Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Вишневский Дмитрий Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 30.04.2025 11:55:50
Уникальный программный ключ:
03474917c4d012283e5ad996a48a5e70bf8da057

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНОБРНАУКИ РОССИИ)

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНБАССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ДонГТУ»)

Факультет базовой подготовки
Кафедра гуманитарных наук

УТВЕРЖДАЮ
И.о. проректора
по учебной работе
Д.В. Мулов

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Организационное поведение
(наименование дисциплины)

15.03.04 Автоматизация технологических процессов и производств
(код, наименование направления)

Автоматизированное управление технологическими процессами и производствами
(образовательная программа)

Квалификация бакалавр
(бакалавр/специалист/магистр)

Форма обучения Очная, заочная
(очная, очно-заочная, заочная)

Алчевск, 2024

1 Цели и задачи изучения дисциплины

Цель дисциплины. Получение студентами теоретических знаний и приобретение практических навыков управления поведением людей в организации, которые они смогут использовать в своей будущей работе.

Задачами освоения дисциплины являются:

– закрепление теоретических знаний по курсу «Организационное поведение»;

– освоение различных подходов к управлению человеческим потенциалом организации;

– овладение принципами выбора оптимального стиля лидерства;

– изучение источников и путей проявления организационной культуры;

– приобретение практических навыков по мотивации персонала;

– получение необходимых знаний для правильного формирования рабочей группы с учетом факторов групповой сплоченности и психологической совместимости.

Дисциплина направлена на формирование универсальных компетенций (УК-3, УК-9) выпускника.

2 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Логико-структурный анализ дисциплины – курс входит в обязательную часть блока 1 «Дисциплины (модули)» подготовки студентов по направлению подготовки 15.03.04 Автоматизация технологических процессов и производств.

Дисциплина реализуется кафедрой гуманитарных наук.

Основывается на базе дисциплин: Философия, История России.

Является основой для изучения следующих дисциплин: Лидерство и управление конфликтами, Стратегическое управление.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 ак.ч.

Программой дисциплины предусмотрены:

– при очной форме обучения – лекционные (18 ак.ч.), практические (18 ак.ч.) занятия и самостоятельная работа студента (72 ак.ч.);

– при заочной форме обучения – лекционные (4 ак.ч.), практические (2 ак.ч.) занятия и самостоятельная работа студента (102 ак.ч.).

Дисциплина изучается на 2 курсе в 3 семестре. Форма промежуточной аттестации – зачет при очной форме обучения, экзамен при заочной форме обучения.

3 Перечень результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО

Процесс изучения дисциплины «Организационное поведение» направлен на формирование компетенции, представленной в таблице 1.

Таблица 1 – Компетенции, обязательные к освоению

Содержание компетенции	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3	УК-3.1. Знать: основные приемы и нормы социального взаимодействия; основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии УК-3.2. Уметь: устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды УК-3.3. Владеть: простейшими методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде
Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9	УК-9.1. Знать различные категории лиц с ограниченными возможностями здоровья и их психофизические особенности УК-9.2. Уметь осуществлять взаимодействие с лицами с ограниченными возможностями здоровья в социальной и профессиональной сферах с учетом этических норм

4 Объём и виды занятий по дисциплине

Общая трудоёмкость учебной дисциплины составляет 3 зачётных единицы, 108 ак.ч.

Самостоятельная работа студента (СРС) включает проработку материалов лекций, подготовку к практическим занятиям, текущему контролю, выполнение индивидуального задания, самостоятельное изучение материала и подготовку к дифференцированному зачету.

При организации внеаудиторной самостоятельной работы по данной дисциплине используются формы и распределение бюджета времени на СРС для очной формы обучения в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2 – Распределение бюджета времени на СРС

Вид учебной работы	Всего ак.ч.	Ак.ч. по семестрам
		3
Аудиторная работа, в том числе:	36	36
Лекции (Л)	18	18
Практические занятия (ПЗ)	18	18
Лабораторные работы (ЛР)	-	-
Курсовая работа/курсовой проект	-	-
Самостоятельная работа студентов (СРС), в том числе:	72	72
Подготовка к лекциям	8	8
Подготовка к лабораторным работам	-	-
Подготовка к практическим занятиям / семинарам	18	18
Выполнение курсовой работы / проекта	-	-
Расчетно-графическая работа (РГР)	-	-
Реферат (индивидуальное задание)	10	10
Домашнее задание	8	8
Подготовка к контрольной работе	10	10
Подготовка к коллоквиуму	8	8
Аналитический информационный поиск	-	-
Работа в библиотеке	6	6
Подготовка к зачету	4	4
Промежуточная аттестация – зачет (з)	з	з
Общая трудоемкость дисциплины		
ак.ч.	108	108
з.е.	3	3

5 Содержание дисциплины

С целью освоения компетенций, приведенных в п.3 дисциплина разбита на 8 тем:

– Тема 1 (Концептуальные принципы и основные элементы организационного поведения);
– Тема 2 (Человек в системе организационного поведения);
– Тема 3 (Личность в организации: психологические характеристики, психологические состояния и процессы восприятия);
– Тема 4 (Природа и типы групп в организации);
– Тема 5 (Управление карьерой);
– Тема 6 (Организационная политика, ее виды, связь с властью);
– Тема 7 (Причины и виды конфликтов);
– Тема 8 (Модели организационной культуры. Организационный климат).

Виды занятий по дисциплине и распределение аудиторных часов для очной и заочной формы приведены в таблице 3 и 4 соответственно.

