников. Д) Близость проживания сотрудников друг к другу. Свой выбор обоснуйте.</p> | <p>А, Б, В. Эффективная команда требует: разнообразия навыков для выполнения различных задач. Учета индивидуальных потребностей для мотивации, и четкого распределения ролей во избежание конфликтов и дублирования работы. Г и Д не являются ключевыми аспектами работы в команде.</p> | <p>Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов</p> | 2 | 2 | 1 |
| 10 | <p>Опишите, как знание принципов организационного поведения может быть использовано для решения конкретной проблемы в организации (например, высокой текучести кадров).</p> | <p>Знание принципов организационного поведения помогает: Идентифицировать причины: Анализ мотивации, удовлетворенности работой, организационной культуры, стиля руководства поможет выявить причины текучести кадров. Разработать решения: Основываясь на выявленных причинах разрабатываются меры по улучшению условий труда, мотивации, обучению, развитию карьеры, улучшению коммуникации и организационной культуры. 3. Оценить результаты: После внедрения мер проводится оценка их</p> | <p>Задание открытого типа с развернутым ответом</p> | 2 | 2 | 1 |

| | | эффективности и при необходимости вносятся корректировки. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------|---|--|--|----------------|---|------------------|---|---|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 11 | <p>Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ. Что из перечисленного является наиболее значимой силой, определяющей организационное поведение? А) Политические факторы Б) Экономические факторы В) Социальные факторы Г) Технологические факторы</p> | В) Социальные факторы | Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа | 1 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | |
| 12 | <p>Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа. Какие из перечисленных концепций являются основополагающими для организационного поведения? А) Индивидуальные различия Б) Целостность организации В) Ситуационный подход Г) Взаимная выгода Д) Мотивация Е) Оптимизация ресурсов</p> | А) Индивидуальные различия, В) Ситуационный подход, Д) Мотивация | Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа | 1 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | <p>Установите правильное соответствие между видом нормы и ее характеристикой.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Вид нормы</th> <th>Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А) Явные нормы</td> <td rowspan="2">1. Письменные правила и процедуры, регулирующие поведение сотрудников. 2. Негласные правила и ожидания, влияющие на поведение сотрудников.</td> </tr> <tr> <td>Б) Неявные нормы</td> </tr> </tbody> </table> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>А</th> <th>Б</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> | Вид нормы | Характеристика | А) Явные нормы | 1. Письменные правила и процедуры, регулирующие поведение сотрудников. 2. Негласные правила и ожидания, влияющие на поведение сотрудников. | Б) Неявные нормы | А | Б | | | <p>А - 1, Б – 2</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>А</th> <th>Б</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table> | А | Б | 1 | 2 | Задание закрытого типа на установление соответствия | 2 | 2 | 2 |
| Вид нормы | Характеристика | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| А) Явные нормы | 1. Письменные правила и процедуры, регулирующие поведение сотрудников. 2. Негласные правила и ожидания, влияющие на поведение сотрудников. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Б) Неявные нормы | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| А | Б | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| А | Б | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | <p>Установите правильную последовательность этапов развития организационного поведения: А) Этап поведенческих наук Б) Этап научного управления В) Этап человеческих отношений Г) Современный этап Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа</p> | БВАГ | Задание закрытого типа на установление последовательности | 2 | 2 | 2 | | | | | | | | | | | | | |
| 15 | <p>Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. Эффективное организационное поведение направлено на достижение ...</p> | Целей организации | Задание открытого типа на дополнение | 2 | 2 | 2 | | | | | | | | | | | | | |
| 16 | <p>Опишите, как индивидуальные различия влияют на</p> | Примерный ответ: Индивидуальные | Задание открытого | 2 | 2 | 2 | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|
| | организационное поведение. Приведите примеры. | различия (личность, ценности, опыт) определяют реакции, мотивацию, производительность сотрудников. Например, интроверт может быть эффективен в аналитической работе, а экстраверт - в командной деятельности. Разные стили обучения и адаптации также влияют на ОП. | типа с развернутым ответом | | | |
| 17 | Прочитайте текст задачи и решите ее. В компании проведено исследование, которое показало, что увеличение уровня мотивации сотрудников на 10% приводит к увеличению производительности на 5%. Если текущая производительность компании составляет 100 единиц, то какой будет производительность после увеличения мотивации? <i>Ответ запишите с точностью до целого числа.</i> | 105 | Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания | 2 | 2 | 2 |
| 18 | Выберите из перечисленных подходов к управлению организационным поведением тот, который является наиболее эффективным в современном мире: А) Авторитарный Б) Бюрократический В) Ситуационный Г) Командный. Обоснуйте свой выбор. | В) Ситуационный. Не существует единого оптимального подхода. Ситуационный подход позволяет учитывать особенности конкретной ситуации и адаптировать стиль управления для достижения наилучших результатов.) | Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа | 2 | 2 | 2 |
| 19 | Выберите из перечисленных ниже факторы, которые оказывают наибольшее влияние на формирование организационной культуры: А) Личность лидера компании Б) Экономическая ситуация в стране В) История компании Г) Технологии, используемые компанией Д) Система мотивации сотрудников Е) Политическая обстановка. Обоснуйте свой выбор. | АВГ. Личность лидера задает тон культуре. История компании формирует ценности и традиции. Используемые технологии влияют на методы работы и коммуникации. | Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов | 2 | 2 | 2 |
| 20 | Дополните фразу. ... – это результат взаимодействия людей в организации, направленный на достижение общих целей. | Организационное поведение | Задание открытого типа на дополнение | 2 | 2 | 2 |
| 21 | Выберите модель организационного поведения, которая предполагает, что сотрудники наиболее эффективно работают, когда они чувствуют, что их ценят и поддерживают? А) Авторитарная Б) | Б | Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа | 1 | 1 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|---|---|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Поддерживающая В) Коллегиальная Г) Системная | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 22 | Какие три фактора могут указывать на то, что в организации преобладает авторитарная модель? А) Высокая текучесть кадров Б) Низкая удовлетворенность сотрудников В) Активное участие сотрудников в принятии решений Г) Жесткий контроль со стороны руководства Д) Открытая коммуникация между уровнями управления Е) Преобладание формальных каналов коммуникации | АБГ | Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа | 1 | 1 | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 23 | Установите соответствие между моделью организационного поведения и её типичным результатом для организации: А) Авторитарная Б) Поддерживающая В) Коллегиальная Г) Модель опеки 1) Высокая удовлетворенность сотрудников, но возможна средняя производительность 2) Адаптивность к изменениям, устойчивость 3) Высокая производительность в краткосрочной перспективе, но возможны конфликты и текучесть 4) Вовлеченность персонала, инновации, командная работа. Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами: <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>А</td> <td>Б</td> <td>В</td> <td>Г</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </table> | А | Б | В | Г | | | | | А-3, Б-1, В-4, Г-2 <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>А</td> <td>Б</td> <td>В</td> <td>Г</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>1</td> <td>4</td> <td>2</td> </tr> </table> | А | Б | В | Г | 3 | 1 | 4 | 2 | Задание закрытого типа на установление соответствия | 2 | 2 | 3 |
| А | Б | В | Г | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| А | Б | В | Г | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | 1 | 4 | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 24 | Установите правильную последовательность этапов внедрения поддерживающей модели в организации: А) Оценка текущей организационной культуры Б) Разработка программ обучения для развития навыков управления, основанных на поддержке В) Внедрение системы обратной связи от сотрудников Г) Разработка и реализация системы вознаграждений, ориентированной на признание и поддержку. Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа | АБВГ | Задание закрытого типа на установление последовательности | 2 | 2 | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 25 | Одним из ключевых элементов коллегиальной модели является... | доверие | Задание открытого типа на дополнение | 2 | 2 | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 26 | Сравните влияние поддерживающей и коллегиальной моделей на мотивацию и вовлеченность | Поддерживающая модель создает благоприятную среду, где сотрудники чувствуют | Задание открытого типа с развернутым | 2 | 2 | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|
| | сотрудников. | себя ценными, что повышает их мотивацию. Коллегиальная модель дополнительно усиливает вовлеченность, так как предполагает активное участие в принятии решений и командную работу, что дает сотрудникам чувство сопричастности. | ответом | | | |
| 27 | В компании производительность труда снизилась на 10% после перехода от поддерживающей к авторитарной модели. Оцените, на сколько процентов изменилась прибыль компании, если фонд оплаты труда остался прежним? | Прибыль также снизится примерно на 10%, так как снижение производительности напрямую влияет на объем выпускаемой продукции и, следовательно, на выручку. | Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания | 2 | 2 | 3 |
| 28 | Укажите модель организационного поведения, наиболее подходящую для стартапа, стремящегося к быстрому росту и инновациям: А) Авторитарная Б) Поддерживающая В) Коллегиальная Г) Модель опеки Обоснуйте свой выбор. | В) Коллегиальная. В стартапе важна гибкость, скорость принятия решений и инициативность. Коллегиальная модель, ориентированная на команду и партнерство, позволяет быстро генерировать и реализовывать инновационные идеи. | Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа | 2 | 2 | 3 |
| 29 | Укажите факторы, которые могут привести к неэффективности системной модели в организации: А) Отсутствие четких целей и стратегии Б) Недостаточная коммуникация между подразделениями В) Избыточная централизация власти Г) Слабая мотивация сотрудников Д) Чрезмерный акцент на формальных процедурах. Обоснуйте свой выбор. | АБВ. Отсутствие целей, коммуникации и гибкость (централизация) не позволяют системе эффективно функционировать и адаптироваться к внешней среде. | Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов | 2 | 2 | 3 |
| 30 | Как выбор модели организационного поведения влияет на стратегию управления человеческими ресурсами (HR) в организации? Опишите на примере авторитарной и коллегиальной модели. | Авторитарная модель требует HR-стратегии, ориентированной на контроль, формализацию, обучение строго по инструкциям и поддержание дисциплины. Коллегиальная модель требует HR-стратегии, нацеленной на развитие лидерства, создание команд, развитие навыков коммуникации и сотрудничества, мотивацию, признание и создание благоприятной рабочей среды. | Задание открытого типа с развернутым ответом | 2 | 2 | 3 |

