

ПЯТИГОРСКИЙ МЕДИКО-ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
– филиал федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
**«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»**
Министерства здравоохранения Российской Федерации

УТВЕРЖДАЮ
И.о. директора ПМФИ
филиала ФГБОУ ВО ВолгГМУ
Минздрава России
д.м.н. _____ М.В. Черников
Протокол Ученого совета № 1
от 31 августа 2020 г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО
ДИСЦИПЛИНЕ «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»
ДЛЯ НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ: 38.03.02 «МЕНЕДЖМЕНТ»
(уровень бакалавриата)**

Пятигорск, 2020

РАЗРАБОТЧИКИ:

Доцент кафедры экономики и организации здравоохранения и фармации, канд. экон. наук, доцент Багдасарян Д.Г.

РЕЦЕНЗЕНТ:

Доцент кафедры экономики, менеджмента и государственного управления федерального государственного бюджетного автономного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Кавказский Федеральный университет», Институт сервиса, туризма и дизайна (филиал) в г. Пятигорске, доцент, кандидат экономических наук, Жуковская Наталья Петровна

В рамках дисциплины формируются следующие компетенции, подлежащие оценке настоящим ФОС:

- способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-5);
- владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1);
- способностью проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-2);
- владением навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками (ПК-19).

1. ВОПРОСЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОВЕРЯЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

1 семестр

Раздел 1. Организационное поведение в системе менеджмента организации

№	Вопросы для текущего контроля успеваемости студента	Проверяемые компетенции
	Менеджер как личность способная работать в коллективе.	ОК-5, ПК-1
1	Научные основы, подходы и методы изучения организационного поведения.	ОК-5, ПК-1
2	Методы исследования организационного поведения	ОК-5, ПК-1
3	Основополагающие концепции организационного поведения	ОК-5, ПК-1
	Поведение и эффективность организации. Социальные, этнические различия в системе организации	ОК-5, ПК-1, ПК-2
1	Поведение как категория организационного поведения	ОК-5, ПК-1, ПК-2
2	Социальные и этнические различия в системе организации	ПК-1, ПК-2, ПК-19
	Конфессиональные и культурные различия в организации. Организационно-распорядительные методы руководства	ОК-5, ПК-1, ПК-2
1	Сущность организации работы в конфессиональных	ОК-5, ПК-1, ПК-2

	коллективах.	
2	Аудит человеческих ресурсов	ОК-5, ПК-1, ПК-2
3	Диагностика организационной культуры	ОК-5, ПК-1, ПК-2
4	Правила организаторской работы и культуры в организации	ОК-5, ПК-1, ПК-2
	Толерантность как система организационного поведения в организации. Мотивация персонала	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
1	Основы толерантности в организации	ОК-5, ПК-1, ПК-2
2	Сущность социально-психологических методов руководства	ОК-5, ПК-1, ПК-2
3	Мотивация социального поведения работника	ПК-1, ПК-2, ПК-19
4	Поощрение и наказание	ПК-1, ПК-2, ПК-19
	Взаимоотношения с персоналом	ОК-5, ПК-1, ПК-2
1	Виды и культура общения	ОК-5, ПК-1, ПК-2
2	Приемы общения с персоналом.	ОК-5, ПК-1, ПК-2
3	Как узнать мнение подчиненных о себе и не допустить манипулирования собой	ОК-5, ПК-1, ПК-2
4	Как распознать нерадивого работника	ОК-5, ПК-1, ПК-2

2 семестр

Раздел 1 «Основы организационного поведения»

№	Вопросы для текущего контроля успеваемости студента	Проверяемые компетенции
	Личность как субъект организационного поведения	ОК-5, ПК-1, ПК-2
1	Понятие личности и ее свойства	ОК-5, ПК-1, ПК-2
2	Типы поведения личности в организации	ОК-5, ПК-1, ПК-2
3	Построение деловой карьеры	ОК-5, ПК-1, ПК-2
4	Социально-демографические особенности и личные качества работников.	ОК-5, ПК-1, ПК-2
	Потребности и мотивы	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
1	Понятие и значение мотивации.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
2	Взаимосвязь понятий: потребности, мотивы, стимулы.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
3	Модель мотивационного процесса	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
4	Трудовая дисциплина.	ПК-1, ПК-2, ПК-19
5	Социальный контроль и самоконтроль	ПК-1, ПК-2, ПК-19
6	Поведение человека	ПК-1, ПК-2, ПК-19