Таблица 3 – Виды занятий по дисциплине и распределение аудиторных часов (очная форма обучения)

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционных занятий	Трудоемкость в ак.ч.	Темы практических занятий	Трудоемкость в ак.ч.	Тема лабораторных занятий	Трудоемкость в ак.ч.
1	Концептуальные принципы и основные элементы организационного поведения	Организационное поведение и сопредельные менеджериальные дисциплины. Организационное поведение: понятие, цель, задачи, предмет, объект. Развитие науки об организационном поведении. Уровни анализа организационного поведения. Основные теоретические подходы в теории организационного поведения	4	Концептуальные принципы и основные элементы организационного поведения	2	-	-
2	Человек в системе организационного поведения	Понятие и функции поведения. Классификации поведения человека.	2	Человек в системе организационного поведения	2	-	-
3	Личность в организации: психологические характеристики, психологические состояния и процессы восприятия	Психологические характеристики. Психические состояния личности в организации. Восприятие личности. Ценности и установки работников в организации.	2	Личность в организации: психологические характеристики, психологические состояния и процессы восприятия	2	-	-
4	Природа и типы групп в организации	Определение социальной группы. Классификация групп. Причины создания групп. Стадии развития группы в организации. Социализация индивидов в группе: роль групп. Групповая сплоченность. Принятие решений в группе. Эффективность групповой деятельности. Понятие команды. Модель развития команды по	2	Природа и типы групп в организации	2	-	-

		Катценбаху и Смиту. Состав команды. Самоуправляемая команда. Управленческая команда (команда менеджеров высшего уровня управления).					
5	Управление карьерой	Карьера как форма развития трудового потенциала работника. Типы карьеры. Планирование карьеры.	2	Управление карьерой	2	-	-
6	Организационная политика, ее виды, связь с властью	Власть и влияние: иерархизированные взаимодействия. Власть руководства организации. Политическое поведение сотрудников (власть сотрудников организации).	2	Организационная политика, ее виды, связь с властью	2	-	-
7	Причины и виды конфликтов	Внутриличностный конфликт. Межличностный конфликт. Межгрупповое поведение и конфликт. Организационный конфликт. Роль конфликта в современных организациях.	2	Причины и виды конфликтов	2	-	-
8	Модели организационной культуры. Организационный климат	Понятие организационной культуры, ее функции и задачи. Национальное в организационной культуре. Состав организационной культуры. Этапы развития организационной культуры. Факторы, влияющие на организационную культуру. Типология организационных культур.	2	Модели организационной культуры. Организационный климат	2	-	-
Всего аудиторных часов			18		18	-	-

Таблица 4 – Виды занятий по дисциплине и распределение аудиторных часов (заочная форма обучения)

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание лекционных занятий	Трудоемкость в ак.ч.	Темы практических занятий	Трудоемкость в ак.ч.	Тема лабораторных занятий	Трудоемкость в ак.ч.
1	Концептуальные принципы и основные элементы организационного поведения	Организационное поведение и сопредельные менеджериальные дисциплины. Организационное поведение: понятие, цель, задачи, предмет, объект. Развитие науки об организационном поведении. Уровни анализа организационного поведения. Основные теоретические подходы в теории организационного поведения	2	Концептуальные принципы и основные элементы организационного поведения	2	–	–
2	Человек в системе организационного поведения	Понятие и функции поведения. Классификации поведения человека.	2	-	-	–	–
Всего аудиторных часов			4	2		-	

6 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

6.1 Критерии оценивания

В соответствии с Положением о кредитно-модульной системе организации образовательного процесса ФГБОУ ВО «ДонГТУ» (https://www.dstu.education/images/structure/license_certificate/polog_kred_modul.pdf) при оценивании сформированности компетенций по дисциплине используется 100-балльная шкала.

Перечень компетенций по дисциплине и способы оценивания знаний приведены в таблице 5.

Таблица 5 – Перечень работ по дисциплине и способы оценивания знаний

Вид учебной работы	Способ оценивания	Количество баллов
Прохождение тестов 1, 2	Более 50% правильных ответов	25 - 40
Выполнение индивидуального задания	Предоставление материалов индивидуального задания (рефераты)	20 - 35
Опрос	Устный фронтальный и индивидуальный	15 - 25
Итого	–	60 - 100

Зачет проставляется автоматически, если студент набрал в течение семестра не менее 60 баллов и отчитался за каждую контрольную точку. Минимальное количество баллов по каждому из видов текущей работы составляет 60% от максимального.

Зачет по дисциплине «Правоведение» проводится по результатам работы в семестре. В случае, если полученная в семестре сумма баллов не устраивает студента, во время сессии в день сдачи экзамена студент имеет право повысить итоговую оценку либо в устной форме по приведенным ниже вопросам (п.п. 6.6), либо в результате тестирования.

Шкала оценивания знаний при проведении промежуточной аттестации приведена в таблице 6.

Таблица 6 – Шкала оценивания знаний

Сумма баллов за все виды учебной деятельности	Оценка по национальной шкале зачёт/экзамен
0-59	Не зачтено/неудовлетворительно
60-73	Зачтено/удовлетворительно
74-89	Зачтено/хорошо
90-100	Зачтено/отлично

6.2 Темы для рефератов (контрольных работ) – индивидуальное задание

1) Личность в организации, социальная адаптация личности.
2) Групповая динамика, формирование сплоченной команды.
3) Проблемы власти и лидерства в организации.
4) Развитие теории стилей руководства.
5) Формирование культуры делового общения в организации.
6) Манипуляция в управлении сотрудниками.
7) Управление конфликтными ситуациями: стратегии, методы, инструменты.
8) Теория и практика управления конфликтными личностями.
9) Лидерство в организации, формирование лидерского потенциала.
10) Формирование эффективной управленческой команды.
11) Эффективные технологии, методы и приемы формирования положительного климата в организации.
12) Управление организационной культурой предприятия.
13) Формирование имиджа и репутации организации в современных условиях деятельности.
14) Теория и практика формирования имиджа и репутации руководителя.
15) Формирование информационно-коммуникационной системы в организации.
16) «Выгорание» персонала: проблемы, методы противодействия, формы восстановления сотрудников.
17) Управление стрессовыми ситуациями в организации.
18) Управление изменениями в организации, преодоление сопротивления персонала.
19) Управление персональным развитием в организации.
20) Лидерство: основные подходы и влияние на поведение людей в организации.
21) Психологический контракт. Его значение. Соотношение с юридическим контрактом.
22) Формальные и неформальные системы ролей, их влияние на поведение сотрудников.

23) Роль формальных и неформальных структур в организационном поведении персонала.