| 31 | <p>Выберите из перечисленных характеристик ту, которая раскрывает, что подразумевается под организационным проектированием?</p> <p>А) Разработка маркетинговой стратегии Б) Формирование структуры организации В) Разработка финансового плана Г) Набор персонала</p> | Б) Формирование структуры организации | Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа | 1 | 1 | 4 | | | | | | | | | |
|-------------------|---|--|--|-------------|---|-------------------|---|---|--|--|--------------|---|---|---|---|
| 32 | <p>Выберите из перечисленных три фактора, влияющих на выбор организационной структуры:</p> <p>А) Размер организации Б) Отрасль деятельности В) Технологии производства Г) Личные предпочтения руководителя Д) Культура организации Е) Географическое расположение офиса</p> | А) Размер организации, Б) Отрасль деятельности, В) Технологии производства | Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа | 1 | 1 | 4 | | | | | | | | | |
| 33 | <p>Установите правильное соответствие между типом организационной структуры и ее характеристикой:</p> <table border="1" data-bbox="280 936 671 1384"> <thead> <tr> <th>Тип оргструктуры</th> <th>Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А) Линейная</td> <td rowspan="2">1. Каждый сотрудник подчиняется только одному руководителю. 2. Сотрудники подчиняются нескольким функциональным руководителям.</td> </tr> <tr> <td>Б) Функциональная</td> </tr> </tbody> </table> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1" data-bbox="280 1435 395 1496"> <tr> <td>А</td> <td>Б</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> </tr> </table> | Тип оргструктуры | Характеристика | А) Линейная | 1. Каждый сотрудник подчиняется только одному руководителю. 2. Сотрудники подчиняются нескольким функциональным руководителям. | Б) Функциональная | А | Б | | | А - 1, Б - 2 | Задание закрытого типа на установление соответствия | 2 | 2 | 4 |
| Тип оргструктуры | Характеристика | | | | | | | | | | | | | | |
| А) Линейная | 1. Каждый сотрудник подчиняется только одному руководителю. 2. Сотрудники подчиняются нескольким функциональным руководителям. | | | | | | | | | | | | | | |
| Б) Функциональная | | | | | | | | | | | | | | | |
| А | Б | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| 34 | <p>Установите правильную последовательность этапов организационного проектирования:</p> <p>А) Анализ существующей структуры Б) Определение целей организации В) Разработка новой структуры Г) Оценка эффективности новой структуры</p> <p><i>Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа</i></p> | БАВГ | Задание закрытого типа на установление последовательности | 2 | 2 | 4 | | | | | | | | | |
| 35 | <p>Дополните фразу. ... - это степень концентрации полномочий принятия решений в организации.</p> | Централизация/Децентрализация | Задание открытого типа на дополнение | 2 | 2 | 4 | | | | | | | | | |
| 36 | <p>Опишите преимущества и</p> | Примерный ответ: | Задание | 2 | 2 | 4 | | | | | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|
| | недостатки матричной организационной структуры. | Преимущества: гибкость, эффективное использование ресурсов, интеграция функций. Недостатки: двойное подчинение, конфликты, сложность управления. | открытого типа с развернутым ответом | | | |
| 37 | Прочитайте текст задачи и решите ее. Компания планирует открытие нового филиала. Необходимо определить оптимальную численность персонала для отдела продаж. Известно, что один менеджер по продажам может обслуживать в среднем 20 клиентов, а компания планирует привлечь 100 клиентов. <i>Ответ запишите с точностью до целого числа.</i> | 5 | Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания | 2 | 2 | 4 |
| 38 | Выберите тип организационной структуры, которая лучше всего подходит для небольшой стартап-компании? А) Линейная Б) Функциональная В) Дивизиональная Г) Матричная. Свой выбор обоснуйте. | А) Линейная. Она проста в управлении, позволяет быстро принимать решения, подходит для организаций с небольшим количеством сотрудников. | Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа | 2 | 2 | 4 |
| 39 | Укажите факторы, которые следует учитывать при проектировании организационной структуры для компании, работающей в быстро меняющейся среде? А) Гибкость и адаптивность Б) Жесткая иерархия В) Децентрализация полномочий Г) Строгий контроль Д) Развитие горизонтальных связей Е) Минимизация коммуникаций. Свой выбор обоснуйте. | АВД. Гибкость позволяет быстро адаптироваться к изменениям. Децентрализация ускоряет принятие решений. Горизонтальные связи улучшают координацию. | Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов | 2 | 2 | 4 |
| 40 | Дополните фразу. ... - это процесс распределения задач и ответственности между сотрудниками в организации. | Делегирование полномочий | Задание открытого типа на дополнение | 2 | 2 | 4 |
| 41 | Выберите правильный ответ. Что такое организационные изменения? А) Изменение логотипа компании Б) Изменение стратегии компании В) Любые изменения в структуре, процессах или культуре организации Г) Смена юридического адреса | В) Любые изменения в структуре, процессах или культуре организации | Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа | 1 | 1 | 5 |
| 42 | Укажите из перечисленных три фактора, которые <i>могут</i> стать причиной организационных изменений? А) Изменение законодательства Б) Появление новых технологий В) Изменение предпочтений клиентов Г) Желание руководства | А) Изменение законодательства, Б) Появление новых технологий, В) Изменение предпочтений клиентов | Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа | 1 | 1 | 5 |