Раздел 2 «Управление человеческими ресурсами»

№	Вопросы для текущего контроля успеваемости студента	Проверяемые компетенции
	Группа как субъект организационного поведения и объект управления. Конфликты в организации	ПК-1, ПК-2, ПК-19
1	Понятие и типология малых профессиональных групп	ПК-1, ПК-2, ПК-19
2	Этапы развития групп и команд	ПК-1, ПК-2, ПК-19
3	Явление конформизма	ПК-1, ПК-2, ПК-19
4	Команда как особая разновидность групп	ПК-1, ПК-2, ПК-19
5	Определение конфликта, основные типы конфликтов	ПК-1, ПК-2, ПК-19
6	Межгрупповые конфликты: сущность, функции, виды, причины, последствия	ПК-1, ПК-2, ПК-19
7	Управление конфликтами в организации	ПК-1, ПК-2, ПК-19

8	Коммуникации в организационном поведении	ПК-1, ПК-2, ПК-19
9	Групповые и организационные коммуникации	ПК-1, ПК-2, ПК-19
	Лидерство, власть и влияние	ОК-5, ПК-1, ПК-2
1	Понятие лидерства и руководства	ОК-5, ПК-1, ПК-2
2	Основные теории лидерства	ОК-5, ПК-1, ПК-2
3	Стиль руководства в управлении организацией	ОК-5, ПК-1, ПК-2
4	Лидерство и власть для решения стратегических и оперативных управленческих задач	ОК-5, ПК-1, ПК-2
5	Лидерство для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики	ПК-1, ПК-2, ПК-19
6	Принципы формирования команды для управления организацией	ПК-1, ПК-2, ПК-19
	Корпоративная культура и её поведенческое проявление	ОК-5, ПК-1, ПК-2
	Понятие и содержание организационной культуры	ОК-5, ПК-1, ПК-2
1	Функции и факторы организационной культуры	ОК-5, ПК-1, ПК-2
2	Модель формирования корпоративной культуры	ОК-5, ПК-1, ПК-2
3	Развитие корпоративной культуры в российских торговых сетях	ОК-5, ПК-1, ПК-2
	Корпоративная этика	ОК-5, ПК-1, ПК-2
1	Понятие корпоративной этики	ОК-5, ПК-1, ПК-2
2	Нормативные и законодательные основы корпоративной этики	ОК-5, ПК-1, ПК-2
3	Морально – этическая база корпоративной этики	ОК-5, ПК-1, ПК-2
4	Корпоративный кодекс как способ внедрения корпоративной этики	ОК-5, ПК-1, ПК-2

Раздел 3. «Организационное поведение в международном контексте»

№	Вопросы для текущего контроля успеваемости студента	Проверяемые компетенции
	Реализация бизнес плана всеми участниками предпринимательской деятельности	ПК-1, ПК-2, ПК-19
1	Координация предпринимательской деятельности	ПК-1, ПК-2, ПК-19
2	Понятие, цель, задачи и особенности составления бизнес-плана	ПК-1, ПК-2, ПК-19
3	Организация процесса бизнес-планирования в предпринимательской деятельности	ПК-1, ПК-2, ПК-19
4	Сущность и значение бизнес-планирования в управлении предприятием	ПК-1, ПК-2, ПК-19

ПРИМЕРЫ ТИПОВЫХ КОНТРОЛЬНЫХ ЗАДАНИЙ ИЛИ ИНЫХ МАТЕРИАЛОВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ХОДЕ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ СТУДЕНТОВ

1 семестр

Примеры заданий текущего контроля успеваемости по разделу 1 организационное поведение в системе менеджмента организации.

Тема 1. Менеджер, личность, группа в системе организационного поведения

Перечень вопросов к занятию:

1. Научные основы, подходы и методы изучения организационного поведения.

2. Методы исследования организационного поведения

3. основополагающие концепции организационного поведения

Задания для самостоятельной работы:

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к занятию по следующим вопросам:

1. Методы исследования организационного поведения

Вопросы для устного опроса студентов:

1. В решении каких задач помогает менеджеру знание основ организационного поведения?

2. Назовите и охарактеризуйте элементы системы организационного поведения.

3. Каковы принципы построения системы организационного поведения?

4. Что должен знать и уметь менеджер в сфере организационного поведения?

5. Что является основополагающей концепцией организационного поведения?