24) Анализ и сравнительная характеристика основных теорий власти в менеджменте.

25) Анализ и сравнительная характеристика поведенческих теорий лидерства.

26) Анализ и сравнительная характеристика ситуационных теорий лидерства.

27) Неконструктивные конфликты в управлении и их дисфункциональные последствия.

28) Продуктивные конфликты и их роль в управлении организационным поведением.

29) Методы преодоления сопротивления персонала организационным изменениям.

30) Анализ проблем группового поведения в организации.

31) Анализ барьеров, возникающих в общении персонала организации, и пути их преодоления.

32) Совершенствование управления карьерой персонала организации.

33) Диагностика и построение корпоративной культуры.

6.3 Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и коллоквиумов

1) Дайте определение понятию «организационное поведение».

2) Определите цель, задачи, объект, предмет и методы исследования организационного поведения.

3) Определите проблемное поле организационного поведения как науки.

4) Опишите особенности уровней анализа организационного поведения.

5) Охарактеризуйте подходы к изучению проблемы поведения.

6) Кто должен управлять организационным поведением?

7) Опишите несколько рабочих ситуаций, которые были для вас сложными с точки зрения выбора между этическим и неэтическим поведением. Что подтолкнуло вас к выбору способа поведения?

8) Что вы понимаете под восприятием?

9) Почему важно понимать процесс восприятия и влияющие на него факторы в условиях организации?

10) Почему некоторые судят о других людях лучше, чем остальные? Как наша самооценка отражается на восприятии?

11) Как может повлиять различие между студентами и преподавателями на оценку письменных работ и активности на занятиях?

12) Объясните фундаментальную ошибку атрибуции. Приведите пример из личного опыта или другого источника, когда наблюдатель способен сделать такую ошибку.

13) Опишите виды атрибуции, которые люди используют в своей работе.

14) Назовите причины, заставляющие людей создавать группы.

15) Назовите виды групп.

16) Кто и зачем создает неформальные группы?

17) Охарактеризуйте стадии развития групп.

18) На что влияет групповая сплоченность?

19) Раскройте суть «огруппленного» мышления.

20) Приведите примеры групповых норм в вашей группе, определите, к каким видам норм они относятся.

21) Какие факторы влияют на эффективность групповой работы?

22) В чем главное значение коммуникации в процессе управления организацией?

23) Почему менеджеры должны владеть искусством коммуникации?

24) В каких ситуациях целесообразно использовать личную беседу?

25) Какую роль в коммуникациях играет тональность, темп и паузы в речи?

26) Какие формы речевого взаимодействия чаще всего использует менеджер?

27) Какие эффекты межличностного восприятия чаще всего проявляются на работе?

28) Как влияют неформальные коммуникации на формальную систему организационной коммуникации?

29) Неизбежны ли слухи в организации и являются ли они помехой для работы?

30) Оцените, что дает эффективное слушание для руководителя и подчиненного?

31) Охарактеризуйте типы карьеры.

32) Почему карьера важна для человека в психологическом плане?

33) Какие достоинства и недостатки имеют горизонтальный и вертикальный типы карьеры?

34) Кто в большей степени несет ответственность за успешность карьеры: работник или организация?

35) Известно, что поиск и подготовка преемника часто вызывает у уходящих на пенсию сотрудников негативную реакцию. Какие можно предложить способы преодоления такого негативизма?

36) Охарактеризуйте типы власти.

37) Раскройте феномен власти через различные процессы и явления, происходящие в организации.

38) Что значит быть лидером организации?

39) Насколько совместимы в одном человеке функции лидера и менеджера?

40) Означает ли наличие в организации заменителей и нейтрализаторов лидерства, что организация вообще не нуждается в лидере?

41) Почему харизматическое лидерство проявляется преимущественно в стрессовых (критических) ситуациях? Может ли оно проявляться в условиях обычной плановой работы?

42) Предполагает ли трансформационное лидерство более высокий уровень этических требований к лидеру?

43) Что такое фрустрация? В чем заключаются некоторые из ее проявлений? Каким образом модель фрустрации может быть использована для анализа организационного поведения?

44) Опишите конфликт «стремление – избежание». Приведите пример реальной организации, где он может возникнуть.

45) Каковы некоторые из основных источников межличностного конфликта? Какие из них, по вашему мнению, наиболее соответствуют современным организациям?

46) Кратко опишите четыре «Я» в «окне Джохари». Как каждое из них связано с межличностным конфликтом?

47) Как ведут себя группы в конфликтной ситуации? Какие четыре стратегии могут быть использованы для эффективного управления межгрупповым конфликтом?

48) Чем отличаются традиционные представления относительно природы организационных конфликтов от современных? Какое влияние эти новые представления оказывают на управление конфликтом в организации?

49) Что понимается под «сильной» организационной культурой? Какова основная трудность создания сильной культуры в российских компаниях?

50) Насколько управляема организационная культура? Возможно ли создание организационной культуры по заранее заданному образцу?

6.4 Вопросы для подготовки к зачету (тестовому коллоквиуму)

1) Назовите предмет, цели и задачи дисциплины «Организационное поведение».

2) Как развивалась наука об организационном поведении?

3) Какие уровни анализа организационного поведения?

4) Какие основные теоретические подходы в теории организационного поведения?

5) Дайте понятие термину «поведение». Какие функции поведения?

6) Как классифицируется поведение человека?

7) Какие психологические характеристики личности? Какие методики их оценки?

8) Какие есть психические состояния личности в организации?