| | Д) Смена поставщика канцтоваров Е) Погода | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------|--|---|---|-------------------|---|--------------|------------------|---|---|---|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 43 | <p>Установите правильное соответствие между этапом управления изменениями по К. Левину и его содержанием:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Этап изменений</th> <th>Содержание</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А) Размораживание</td> <td rowspan="3">1. Внедрение новых подходов и практик. 2. Закрепление изменений и стабилизация новой ситуации. 3. Подготовка к изменениям, осознание необходимости перемен.</td> </tr> <tr> <td>Б) Изменение</td> </tr> <tr> <td>В) Замораживание</td> </tr> </tbody> </table> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>А</th> <th>Б</th> <th>В</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> | Этап изменений | Содержание | А) Размораживание | 1. Внедрение новых подходов и практик. 2. Закрепление изменений и стабилизация новой ситуации. 3. Подготовка к изменениям, осознание необходимости перемен. | Б) Изменение | В) Замораживание | А | Б | В | | | | <table border="1"> <thead> <tr> <th>А</th> <th>Б</th> <th>В</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>3</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table> | А | Б | В | 3 | 1 | 2 | Задание закрытого типа на установление соответствия | 2 | 2 | 5 |
| Этап изменений | Содержание | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| А) Размораживание | 1. Внедрение новых подходов и практик. 2. Закрепление изменений и стабилизация новой ситуации. 3. Подготовка к изменениям, осознание необходимости перемен. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Б) Изменение | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| В) Замораживание | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| А | Б | В | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| А | Б | В | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 44 | <p>Установите правильную последовательность этапов управления изменениями:</p> <p>А) Оценка результатов Б) Планирование изменений В) Реализация изменений Г) Определение необходимости изменений</p> <p>Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа</p> | ГБВА | Задание закрытого типа на установление последовательности | 2 | 2 | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 45 | <p>Дополните фразу. ... это сопротивление сотрудников нововведениям, вызванное опасениями относительно стабильности, компетентности или контроля.</p> | Сопротивление изменениям | Задание открытого типа на дополнение | 2 | 2 | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 46 | <p>Дайте развернутый ответ. Каковы ключевые факторы успеха управления организационными изменениями?</p> | Примерный ответ: Четкая коммуникация, вовлечение сотрудников, поддержка руководства, гибкость, учет культуры организации. | Задание открытого типа с развернутым ответом | 2 | 2 | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 47 | <p>Прочитайте текст задачи и решите ее. В компании планируется внедрение новой информационной системы. По оценкам, это позволит сократить время выполнения операций на 15%. Если текущее время выполнения операций составляет 40 часов в неделю, на сколько часов сократится время выполнения операций после внедрения системы? Ответ запишите с точностью до целого</p> | 6 | Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания | 2 | 2 | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | числа. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--------------------------------------|--|------------|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 48 | Укажите стиль руководства, который наиболее эффективен при проведении организационных изменений? А) Авторитарный Б) Демократический В) Либеральный Г) Трансформационный. Обоснуйте свой выбор. | Г. Трансформационный. Этот стиль ориентирован на вдохновение и мотивацию сотрудников, что важно для успешного внедрения изменений. | Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа | 2 | 2 | 5 | | | | | | | | | | | | | | |
| 49 | Укажите, из перечисленных, методы, которые можно использовать для преодоления сопротивления изменениям: А) Информирование сотрудников Б) Вовлечение сотрудников в процесс изменений В) Увольнение несогласных Г) Обеспечение обучения и поддержки Д) Игнорирование опасений сотрудников | АБГ Информирование снижает неопределенность. Вовлечение дает чувство контроля. Обучение и поддержка помогают адаптироваться. | Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выбора ответов | 2 | 2 | 5 | | | | | | | | | | | | | | |
| 50 | Дополните фразу. ... это специалист, отвечающий за планирование, внедрение и контроль организационных изменений. | Менеджер по изменениям | Задание открытого типа на дополнение | 2 | 2 | 5 | | | | | | | | | | | | | | |
| ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 51 | Укажите что является основной целью управления коммуникациями в организации? А) Увеличение прибыли; Б) Обеспечение эффективного обмена информацией; В) Сокращение издержек; Г) Повышение лояльности клиентов. | Б | Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа | 1 | 1 | 6 | | | | | | | | | | | | | | |
| 52 | Выберите из перечисленного ниже, три задачи, которые решает управление коммуникациями в организации: А) Формирование позитивного имиджа; Б) Управление конфликтами; В) Сокращение штата сотрудников; Г) Поддержание связей с общественностью; Д) Оптимизация налогообложения; Е) Обеспечение прозрачности деятельности. | А, Б, Г | Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа | 1 | 1 | 6 | | | | | | | | | | | | | | |
| 53 | Установите правильное соответствие между видом коммуникации и ее характеристикой: <table border="1" data-bbox="279 1915 670 2105"> <thead> <tr> <th>Вид коммуникации</th> <th>Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А) Внутрикорпоративная коммуникация;</td> <td>1) Коммуникация с целевой аудиторией для</td> </tr> <tr> <td>Б) Внешняя</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> | Вид коммуникации | Характеристика | А) Внутрикорпоративная коммуникация; | 1) Коммуникация с целевой аудиторией для | Б) Внешняя | | <table border="1" data-bbox="694 1937 917 2004"> <thead> <tr> <th>А</th> <th>Б</th> <th>В</th> <th>Г</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>3</td> <td>4</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table> | А | Б | В | Г | 3 | 4 | 1 | 2 | Задание закрытого типа на установление соответствия | 2 | 2 | 6 |
| Вид коммуникации | Характеристика | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| А) Внутрикорпоративная коммуникация; | 1) Коммуникация с целевой аудиторией для | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Б) Внешняя | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| А | Б | В | Г | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | 4 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|--|---|---|---|---|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | <p>коммуникация; В) Маркетинговая коммуникация; Г) Кризисная коммуникация.</p> <p>продвижения товаров или услуг; 2) Коммуникация, направленная на поддержание позитивного имиджа в условиях кризиса; 3) Обмен информацией между сотрудниками внутри организации; 4) Связь с внешними заинтересованными сторонами, такими как клиенты, партнеры и СМИ.</p> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1"> <tr> <td>А</td> <td>Б</td> <td>В</td> <td>Г</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> | А | Б | В | Г | | | | | | | | | |
| А | Б | В | Г | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| 54 | <p>Установите правильную последовательность этапов процесса коммуникации: А) Передача сообщения; В) Получение сообщения; Г) Расшифровка сообщения. Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа</p> | БАГВ | Задание закрытого типа на установление последовательности | 2 | 2 | 6 | | | | | | | | |
| 55 | <p>Дополните фразу: "Эффективные коммуникации способствуют повышению _____ в организации".</p> | Вовлеченности. Мотивации. Производительности и другие уместные варианты. | Задание открытого типа на дополнение | 2 | 2 | 6 | | | | | | | | |
| 56 | <p>Опишите важность обратной связи в процессе коммуникации и как она помогает улучшить эффективность управления коммуникациями.</p> | Обратная связь позволяет отправителю сообщения понять, насколько правильно его сообщение было понято получателем. Она помогает выявить ошибки в коммуникации, скорректировать подход и сделать коммуникации более эффективными, повышая вовлеченность и избегая недопонимания. | Задание открытого типа с развернутым ответом | 2 | 2 | 6 | | | | | | | | |
| 57 | <p>Компания планирует запуск нового продукта. Разработайте краткий план коммуникационной стратегии, включающий</p> | Содержание зависит от конкретной ситуации, но должно включать: определение целевой | Задание комбинированного типа: практико- | 2 | 2 | 6 | | | | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|---|--|---|---|---|
| | определение целевой аудитории, ключевые сообщения и каналы коммуникации. | аудитории и ее сегментов, основные сообщения, выбор каналов и формы коммуникации | ориентированные задания | | | |
| 58 | Укажите коммуникационную модель, которая наиболее эффективна для управления кризисными ситуациями: А) Линейная модель; Б) Интерактивная модель; В) Транзакционная модель. Выбор ответа обоснуйте. | Б) Интерактивная модель. Интерактивная модель предполагает активный диалог и обратную связь, что критически важно для оперативного реагирования на кризисные ситуации, учета мнения заинтересованных сторон и управления общественным мнением. | Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа | 2 | 2 | 6 |
| 59 | Укажите три элемента, которые являются ключевыми для успешной внутрикорпоративной коммуникации: А) Открытость; Б) Прозрачность; В) Иерархичность; Г) Своевременность; Д) Авторитарность; Е) Двусторонний обмен информацией. Выбор ответов обоснуйте. | А, Б, Г. Открытость создает доверие между сотрудниками и руководством, прозрачность обеспечивает понимание целей и задач компании, а своевременность позволяет оперативно получать и передавать важную информацию. | Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выбора ответов | 2 | 2 | 6 |
| 60 | Опишите, как управление коммуникациями помогает организации достигать своих стратегических целей? Приведите пример. | Управление коммуникациями обеспечивает донесение стратегических целей до всех сотрудников, формирует единое понимание приоритетов и задач, а также способствует привлечению и удержанию заинтересованных сторон. <i>Пример:</i> Информирование сотрудников о новой стратегии развития компании, создание позитивного имиджа в СМИ для привлечения инвесторов. | Задание открытого типа с развернутым ответом | 2 | 2 | 6 |
| 61 | Выберите из перечисленных ниже документов тот, который является наиболее важным инструментом планирования коммуникаций в проекте: А) Устав проекта; Б) Матрица ответственности (RACI); В) План управления коммуникациями; Г) Реестр рисков. | В | Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа | 1 | 1 | 7 |
| 62 | Укажите три элемента, которые <i>обязательно</i> должны быть включены в план управления коммуникациями: | А, Б, Е | Задание закрытого типа с многозначными | 1 | 1 | 7 |