Задания для практического (семинарского) занятия:

Задание.1

К понятию стресс индивида **НЕ** относится:

1. состояние общего напряжения организма

2. общее успокоение индивида

3. эмоциональное состояние

4. состояние общего напряжения организма, возникающее под воздействием различных факторов

5. приспособительная реакция организма

Задание.2

Процессы управления стрессом на уровне организации **НЕ** включают:

1. Организацию консультационной помощи сотрудникам, внедрение программ оздоровления

2. организацию социальной поддержки, проведение психологического консультирования, реализацию программы оздоровления, использование диет

3. проведение различных тренингов

4. невмешательство в дела сотрудников

5. реализацию программ оздоровления, внедрение программ релаксации

Задание.3

Формальная власть личности, занимающей определенное положение в иерархии организации, -это...

1. авторитет

2. аттракция

3. харизма

4. полномочия

5. социальный статус

Перечень тем рефератов:

1. Формирование и развитие организационной культуры в международных компаниях.

2. Роль человеческого фактора в разработке и принятии стратегических преобразований.

3. Развитие теорий организационного поведения и теории организации на современном этапе.

4. Создание эффективной системы мотивации труда

5. Процесс управления современной организацией

Фонд тестовых заданий по теме № 1:

1. Цели учебной дисциплины «Организационное поведение»:

а) систематизированное описание поведения людей в различных возникающих в организации ситуациях;

б) манипулирование людьми;

в) объяснение причин поступков индивидов в определенных ситуациях;

г) предсказание поведения работника в будущем;

д) овладение навыками управления поведением людей в процессе труда и их совершенствование.

2. Основные компоненты дисциплины «Организационное поведение»:

а) индивид;

б) группа;

в) организация;

г) команда;

д) субъекты организации.

3. Отличительные черты науки об организационном поведении:

а) междисциплинарный характер;

б) теоретический характер дисциплины;

в) комплексный прикладной характер дисциплины;

- г) инструментальный характер дисциплины;
- д) системность, опирающаяся на результаты исследований и концептуальные разработки.

4. Методы исследования организационного поведения:

- а) опросы, интервью, анкетирование, тестирование;
- б) наблюдение;
- в) эксперимент (лабораторный и естественный);
- г) сбор фиксированной информации (изучение документов);
- д) социометрический эксперимент.

5. Изучение закономерностей организационного поведения помогает руководителю в решении следующих задач:

- а) в мотивировании труда;
- б) в обеспечении стабильности деятельности;
- в) в эффективном управлении группами людей;
- г) в принятии и реализации управленческих решений;
- д) в развитии организации.

6. Регуляторами поведения личностей и групп являются:

- а) политические регуляторы (правовые нормы и декреты государства и т.п.);
- б) организационные регуляторы (уставы, инструкции, распоряжки и т.п.);
- в) общественные регуляторы (традиции, обычаи, общественное мнение и т.п.);
- г) ситуация на рынке, на котором действует организация;
- д) мораль как система нравственных норм.

7. Теория поведения человека в организации:

- а) школа научного управления;
- б) административная школа;
- в) школа человеческих отношений;
- г) поведенческие науки;
- д) исследование операций.

8. Критерии индивидуальной эффективности:

- а) способности;
- б) мотивация;
- в) знания, умения, навыки;
- г) стратегия организации;
- д) опыт.

9. Критерии групповой эффективности:

- а) лидерство;
- б) статус;
- в) роли;
- г) мотивация;
- д) опыт.

10. Внутренние особенности личности, влияющие на поведение человека:

- а) система потребностей, интересов, притязаний, ценностных ориентаций и т.п.;
- б) знания, навыки, умения;
- в) тип темперамента;
- г) психические свойства: эмоции, ощущения, чувства, воля, память, характер;
- д) принадлежность к различным социальным группам.

Тема 2. Поведение и эффективность организации. Социальные, этнические различия в системе организации.

Перечень вопросов к занятию:

1. Поведение как категория
2. Теории поведения человека в организации.
3. Социальные и этнические различия в системе организации.

Задания для самостоятельной работы:

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к занятию по следующим вопросам:

1. Теории поведения человека в организации

Вопросы для устного опроса студентов:

1. Назовите основные виды поведения в организации.
2. Какими формами характеризуется трудовое поведение?
3. Назовите критерии эффективности организации, сравните эффективность индивида и группы и покажите их взаимосвязи.
4. Какие элементы включает в себя внутренняя (социально-психологическая) структура личности? Какова их роль в формировании поведения человека?
5. Что является внешней (социальной) структурой личности? Как она влияет на поведение человека?
6. Какие основные признаки социальных различий в организации?
7. Какие основные признаки этнических различий в организации?