9) Как происходит восприятие личности?
10) Каковы ценности и установки работников в организации?
11) Дайте определение социальной группы. Как классифицируются группы?
12) Какие стадии развития группы в организации?
13) Что такое групповая сплоченность?
14) Как определяется эффективность групповой деятельности?
15) Что такое команда? Какие модели развития команды?
16) Какие командные роли по Р.М. Белбину?
17) Дайте определение коммуникации в организации. Какие этапы, барьеры на пути эффективных коммуникаций?
18) Что такое межличностные коммуникации?
19) Что такое нисходящие и восходящие коммуникации, горизонтальные коммуникации?
20) Что такое карьера как форма развития трудового потенциала работника?
21) Как проявляется власть руководства организации?
22) Как проявляется политическое поведение сотрудников (власть сотрудников организации)?
23) Какие теории лидерских качеств?
24) Что такое поведенческий подход к лидерству?
25) Какие ситуационные стили руководства?
26) Что такое концепция трансформационного лидерства?
27) Поясните теорию обмена между лидером и подчиненными.
28) Что такое харизматическое лидерство?
29) Поясните концепцию заменителей и нейтрализаторов лидерства.
30) Что такое внутриличностный конфликт? Какие виды внутриличностного конфликта и меры борьбы?
31) Что такое межличностный конфликт? Каковы причины, стратегии разрешения?
32) Что такое межгрупповое поведение и конфликт? Какие причины, стратегии разрешения?
33) Дайте определение организационной культуры. Какие ее функции и задачи?
34) Какой состав организационной культуры?
35) Какие этапы развития организационной культуры?
36) Какая типология организационных культур?

Тестовые вопросы:

1) Совокупность людей, объединенных совместной деятельностью, ориентированной на достижение целей существования организации, — это:
а) объект организационного поведения
б) предмет организационного поведения

в) предприятие
г) технология организационного поведения

2) Отношения в системе управления на всех уровнях с ориентацией на разработку результативных методов управления — это:
а) объект организационного поведения
б) предмет организационного поведения
в) цель организационного поведения
г) технология организационного поведения
3) К уровням анализа организационного поведения относятся:
а) личность, организация, группа
б) индивид и коллектив
в) личность, управленческий аппарат организации, производственный персонал
г) административный и производственный персонал

4) Что подразумевается под скелетом организации, схемой должностей и подразделений, на основе которой строятся формальные отношения между людьми в организации?
а) организационный дизайн
б) организационная структура
в) организационная культура
г) групповые нормы

5) К методам исследования организационного поведения не относится:
а) изучение обстановки, состояния рабочего места (наблюдение)
б) сбор фиксированной информации
в) проведение лабораторных и естественных экспериментов
г) функционально-стоимостной анализ
6) Кто проводил «хоторнские эксперименты»?
а) Элтон Мэйо
б) Анри Файоль
в) Макс Вебер
г) Абрахам Маслоу
7) В зависимости от формирования отношений внутри организации выделяют организации:
а) формальные и неформальные
б) корпоративные, индивидуалистические, эдхократические, партисипативные
в) реальные и виртуальные
г) коммерческие и некоммерческие
8) Специфическая социальная система, объединяющая людей для реализации неких целей, вхождение в которую накладывает на поведение индивида существенные ограничения, — это:

а) коллектив
б) организационная культура
в) организация
г) базисная научная дисциплина

9) Для удовлетворения обезличенной потребности клиентов создается:
а) крупносерийное (массовое) производство
б) серийное производство
в) индивидуалистическая организация
г) нет правильного ответа

10) Какие организации основаны на участии работников в управлении?
а) корпоративные
б) индивидуалистические
в) партисипативные
г) эдхократические

11) Сложный тип поведения, соединяющий в себе признаки естественного и театрального поведения, — это:
а) девиантное поведение
б) виртуальное поведение
в) аддиктивное поведение
г) делинквентное поведение

12) Важный и сложный опосредующий когнитивный процесс, с помощью которого человек придает значение элементам и явлениям окружающей среды, — это:
а) мотив
б) стимул
в) восприятие
г) осмысленность

13) Активность умственного процесса выбора и структурирования предшествующего и нового внутреннего опыта как фокусирование внимания внутри сферы сознания — это:
а) осмысленность восприятия
б) апперциптивность восприятия
в) предметность восприятия
г) активность восприятия

14) Сложное взаимодействующее единство избирательности, систематизации и интерпретации, направленное на познание того, что в данный момент воздействует на нас, — это:
а) образность восприятия

б) процесс восприятия
в) свойства восприятия
г) контрастность восприятия

15) Физиологической основой восприятия является комплексная деятельность:
а) импульсов
б) анализаторов
в) жизненных ритмов
г) нет правильного ответа

16) Какие бывают разновидности конфликтов (по количеству участников)?
а) межгрупповые
б) межличностные
в) все ответы верны
г) между личностью и группой

17) Как называется способность влиять на индивидов и группы людей и вести их за собой к достижениям цели?
а) конфликтность
б) лидерство
в) полномочия

18) Как называется состояние индивида, которое возникает в ответ на разнообразные экстремальные воздействия внешней и внутренней среды, которые выводят из равновесия физиологические или психологические функции организма?
а) конфликт
б) фрустрация
в) стресс

19) Какова причина существования неформальных коммуникаций в организациях?
а) В низкой дисциплине в коллективе
б) В отсутствии авторитета у руководителя
в) В перегрузке официальных каналов связи
г) В неформальной структуре организации
д) В демократическом стиле руководства

20) Что присуще харизматическому лидеру?
а) обещание вознаграждения
б) использование законной власти
в) уверенность в себе и своих подчиненных

21. Что такое жизненный цикл организации?

а) период времени существования организации на рынке;

б) период времени, в течение которого организация проходит этапы своего функционирования;

в) период активности организации;

г) период продвижения своего товара;

д) период завоевания рынка;

22. Между какими этапами жизненного цикла организации находятся точки перелома:

а) рост и зрелость

б) создание и рост

в) зрелость и спад

23. Определите последовательность этапа получения послания:

а) восприятие послания

б) интерпретация послания

в) оценка послания

г) принятие значения послания

24. Как называется тенденция чувствовать или вести себя определенным образом по отношению к чему-либо или кому-либо?:

а) установка;

б) восприятие;

в) взаимоотношения;

25. Что сравнивает индивид согласно теории справедливости?:

а) своих усилий и полученного вознаграждения с усилиями и вознаграждениями других сотрудников

б) своих усилий и усилий руководителя • в) своих результатов и результатов других сотрудников

г) своих вкладов (усилий) с вкладами других • д) настоящих результатов с прошлыми достижениями