| | <p>А) Описание ролей и ответственности в коммуникациях Б) Частота и формат совещаний В) Бюджет на коммуникации Г) Оценка удовлетворенности заинтересованных сторон Д) Шаблоны документов проекта Е) Порядок эскалации проблем</p> | | м выбором вариантов ответа | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------|---|---|---|----------------------------|---|------------------------------|---|------------------------------|--|--------------------------------|--|---|---|---|---|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 63 | <p>Установите правильное соответствие между видом коммуникации и ее характеристикой:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Вид коммуникации</th> <th>Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А) Формальная коммуникация</td> <td>1. Обмен информацией между сотрудниками одного уровня</td> </tr> <tr> <td>Б) Неформальная коммуникация</td> <td>2. Обмен информацией, часто структурированный и документально оформленный</td> </tr> <tr> <td>В) Вертикальная коммуникация</td> <td>3. Обмен информацией между руководством и подчиненными</td> </tr> <tr> <td>Г) Горизонтальная коммуникация</td> <td>4. Обмен информацией, происходящий в непринужденной обстановке</td> </tr> </tbody> </table> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>А</th> <th>Б</th> <th>В</th> <th>Г</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> | Вид коммуникации | Характеристика | А) Формальная коммуникация | 1. Обмен информацией между сотрудниками одного уровня | Б) Неформальная коммуникация | 2. Обмен информацией, часто структурированный и документально оформленный | В) Вертикальная коммуникация | 3. Обмен информацией между руководством и подчиненными | Г) Горизонтальная коммуникация | 4. Обмен информацией, происходящий в непринужденной обстановке | А | Б | В | Г | | | | | <table border="1"> <thead> <tr> <th>А</th> <th>Б</th> <th>В</th> <th>Г</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table> | А | Б | В | Г | 2 | 4 | 3 | 1 | Задание закрытого типа на установление соответствия | 2 | 2 | 7 |
| Вид коммуникации | Характеристика | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| А) Формальная коммуникация | 1. Обмен информацией между сотрудниками одного уровня | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Б) Неформальная коммуникация | 2. Обмен информацией, часто структурированный и документально оформленный | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| В) Вертикальная коммуникация | 3. Обмен информацией между руководством и подчиненными | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Г) Горизонтальная коммуникация | 4. Обмен информацией, происходящий в непринужденной обстановке | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| А | Б | В | Г | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| А | Б | В | Г | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | 4 | 3 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 64 | <p>Установите правильную последовательность этапов управления коммуникациями:</p> <p>А) Распространение информации Б) Планирование коммуникаций В) Контроль коммуникаций Г) Управление коммуникациями</p> | БГАВ | Задание закрытого типа на установление последовательности | 2 | 2 | 7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 65 | <p>Одним из ключевых факторов успеха эффективных коммуникаций является активный _____ информация между участниками проекта.</p> | Обмен | Задание открытого типа на дополнение | 2 | 2 | 7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 66 | <p>Опишите три преимущества использования матрицы RACI в планировании коммуникаций проекта.</p> | <p>1. Четкое определение ролей и обязанностей. 2. Улучшение подотчетности. 3. Предотвращение дублирования усилий.</p> | Задание открытого типа с развернутым ответом | 2 | 2 | 7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 67 | Команда проекта планирует | (15 сторон * 5 мин на | Задание | 2 | 2 | 7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|---|--|---|---|---|
| | <p>провести ежемесячные совещания с заинтересованными сторонами. Определите оптимальную продолжительность совещания, если известно, что количество заинтересованных сторон равно 15, и на обсуждение каждого вопроса отводится в среднем 5 минут. Также необходимо предусмотреть 15 минут на вопросы и ответы.</p> | <p>вопрос) + 15 мин на вопросы = 90 минут</p> | <p>комбинированного типа: практико-ориентированные задания</p> | | | |
| 68 | <p>Выберите из перечисленных ниже инструментов тот, который наиболее эффективен для управления конфликтами в команде проекта? А) Игнорирование проблемы Б) Сглаживание конфликта В) Компромисс Г) Принуждение Выбор ответа обоснуйте.</p> | <p>В) Компромисс. Он предполагает поиск решения, удовлетворяющего интересы обеих сторон, что способствует поддержанию позитивных отношений в команде.</p> | <p>Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа</p> | 2 | 2 | 7 |
| 69 | <p>Укажите три группы заинтересованных сторон, которые следует в первую очередь учитывать при разработке плана управления коммуникациями: А) Руководство компании Б) Члены команды проекта В) Конкуренты Г) Клиенты Д) Поставщики Е) Местные жители Выбор ответов обоснуйте.</p> | <p>А, Б, Г. Руководство влияет на финансирование и стратегию проекта. Члены команды проекта обеспечивают выполнение работ. Клиенты определяют требования к проекту и его конечному продукту.</p> | <p>Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов</p> | 2 | 2 | 7 |
| 70 | <p>Приведите пример ситуации, когда использование электронной почты является неэффективным инструментом коммуникации, и предложите альтернативный способ общения.</p> | <p>Когда необходимо оперативно обсудить сложную проблему или решить спорный вопрос, электронная почта может быть слишком медленной и привести к недопониманию. В таком случае эффективнее использовать личную встречу или видеоконференцию.</p> | <p>Задание открытого типа с развернутым ответом</p> | 2 | 2 | 7 |