26. Что позволяют процессуальные теории мотивации?:

а) понять то, как поведение индивида получает импульс, направляется, поддерживается и прекращается

б) выявить зависимость поведения и его последствий

в) определить, что движет в организации поведением сотрудников

г) представить характер зависимости поведения и потребностей индивида

д) понять, почему происходит повторение определенных действий индивидом;

27. В чем заключается особенности содержательных теорий мотивации?:

а) содержат перечень потребностей индивида

б) позволяют управлять поведением индивида на основании различных классификаций потребностей личности

в) сфокусированы на внутренних факторах активности индивида

г) используют только некоторые виды потребностей индивида

д) раскрывают последствия поведения индивида

28. В чем основная причина различий в поведении работников?:

а) разные потребности, ценности и цели

б) половые и культурные различия

в) наследственность

г) различия в уровне образования

д) работают

е) не брать на себя ответственность за решаемые проблемы

ж) делиться полномочиями с другими лицами

з) брать на себя ответственность за решаемые проблемы, связанные с большим риском

29. Как называется теория мотивации, разработанная МакКлелландом?:

а) теория доминирующих потребностей

б) теория приобретаемых потребностей

в) теория вытесняемых потребностей

г) теория ожиданий

д) содержательная теория в определенный промежуток времени

е) состояние недостатка (нужды или требование организма) в чем-либо, стимулирующее деятельность, направленную на восполнение этого недостатка

30. Согласно ARG теории К. Альдерфера, какие потребности из культуры общества приобретает индивид?:

а) только некоторые факторы и характеристики трудового процесса отражаются на мотивации, остальные же влияют на удобства работы, но не мотивируют служащих

б) у индивида существует другая (в отличие от лишком эмоциональны и более объективны

в) находят удовольствие в жизни, несмотря на боль, печаль и разочарование

г) они не позволяют надеждам, страхам, а также попыткам защитить своё «Я» разрушить те представления, которые они вынесли из своих наблюдений замыслов

31. Согласно теории Абрахаму Маслоу:

а) актуализация высших потребностей происходит только после удовлетворения низших потребностей

б) низшие потребности удовлетворяются одновременно с высшими

в) возможна регрессия, т.е. возврат к потребностям, которые были уже удовлетворены

г) Порядок удовлетворения потребностей носит случайный характер.

д) для удовлетворения высших потребностей, удовлетворение низших не обязательно

32. «Самоактуализирующейся» личностью, согласно А. Маслоу движет:

а) денежные вознаграждения

б) личностный рост

в) потребность самоутверждения

г) потребность в принадлежности

д) служение идеалам или целям

33. Что не является способом восстановления социальной справедливости: • а) изменение вкладов

б) изменение результатов

в) изменение позиции

г) изменение эталона сравнения

д) изменение целей

34. Согласно теории Д. МакКлелланда:

а) Потребности в достижении, принадлежности и во власти являются врожденными

б) Потребностям в достижении, принадлежности и во власти можно «научиться»

в) Потребности в достижении приобретаются в детстве и весьма тяжело поддаются изменениям в зрелом возрасте

г) Потребности в достижении существуют у людей с комплексом неполноценности

д) Потребности во власти существуют у людей с комплексом неполноценности

35. Теория постановки целей:

а) ориентирована на производственную среду, фактически игнорирует понятие индивидуальных потребностей и установок

б) подчеркивает познавательный процесс и роль сознательного поведения в мотивации

в) акцентирует внимание на индивиде, работе и факторах внешней среды

г) является способом построения дерева целей организации снизу вверх

д) анализирует главным образом взаимосвязь между оценками вклада работников и их вознаграждением

36. В чем заключается потребность в самовыражении А. Маслоу?:

а) получении титулов

б) продвижении по службе

в) высокой оплате труда

г) личностном росте, реализации потенциала

д) оригинальности поведения

37. Специфические функции организационной культуры:

а) охранная;

б) интегрирующая;

в) регулирующая;

г) образовательная и развивающая;

д) легитимация организационной деятельности.

38. На возможность организационной культуры влияют:

а) стадии жизненного цикла организации;

б) психологический климат организации;

в) организационный кризис;

г) уровень культуры;

д) смена руководства.

39. Причины сопротивления организационным изменениям:

а) угроза потребностям сотрудников в безопасности;

б) ощущение работниками дискомфорта, вызываемого самой природой изменения;

в) методы проведения организационных изменений;

г) непонимание цели перемен;

д) убеждение, что для организации изменения не являются необходимыми и желанными

40. Главное в управлении изменениями в организации, с точки зрения организационного поведения, заключается:

а) преодолеть сопротивление работников новшествам;

б) передать информацию сотрудникам;

в) внедрить новые технологии;

г) реструктурировать организацию;

д) перейти на новую систему планирования

6.5 КОМПЛЕКТ ЗАДАНИЙ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

Кейс-задачи

Задание 1. На заседании Совета директоров производственно-коммерческого объединения «Факел» выяснилось, что члены Совета получают важные отчеты слишком поздно, не успевают должным образом с ними ознакомиться и подготовиться к работе. Защищаясь, два административных работника утверждали, что почти невозможно писать отчеты в офисе, где их непрерывно отвлекают телефонные звонки или посетители. Трудно работать дома, поскольку компьютер с текстовым редактором нужен в офисе. Председатель Совета директоров должен найти решение проблемы.

Вопросы: 1. Охарактеризуйте проблему, опишите конфликтную ситуацию (предмет, причину, мотив, оппонентов), инцидент (повод) и тип конфликта. 2. Предложите решение конфликта.