| 71 | <p>Укажите основную цель коммуникации с заинтересованными сторонами: А) Получение прибыли; Б) Управление ожиданиями и интересами. В) Сокращение издержек. Г) Увеличение производственных мощностей.</p> | <p>Б</p> | <p>Закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа</p> | 1 | 1 | 8 |
| 72 | <p>Выберите три элемента, которые необходимо учитывать при планировании коммуникаций со стейкхолдерами: А) Частота коммуникаций. Б) Выбор каналов коммуникаций. В) Размер бюджета на коммуникации. Г) Стиль коммуникаций. Д) Содержание логотипа</p> | <p>А, Б, Г</p> | <p>Закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа</p> | 1 | 1 | 8 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|--|---|---|---|---|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | компании. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 73 | <p>Установите соответствие между типом стейкхолдера и примером заинтересованности.</p> <p>А) Инвесторы Б) Сотрудники В) Поставщики Г) Клиенты</p> <p>1. Качество продукции и сервиса. 2. Своевременные выплаты и стабильные заказы. 3. Прибыль и рост стоимости акций. 4. Стабильность работы и возможности развития.</p> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1"> <tr> <td>А</td> <td>Б</td> <td>В</td> <td>Г</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> | А | Б | В | Г | | | | | <table border="1"> <tr> <td>А</td> <td>Б</td> <td>В</td> <td>Г</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>4</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table> | А | Б | В | Г | 3 | 4 | 2 | 1 | Задание закрытого типа на установление соответствия | 2 | 2 | 8 |
| А | Б | В | Г | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| А | Б | В | Г | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | 4 | 2 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 74 | <p>Установите правильную последовательность этапов процесса управления коммуникациями с заинтересованными сторонами:</p> <p>А) Оценка эффективности коммуникаций; Б) Разработка плана коммуникаций; В) Идентификация заинтересованных сторон; Г) Реализация плана коммуникаций. Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа</p> | ВБГА | Задание закрытого типа на установление последовательности | 2 | 2 | 8 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 75 | <p>Дополните фразу.</p> <p>Коммуникационная стратегия должна быть ориентирована на __ заинтересованных сторон.</p> | потребности | Задание открытого типа на дополнение | 2 | 2 | 8 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 76 | <p>Опишите, какие преимущества дает организации эффективная коммуникация с заинтересованными сторонами.</p> | Эффективная коммуникация с заинтересованными сторонами позволяет организации получить поддержку ее инициатив, улучшить репутацию, снизить риски и повысить уровень доверия. | Задание открытого типа с развернутым ответом | 2 | 2 | 8 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 77 | <p>Компания планирует выпустить новый продукт. На этапе планирования коммуникаций с заинтересованными сторонами выяснилось, что один из ключевых стейкхолдеров – местное сообщество – высказывает опасения по поводу экологической безопасности производства. Предложите три конкретных действия, которые компания может предпринять, чтобы улучшить коммуникацию и снизить негативное влияние.</p> | <p>1. Провести открытую встречу с представителями сообщества, чтобы предоставить информацию о мерах по защите окружающей среды.</p> <p>2. Организовать экскурсию на производство, чтобы продемонстрировать экологически безопасные технологии.</p> <p>3. Наладить регулярную обратную связь с сообществом, чтобы оперативно реагировать на возникающие вопросы</p> | Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания | 2 | 2 | 8 | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|---|---|---|
| | | и опасения. | | | | |
| 78 | <p>Выберите из перечисленных ниже каналов коммуникации наиболее эффективный для информирования инвесторов о финансовых результатах компании?</p> <p>А) Социальные сети. Б) Годовой отчет. В) Внутренний корпоративный портал. Выбор ответа обоснуйте.</p> | <p>Б. Годовой отчет - это официальный документ, который содержит подробную информацию о финансовых результатах компании и предназначен для инвесторов.</p> | <p>Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа</p> | 2 | 2 | 8 |
| 79 | <p>Укажите три фактора, которые необходимо учитывать при выборе каналов коммуникации с заинтересованными сторонами:</p> <p>А) Предпочтения целевой аудитории; Б) Доступность канала; В) Стоимость канала Г) Личные предпочтения руководителя Д) Конкурентная среда Е) Популярность канала Выбор ответов обоснуйте.</p> | <p>АБВ. Предпочтения целевой аудитории. Важно использовать те каналы, которые наиболее удобны и востребованы целевой аудиторией, чтобы обеспечить максимальную эффективность коммуникации. Доступность канала: Канал должен быть доступен для целевой аудитории, чтобы все заинтересованные стороны могли получить информацию. Стоимость канала. Важно учитывать стоимость использования канала и сопоставлять ее с ожидаемым эффектом от коммуникации.</p> | <p>Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов</p> | 2 | 2 | 8 |
| 80 | <p>Опишите разницу между внутренними и внешними коммуникациями с заинтересованными лицами.</p> | <p>Внутренние коммуникации предназначены для сотрудников организации и направлены на поддержание вовлеченности, информирование о целях и задачах, а также создание единого информационного пространства. Внешние коммуникации предназначены для внешних стейкхолдеров (клиенты, партнеры, инвесторы, общественность) и направлены на формирование положительного имиджа организации, привлечение ресурсов, управление репутацией и установление долгосрочных отношений.</p> | <p>Задание открытого типа с развернутым ответом</p> | 2 | 2 | 8 |
| 81 | <p>Укажите главную цель коммуникаций в кризисной</p> | Г | <p>Задание закрытого</p> | 1 | 1 | 9 |

| | <p>ситуации? А) Сохранение репутации Б) Предоставление полной и немедленной информации В) Минимизация негативных последствий Г) Все вышеперечисленное</p> | | <p>типа с однозначным выбором варианта ответа</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|-------------------------|---|----------------------|--|---------------------|-------------------------|--|---|---------------------------|---|---|---|---|---|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|---|---|---|
| 82 | <p>Выберите каналы коммуникации, которые наиболее эффективны в кризисной ситуации: А) Официальный сайт компании; Б) Слухи и сплетни; В) Социальные сети; Г) Пресс-конференции; Д) Личные беседы с сотрудниками. Е) Рекламные ролики</p> | А, В, Г | <p>Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа</p> | 1 | 1 | 9 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 83 | <p>Установите правильное соответствие между видом кризиса и примером ситуации:</p> <table border="1" data-bbox="284 779 671 1391"> <thead> <tr> <th>Вид кризиса</th> <th>Пример ситуации</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А) Финансовый кризис</td> <td>1) Утечка персональных данных клиентов</td> </tr> <tr> <td>Б) Кризис репутации</td> <td>2) Банкротство компании</td> </tr> <tr> <td>В) Кризис, вызванный стихийным бедствием</td> <td>3) Землетрясение, повлекшее разрушение производственных мощностей</td> </tr> <tr> <td>Г) Технологический кризис</td> <td>4) Обнаружение брака в крупной партии продукции</td> </tr> </tbody> </table> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1" data-bbox="284 1451 580 1509"> <thead> <tr> <th>А</th> <th>Б</th> <th>В</th> <th>Г</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> | Вид кризиса | Пример ситуации | А) Финансовый кризис | 1) Утечка персональных данных клиентов | Б) Кризис репутации | 2) Банкротство компании | В) Кризис, вызванный стихийным бедствием | 3) Землетрясение, повлекшее разрушение производственных мощностей | Г) Технологический кризис | 4) Обнаружение брака в крупной партии продукции | А | Б | В | Г | | | | | <table border="1" data-bbox="699 1084 895 1142"> <thead> <tr> <th>А</th> <th>Б</th> <th>В</th> <th>Г</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2</td> <td>1</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table> | А | Б | В | Г | 2 | 1 | 3 | 4 | <p>Задание закрытого типа на установление соответствия</p> | 2 | 2 | 9 |
| Вид кризиса | Пример ситуации | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| А) Финансовый кризис | 1) Утечка персональных данных клиентов | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Б) Кризис репутации | 2) Банкротство компании | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| В) Кризис, вызванный стихийным бедствием | 3) Землетрясение, повлекшее разрушение производственных мощностей | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Г) Технологический кризис | 4) Обнаружение брака в крупной партии продукции | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| А | Б | В | Г | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| А | Б | В | Г | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | 1 | 3 | 4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 84 | <p>Установите правильную последовательность этапов антикризисного PR: А) Оценка ущерба и анализ ситуации; Б) Разработка плана коммуникаций; В) Реализация плана коммуникаций; Г) Устранение последствий кризиса. Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа</p> | АБВГ | <p>Задание закрытого типа на установление последовательности</p> | 2 | 2 | 9 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 85 | <p>Дополните фразу. Основной принцип антикризисных коммуникаций – это ...</p> | Прозрачность/Открытость | <p>Задание открытого типа на дополнение</p> | 2 | 2 | 9 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 86 | <p>Опишите важность скорости</p> | Скорость реагирования | Задание | 2 | 2 | 9 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|---|---|---|---|
| | реагирования в кризисной коммуникации. Дайте развернутый ответ. | позволяет компании контролировать информационный поток, предотвратить распространение слухов и домыслов, демонстрировать ответственность и заботу о пострадавших, сохранить доверие заинтересованных сторон. | открытого типа с развернутым ответом | | | |
| 87 | Прочитайте текст задачи и решите ее. В результате возникшего кризиса репутации, количество упоминаний о компании в позитивном ключе сократилось на 30%, а в негативном - увеличилось на 50%. Общий объем упоминаний остался прежним – 1000 в месяц. Определите, на сколько единиц уменьшились позитивные упоминания. Ответ запишите с точностью до целого числа. | 231 | Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания | 2 | 2 | 9 |
| 88 | Выберите из перечисленных ниже инструментов, который наиболее важен для антикризисного PR? А) Реклама; Б) Связи с общественностью; В) Маркетинг; Г) Продажи. Обоснуйте свой выбор. | Б | Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа | 2 | 2 | 9 |
| 89 | Выберите три фактора, которые необходимо учитывать при разработке антикризисного плана коммуникаций: А) Финансовые возможности компании Б) Ожидания целевой аудитории В) Культурные особенности региона Г) Личные предпочтения руководителя Д) Текущая политическая ситуация в мире | А, Б, В | Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов | 2 | 2 | 9 |
| 90 | Опишите основные этапы формирования антикризисной команды организации. | 1. Определение ключевых ролей (руководитель кризисного штаба, пресс-секретарь, технические эксперты и т.д.) и необходимых компетенций. 2. Назначение ответственных лиц на каждую роль. 3. Проведение обучения и тренировок по реагированию на кризисные ситуации. 4. Разработка четких инструкций и каналов связи. 5. Регулярное тестирование и обновление плана | Задание открытого типа с развернутым ответом | 2 | 2 | 9 |