Задание 2. Антон Р. учится на первом курсе университета. Летом он подрабатывал на обувной фабрике в родном городе. Его определили в бригаду, которая занималась погрузкой готовой продукции и разгрузкой привозимых на фабрику материалов. После нескольких недель работы Антон заметил, что бригада выполняет маленький объем работ. Однако много времени у рабочих уходит на разговоры и перекуры. Иногда оказывалось, что Сергей один разгружал грузовик, а другие члены бригады занимались своими делами, а иногда даже прятались. Антон решил поговорить со своими сослуживцами, но они дали понять «новичку», что если ему что-то не нравится, то он может уйти, а если он пожалуется начальству, то пожалеет об этом. После этого разговора Антон неформально был исключен из жизни бригады: он не проводил перерывы с остальными работниками, его не приглашали в компанию. Антон подошел к старшему члену бригады и сказал: «Вы что, ребята? Я просто стараюсь делать свою работу, за которую хорошо платят. Поэтому я не слоняюсь без дела. И честно говоря, я рад тому, что не такой как вы». Рабочий ответил ему: «Сынок, если бы ты побыл здесь с моё, ты был бы таким же».

Вопросы:

1. Проанализируйте возможные причины формирования такой рабочей бригады.

2. Охарактеризуйте роль руководителя в деятельности группы.

3. Охарактеризуйте нормы поведения, сформировавшиеся в бригаде. Каков статус Антона в группе?

4. Согласны ли вы с высказыванием старшего рабочего? Как можно изменить сложившуюся ситуацию и отношение бригады к работе?

Задание 3

Девиация в организации Александр Беков месяц назад стал руководителем отдела по работе с ключевыми клиентами. Все шло хорошо, работа интересная, заработная плата в компании высокая по сравнению с

конкурентами, доброжелательные отношения в коллективе, но Александр заметил серьезную проблему в поведении подчиненных, которая может в дальнейшем серьезно повлиять на производительность и результативность труда его отдела. Дело в том, что предыдущий руководитель ввел в качестве нормы употребление алкоголя во время переговоров с клиентами, считая, что это делает общение менее напряженным и официальным. Однако, эта привычка быстро прижилась и среди остальных работников, причем даже в отсутствие встреч с клиентами. Выпив в обед, работники возвращались позже окончания обеденного перерыва и не способны были продолжать продуктивно работать и принимать взвешенные и ответственные решения. Александр решил покончить с заведенной практикой, но понимал, что задача сложная и требует некоторой хитрости, чтобы не вызвать возмущения среди работников. Сложность задачи обусловлена недолгим сроком работы нового руководителя и тем, что ввести вредную привычку легче, чем от нее избавиться. Подумайте в чем причины того, что пример прошлого руководителя так прижился в отделе? Какие действия Вы бы предприняли на месте Александра, чтобы изменить отношение работников к новой привычке и вывести ее из традиций компании?

Задание 4. Прочтите следующую ситуацию и проанализируйте, насколько этически оправдано поведение сотрудников организации: Двое сотрудников финансовой организации «Империал Z» проработали в ней более 7 лет, успешно выполняя задачи руководства и осуществляя собственную служебную карьеру. Им становится известно о серьезных финансовых махинациях, которые совершаются людьми, входящих в руководство организации. Свои подозрения они подкрепляют фактическим материалом, собранным ими в процессе собственных наблюдений. Не ставя в известность других коллег и руководителя своей компании, добытые документы сотрудники отправляют в ведущие средства массовой информации. Опубликованный материал становится причиной возникновения крупного скандала в финансовой сфере, получившего общественный резонанс, а по авторитету уважаемой ранее компании нанесен серьезный удар. Ее акции на финансовом рынке упали, и был получен ущерб в пять миллионов рублей.

Как вы думаете, насколько справедлив с точки зрения этики деловых отношений подобный поступок сотрудников? Как поступит руководство «Империал Z» с этими двумя сотрудниками после расследования утечки информации? Какие перспективы у руководства организации в части стратегии развития и работы с персоналом?

Задание 5. Руководитель организации поручает своему заместителю подготовить заседание коллегии по вопросу, который тот курирует. Накануне заседания руководитель резко критикует проделанную работу и требует внести кардинальные изменения в 18 повестку дня, круг приглашенных лиц и т. д. Оцените ситуацию и дайте прогноз. Что можно посоветовать действующим лицам? Задание 6. Конфликт в организации. Специалист,

много лет проработавший в одном отделе, решил перевестись в другой, где видел возможность профессионального роста. Должность и зарплата, о которых он договорился с руководителем того отдела, предполагались на уровне прежних. Однако его нынешний начальник отказался завизировать заявление, прекрасно зная, что по установившемуся в организации порядку без его согласия специалист не может перейти в другое подразделение. Главным аргументом начальника был тот, что специалист при переходе «ничего не выигрывает». На слова подчиненного о возможности профессионального роста он никак не отреагировал. Работник понимает, что такой «заботой» руководитель лишь прикрывает желание не потерять нужного специалиста. Пришлось обращаться к вышестоящему руководству. Но и тому причина перехода показалась несерьезной, в ходатайстве было отказано. Новое обращение к непосредственному руководителю привело к разговору на повышенных тонах, взаимным оскорблениям. Через некоторое время специалист уволился.

Контрольные вопросы:

1.К какому типу относится данный конфликт: внутриличностный, межличностный, между личностью и группой, межгрупповой?

2. Кто виноват в этой ситуации?

3. Как можно было разрешить данный конфликт?

Практические задания

Задание 1. (письменно) Екатерина Карпова (25 лет, высшее экономическое образование, прекрасное владение английским языком) рассказывает о своих неудачах: «Вначале я работала в фирме «Компас» менеджером. Моим боссом был отставной военный. Он постоянно отдавал команды. Всё время приходилось слышать: «выполните немедленно», «обратите внимание», «займитесь делом». Он был уверен, что только он мог судить обо всём. Моему боссу никогда не приходило в голову, что со мной как с подчинённой просто необходимо обсуждать некоторые решения. Я часто проявляла инициативу, которая вызывала у него раздражение, неудовольствие. Любую совместную работу мы с ним выполняли очень быстро, но не качественно. В результате, я потеряла к работе интерес и через некоторое время уволилась. Новую работу я искала довольно долго. Были очень хорошие предложения, но каждый раз не устраивали какие-то детали или люди, с которыми предстояло взаимодействовать. В конце концов, я начала работать в компании «Нева». Работа была интересная и требовала от меня точности, детальной проработки вариантов. Директор «Невы» был знаком с моим прежним начальником. Я точно не знаю, говорили ли они обо мне или нет, но мой новый босс сразу стал с предубеждением относиться к моей активности. Все мои деловые предложения он обращал в шутку, обещал рассмотреть их позже. А когда я по собственной инициативе подготовила серьёзный экономический анализ ситуации, он положил его в огромную кипу бумаг на столе и будто случайно завёл разговор о времени моего очередного

отпуска. Мне потребовался ещё целый месяц, чтобы окончательно убедиться в том, что он не ценит мои профессиональные качества, и я уволилась».