| | | действий. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--------------|--|-----------------------|--|--|-----------------------|-----------------------|---|---|---|---|--|--|--|--|--|---|---|---|---|--|--|--|--|---|---|---|----|
| 91 | <p>Что является ключевым показателем эффективности (KPI) коммуникационной стратегии?</p> <p>А) Количество пресс-релизов; Б) Охват аудитории и вовлеченность; В) Затраты на рекламу; Г) Количество проведенных совещаний</p> | Б | Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа | 1 | 1 | 10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 92 | <p>Укажите три элемента, которые необходимо учитывать при оценке эффективности внутренних коммуникаций:</p> <p>А) Удовлетворенность сотрудников; Б) Количество внешних публикаций о компании; В) Своевременность распространения информации; Г) Понимание сотрудниками целей и стратегии компании; Д) Объем продаж продукции компании.</p> | а, в, г | Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа | 1 | 1 | 10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 93 | <p>Установите правильное соответствие между методом оценки и его характеристикой:</p> <table border="1" data-bbox="279 1048 671 1798"> <thead> <tr> <th>Метод оценки</th> <th>Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А) Аудит коммуникаций</td> <td rowspan="4"> 1) Позволяет оценить восприятие компании в информационном пространстве. 2) Выявляет сильные и слабые стороны существующей системы коммуникаций. 3) Помогает понять, насколько эффективны онлайн-каналы коммуникации. 4) Даёт представление об уровне информированности и удовлетворенности сотрудников. </td> </tr> <tr> <td>Б) Анализ тональности и упоминаний в СМИ</td> </tr> <tr> <td>В) Опросы сотрудников</td> </tr> <tr> <td>Г) Анализ веб-трафика</td> </tr> </tbody> </table> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1" data-bbox="279 1877 523 1939"> <tr> <td>А</td> <td>Б</td> <td>В</td> <td>Г</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> | Метод оценки | Характеристика | А) Аудит коммуникаций | 1) Позволяет оценить восприятие компании в информационном пространстве. 2) Выявляет сильные и слабые стороны существующей системы коммуникаций. 3) Помогает понять, насколько эффективны онлайн-каналы коммуникации. 4) Даёт представление об уровне информированности и удовлетворенности сотрудников. | Б) Анализ тональности и упоминаний в СМИ | В) Опросы сотрудников | Г) Анализ веб-трафика | А | Б | В | Г | | | | | <p>А) 2 Б) 1 В) 4 Г) 3</p> <table border="1" data-bbox="699 1424 943 1485"> <tr> <td>А</td> <td>Б</td> <td>В</td> <td>Г</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> | А | Б | В | Г | | | | | Задание закрытого типа на установление соответствия | 2 | 2 | 10 |
| Метод оценки | Характеристика | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| А) Аудит коммуникаций | 1) Позволяет оценить восприятие компании в информационном пространстве. 2) Выявляет сильные и слабые стороны существующей системы коммуникаций. 3) Помогает понять, насколько эффективны онлайн-каналы коммуникации. 4) Даёт представление об уровне информированности и удовлетворенности сотрудников. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Б) Анализ тональности и упоминаний в СМИ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| В) Опросы сотрудников | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Г) Анализ веб-трафика | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| А | Б | В | Г | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| А | Б | В | Г | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 94 | <p>Установите правильную последовательность этапов оценки эффективности коммуникационной кампании:</p> <p>А) Сбор данных и анализ</p> | БВГА | Задание закрытого типа на установление | 2 | 2 | 10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|---|--|---|---|----|
| | <p>результатов; Б) Определение целей и задач оценки; В) Разработка метрик и показателей; Г) Формулировка выводов и рекомендаций. Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа</p> | | последовательности | | | |
| 95 | <p>Дополните фразу. Одним из важных аспектов оценки эффективности коммуникаций является измерение _____ аудитории.</p> | вовлеченности | Задание открытого типа на дополнение | 2 | 2 | 10 |
| 96 | <p>Опишите, каким образом обратная связь от целевой аудитории может быть использована для улучшения коммуникационной стратегии организации.</p> | <p>Благодаря обратной связи можно определить, какие аспекты коммуникационной стратегии работают эффективно, а какие требуют корректировки. Анализируя комментарии, вопросы и предложения аудитории, можно выявить пробелы в информации, улучшить каналы коммуникации и адаптировать контент с учетом потребностей и интересов целевой аудитории. Это позволяет повысить уровень вовлеченности, укрепить отношения с аудиторией и достичь поставленных коммуникационных целей.</p> | Задание открытого типа с развернутым ответом | 2 | 2 | 10 |
| 97 | <p>Компания провела рекламную кампанию. До начала кампании узнаваемость бренда составляла 40%. После проведения кампании узнаваемость бренда увеличилась до 55%. На сколько процентов повысилась узнаваемость бренда в результате рекламной кампании. Ответ запишите с точностью до целого числа.</p> | 38 | Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания | 2 | 2 | 10 |
| 98 | <p>Какой из приведенных ниже методов наиболее эффективен для оценки влияния PR-активности на репутацию компании? А) Подсчет количества публикаций в СМИ Б) Анализ тональности упоминаний в СМИ и социальных сетях В) Измерение охвата аудитории рекламных объявлений Г) Проведение опросов сотрудников. Выбор ответа обоснуйте.</p> | <p>Б) Анализ тональности упоминаний в СМИ и социальных сетях. Данный метод позволяет оценить, как именно целевая аудитория воспринимает информацию о компании, какие эмоции и ассоциации она вызывает.</p> | Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа | 2 | 2 | 10 |