Ответьте на следующие вопросы:

1. Какими качествами обладает Е. Карпова? Каковы причины её увольнения из фирмы «Компас» и компании «Нева»?

2. Представив себя на месте директора небольшой фирмы, в которую пришла работать Е. Карпова, разработайте модель поведения по отношению к ней (учтите, что для фирмы важно её прекрасное знание экономики и английского языка).

Задание 2. (письменно) Объясните слова, принадлежащие А.Смиту: «Люди отдают, чтобы получить. Мы ожидаем, что получим наш обед не вследствие благотворительности мясника, повара и пекаря, а благодаря их заботе об их собственных интересах».

Задание 3 (письменно). Социологи пришли к выводу, что резервы роста производительности труда огромны, но работники часто их скрывают. Так 85% американских рабочих считают, что могли бы работать интенсивнее, а более 50% - уверены, что могли бы повысить производительность труда вдвое, если бы захотели. Здесь мы имеем дело с таким явлением, как рестрикционизм – сознательное занижение производительности труда. Как подтверждает практика, 10% людей будут работать плохо даже за очень большие деньги, другие 10% будут работать хорошо вне зависимости от зарплаты, а усердие остальных зависит от эффективной мотивации. В связи с этим мотивация как побуждение к деятельности приобретает особое значение.

Ответьте на вопросы:

1. Как надо вести себя руководителю с подчинёнными, чтобы те захотели реализовать в труде все свои возможности?

2. Перечислите известные вам организационные формы стимулирования персонала.

3. Используйте для предложений материал, представленный ниже.

Так, Э. Старобинский, рассматривая вопросы поощрения как внутреннее дело каждой организации, резюмирует огромный опыт в области мотивации западных организаций. И приводит перечень возможных поощрений:

- хорошим работникам, как правило, каждые полгода увеличивается заработная плата;
- премия за выслугу лет – через 5, 10 лет;
- оплачиваемое приглашение на два обеда или ужина в первоклассном ресторане на определённую сумму, которые фирма выдаёт сотруднику, если он за целый год ни разу не брал отпуска по болезни;
- участие службы по работе с персоналом в решении личных проблем сотрудников. Ими могут быть, например, банковские кредиты, которые не удалось возвратить, другие долги, различные проблемы с детьми, помощь при болезни, юридическая помощь;

- выдаётся оплаченный чек на полное медицинское обслуживание в лучших медицинских учреждениях США;
- страхование жизни и здоровья;
- субсидируемый предприятием кафетерий;
- ссуды с пониженной процентной ставкой на обучение детей в колледже;
- организация детских учреждений;
- организация коллективных гаражей;
- повышение в должности без изменения заработной платы;
- предоставление права бесплатно пользоваться автомобилем фирмы;
- оплата расходов за бензин и оплата ремонта личного автомобиля;
- руководителям высшего звена, проработавшим 10-15 лет и внёсшим личный вклад в развитие организации, предоставляется оплаченный отпуск от 6 месяцев до года. 20

Задание 4 письменно). Проанализируйте представленные карьеры. Ответьте на вопросы:

1. Какие внешние обстоятельства способствовали данным карьерам? Определите роль удачи, везения в управленческом пути двух лидеров.

2.Какие личностные характеристики обусловили карьеру в каждом случае? Укажите общие черты и различия двух лидеров.

Карьера банкира Макар Петров родился в Москве. В 23 года он окончил политехнический институт и стал инженером-металлургом, отработал в научно-исследовательском институте 8 лет, опубликовал 17 научных статей. В 31 год он стал учредителем Центра научнотехнического творчества молодёжи «Аскон», а в 34 года создал банк. В 37 лет М. Петров являлся владельцем и управляющим одного из самых крупных банков страны.

Карьера учёного Вера Васильевна Морозова после окончания института в 25 лет приступила к работе на химическом заводе «Силикон». В 37 лет она защитила кандидатскую диссертацию, а в 39 – докторскую. В 45 лет стала главным инженером завода «Силикон». С 50-летнего возраста по достижении 72 лет Вера Васильевна работала директором научно-исследовательского химического института. В течение последующих 8 лет она занималась коммерческой деятельностью. А в 80 лет возглавила монастырь. По мнению Веры Васильевны, её новая работа – крупномасштабный коммерческий проект. Свою деятельность на новом посту она начала с аудиторской проверки.

Задание 5 (письменно). Разрешите мотивационный конфликт.

У Николая проблемы с руководством его маленькой группой, члены которой выражают разного рода недовольства. В основном они говорят, что он ими не руководит. Сам Николай очень самонадеян и берётся за любую работу. Он умело справляется с делами и не может понять, почему другие люди так консервативны и медленны в работе. Одному из подчинённых Николая, Владимиру, равняется пятидесятый год. Он всегда работал в одном

и том же отделе и, очевидно, очень встревожен деспотичными и рискованными решениями Николая. Сергей, с другой стороны, очень разочарован. У него много идей относительно перемен, но у Николая никогда нет времени, чтобы его выслушать. В результате, Сергей чувствует себя обиженным и разочарованным. Третий его подчинённый, Иван, напуган тем, что Николай всегда спешит и, по-видимому, не интересуется, есть ли Иван или нет, никогда не спрашивает, как он поживает, и не помогает ему преодолеть его беспокойство.

Ответьте на вопрос: Как бы вы посоветовали Николаю изменить его поведение? Этот вопрос связан со стилем руководства, мотивацией и способностью адаптироваться к потребностям других людей.

Задание 6 (письменно). Чтобы уменьшить сопротивление в конфликтных ситуациях, необходимо научиться применять «рациональный» подход и избегать «обвинительного». Определите, какие утверждения соответствуют «рациональному» подходу:

- вы выводите меня из себя;
- мне неудобно, когда вы критикуете меня в присутствии других сотрудников, это роняет мой авторитет;
- мне придётся самому делать эту работу, так как вы неверно меня поняли и всё перепутали;
- вы никогда не сдаёте мои отчёты в срок, так как постоянно болтаете по телефону;
- когда вы говорите, что работа закончена, я ожидаю, что она выполнена полностью.

6.6 Примерная тематика курсовых работ

Курсовые работы не предусмотрены.

7 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1 Рекомендуемая литература

Основная литература

1. Балабанова, Е. С. Организационное поведение : учебник / Е.С. Балабанова. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 592 с. — (Высшее образование). — DOI 10.12737/1048688. - ISBN 978-5-16-018939-0. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/2063426 (дата обращения: 21.08.2024). – Режим доступа: по подписке.

2. Згонник, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л.В. Згонник. - 4-е изд., стер. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2022. - 230 с. - ISBN 978-5-394-04604-9. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/2083260 (дата обращения: 21.08.2024). – Режим доступа: по подписке.

3. Организационное поведение (курс лекций, практикум, тесты) : учебное пособие / Э. А. Понуждаев, И. Б. Выпряжкина, Н. Ю. Марошина, Т.А. Бадикова. - Москва : Директ-Медиа, 2023. - 376 с. - ISBN 978-5-4499-3376-8. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2144466 (дата обращения: 21.08.2024). – Режим доступа: по подписке.

Дополнительная литература

1. Организационное поведение : учебник / О. К. Минева, С. А. Арутюнян, Е. А. Белик, Е. В. Крюкова. - Москва : Альфа-М : ИНФРА-М, 2020. - 256 с. - (Бакалавриат). - ISBN 978-5-98281-399-2. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1070335 (дата обращения: 20.08.2024). – Режим доступа: по подписке.

2. Карташова, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л.В. Карташова, Т.В. Никонова, Т.О. Соломанидина. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 383 с. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-003293-1. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/1710998 (дата обращения: 20.08.2024). – Режим доступа: по подписке.

3. Организационное поведение. Практикум : учебное пособие / С.Д. Резник, И.А. Игошина, М.В. Черниковская, О.И. Шестернина ; под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. С.Д. Резника. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 333 с. — (Высшее образование). — DOI 10.12737/2015304. - ISBN 978-5-16-018507-1. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/2015304 (дата обращения: 20.08.2024). – Режим доступа: по подписке.

7.2 Базы данных, электронно-библиотечные системы, информационно-справочные и поисковые системы

7.3 Базы данных, электронно-библиотечные системы, информационно-справочные и поисковые системы

1. Научная библиотека ДонГТУ : официальный сайт. — Алчевск. — URL: library.dstu.education. — Текст : электронный.
2. Научно-техническая библиотека БГТУ им. Шухова : официальный сайт. — Белгород. — URL: http://ntb.bstu.ru/jirbis2/. — Текст : электронный.
3. Консультант студента : электронно-библиотечная система. — Москва. — URL: http://www.studentlibrary.ru/cgi-bin/mb4x. — Текст : электронный.
4. Университетская библиотека онлайн : электронно-библиотечная система. — URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=main_ub_red. — Текст : электронный.
5. IPR BOOKS : электронно-библиотечная система. — Красногорск. — URL: http://www.iprbookshop.ru/. — Текст : электронный.
6. Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор) : официальный сайт. — Москва. — https://www.gosnadzor.ru/. — Текст : электронный.

8 Материально-техническое обеспечение дисциплины

Материально-техническая база обеспечивает проведение всех видов деятельности в процессе обучения, соответствует требованиям ФГОС ВО.

Материально-техническое обеспечение представлено в таблице 7.

Таблица 7 – Материально-техническое обеспечение

Наименование оборудованных учебных кабинетов	Адрес (местоположение) учебных кабинетов
Специальные помещения: *Мультимедийная аудитория. (234 посадочных места),* оборудованная специализированной (учебной) мебелью (парта трехместная– 52 шт., парта двухместная– 26 шт., парта одноместная – 26 шт. стол компьютерный – 1 шт., доска аудиторная– 1 шт.), мультимедийный проектор;персональный компьютер; проектор EPSON EB 1900; акустическая система 15/10/6; усилитель трансляционный AS-100; микрофонАРМ. Аудитории для проведения практических занятий, для самостоятельной работы: *Аудитория (36 посадочных мест),* оборудованная учебной мебелью (парта трехместная – 12 шт., стол офисный – 1 шт., доска аудиторная – 1 шт.) *Аудитория (30 посадочных мест),* оборудованная учебной мебелью (стол ученический – 15 шт., стол письменный – 1 шт., доска аудиторная – 1 шт.)	ауд. *315* корп. *1*

32

Лист согласования РПД

Разработал доц. кафедры
гуманитарных наук _____ Н.В.Мирошкина
(должность) (подпись) (Ф.И.О.)

И.о. заведующего кафедрой
гуманитарных наук _____ Я.А. Балашова-Сукач
(подпись) (Ф.И.О.)

И.о. декана факультета
базовой подготовки _____ Н.А. Горовая
(подпись) (Ф.И.О.

Протокол №__1___ заседания кафедры
гуманитарных наук от _23 августа_2024 г.

Согласовано

Председатель методической
комиссии по направлению подготовки
15.03.04 Автоматизация технологических
процессов и производств _____ Е.В. Мова
(подпись) (Ф.И.О.)

Начальник учебно-методического центра _____ О.А. Коваленко
(подпись) (Ф.И.О.)

Начальник учебно-методического центра___ О.А. Коваленко__
(подпись) (Ф.И.О.)

Лист изменений и дополнений

Номер изменения, дата внесения изменения, номер страницы для внесения изменений	
ДО ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ:	ПОСЛЕ ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ:
Основание:	
Подпись лица, ответственного за внесение изменений	