| | | | | | | |
|----|---|--|---|---|---|----|
| 99 | <p>Укажите три фактора, которые следует учитывать при выборе инструментов для оценки эффективности коммуникаций:</p> <p>А) Цели и задачи коммуникационной стратегии Б) Бюджет, выделенный на оценку В) Доступность квалифицированных специалистов Г) Количество сотрудников в организации Д) Наличие конкурентов на рынке</p> <p>Выбор ответов обоснуйте.</p> | <p>А, Б, В. а) Инструменты оценки должны соответствовать целям и задачам коммуникационной стратегии, чтобы действительно измерять ее эффективность. б) Размер бюджета определяет, какие инструменты могут быть использованы (например, сложные исследования или простые онлайн-опросы). в) Наличие квалифицированных специалистов необходимо для правильной интерпретации результатов оценки и разработки рекомендаций.</p> | Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов | 2 | 2 | 10 |
| 10 | <p>Перечислите типы коммуникаций, которые необходимо учитывать при оценке эффективности управления коммуникациями в организации:</p> | <p>Внутренние, внешние, маркетинговые, кризисные, цифровые и межличностные.</p> | Задание открытого типа с развернутым ответом | 2 | 2 | 10 |

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие процессы формирования компетенций

3.1 Характеристика процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

Оценивание знаний, умений, навыков и опыта деятельности проводятся на основе сведений, приводимых в матрице соответствия оценочных средств запланированным результатам обучения.

Цель текущего контроля успеваемости по учебным дисциплинам в семестре – проверка приобретаемых обучающимися знаний, умений, навыков в контексте формирования установленных образовательной программой компетенций в течение семестра. Текущий контроль осуществляется через систему оценки преподавателем всех видов работ обучающихся, предусмотренных рабочей программой дисциплины и учебным планом.

3.2 Критерии и шкала оценивания результатов изучения дисциплины во время занятий (текущий контроль успеваемости)

Критерии оценки тестовых заданий

Количество верных ответов:

86 – 100% - оценка «отлично» (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

71 – 85% ответов – оценка «хорошо» (полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности);

50 - 70% ответов – оценка «удовлетворительно» (обнаруживший знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения);

менее 50% ответов – оценка «неудовлетворительно» (имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий)

3.3. Критерии и шкала оценивания результатов изучения дисциплины на промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация результатов изучения дисциплины проводится в виде зачета.

Основанием для определения оценки на зачете служит уровень освоения обучающимся материала и формирования компетенция, предусмотренных учебным планом.

Успеваемость на зачете определяется оценками: зачтено; не зачтено.

| Оценка | Критерии оценивания | Балльно-рейтинговая оценка |
|-----------|---|----------------------------|
| «Зачтено» | Обучающийся освоил компетенции дисциплины на 51-100 % и показал хорошие знания изученного учебного материала, логично и последовательно изложил и полностью раскрыл смысл предлагаемого вопроса; продемонстрировал умение применить | 51-100 |

| | | |
|---------------------|--|-------|
| | теоретические знания для решения практической задачи; выполнил все контрольные задания, предусмотренные рабочей программой дисциплины | |
| «Не зачтено» | Обучающийся освоил компетенции дисциплины менее чем на 51% и при ответе на предлагаемый вопрос выявились существенные пробелы в знаниях учебного материала, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение практической задачи; не в полном объеме выполнил все контрольные задания, предусмотренные рабочей программой дисциплины | 0- 50 |