Задания для практического (семинарского) занятия:

Задание.1

Что **НЕ** относится к определениям власти в организации:

1. социальные отношения, которые предполагают обязательное выполнение воли руководителя, обусловленное наличием у него прав и возможности принуждать
2. возможность и способность оказывать определяющее воздействие на поведение других людей и групп
3. возможность и способность подчинять своей воле деятельность других людей
4. пожелания подчиненных
5. поведение подчиненных

Задание.2

Подход к исследованию лидерства с позиций определения соотношения между наличием конкретных личных качеств и эффективностью руководства - это подход ...

1. системный
2. поведенческий
3. ситуационный
4. атрибутивный
5. с позиций личных качеств

Задание.3

Два основных вида атрибуции:

1. объективная и субъективная
2. диспозиционная (личностная)
3. ситуационная
4. функциональная и организационная
5. внутренняя и внешняя
6. научная и наивная

Задание.4

«Когнитивный диссонанс» - это ...

1. активизация поведения в связи с ощущением достижимости целей организации
2. беспокойство, связанное с конфликтом между познавательными компонентами индивида после того, как решение было принято
3. активизация поведения в связи с получением новых знаний по проблеме
4. состояние психологического дискомфорта личности при несоответствии компонентов важной установки

Задание.5

Главный акцент внимания гуманистических теорий личности:

1. концепции открытого общества
2. неустойчивость человеческой психики
3. потребности людей в коммуникациях
4. потребности людей в самовыражении
5. воспитание нового человека

Перечень тем рефератов:

1. Сущность и виды организационных изменений
2. Формирование лояльности персонала компании
3. Проектирование и реинжиниринг организации в современных условиях
4. Взаимосвязь общих законов функционирования организации
5. Научно обоснованные методики формирования организационных структур управления.

Фонд тестовых заданий по теме № 2:

1. Факторы, определяющие групповое поведение:

- а) профессиональная сработанность группы;
- б) морально-психологическая сплоченность;

- в) продуктивность и удовлетворенность продуктами труда;
- г) межличностная совместимость;
- д) работоспособность трудового коллектива.

2. Условия эффективной организаторской деятельности руководителя:

- а) знание руководителем правовых норм;
- б) наличие у каждого работника должностных инструкций;
- в) интересы потребителей;
- г) система контроля исполнения решений;
- д) наличие организационно-функциональной структуры.

3. Выделите социально-психологические методы руководства:

- а) приказ;
- б) мотивирование;
- в) распоряжение;
- г) внушение;
- д) убеждение.

3. Функциональные задачи общения руководителя с подчиненными:

- а) выдача распорядительной информации (приказы, распоряжения, указания, рекомендации, советы);
- б) самопрезентация;
- в) установление и поддержание контакта;
- г) получение обратной информации об итогах реализации задач;
- д) представление оценочной информации об итогах реализации задач.

4. Способы устранения деструктивного лидерства:

- а) административное устранение негативного лидерства;
- б) изменение характера, направленности и авторитета с пользой для организации;
- в) перехват основополагающих функций формальным руководителем;
- г) подрыв репутации лидера, его компрометация в глазах коллектива;
- д) лишение премии, другие санкции.

5. Характеристики эффективного лидерства:

- а) оптимизм;
- б) стремление к развитию, саморазвитию;
- в) чувство ответственности;
- г) высокий уровень саморегуляции и контроля;
- д) владение управленческими психотехнологиями.

6. Свойства организационной культуры:

- а) системность;
- б) иерархичность и приоритетность;
- в) элементы культуры организации не требуют доказательств;
- г) общность;
- д) формирование представлений работников об организационных ценностях и способах следования этим ценностям.

7. Специфические функции организационной культуры:

- а) охранная;
- б) интегрирующая;
- в) регулирующая;
- г) образовательная и развивающая;
- д) легитимация организационной деятельности.

8. На возможность организационной культуры влияют:

- а) стадии жизненного цикла организации;
- б) психологический климат организации;
- в) организационный кризис;
- г) уровень культуры;
- д) смена руководства.

9. 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.

Тема 3. Конфессиональные и культурные различия в организации. Организационно-распорядительные методы руководства.

Перечень вопросов к занятию:

1. Сущность организации работы в конфессиональных коллективах
2. Правила организаторской работы и культуры в организации
3. Организационно-функциональная структура управления организацией и ее влияние на поведение личности

Задания для самостоятельной работы:

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к занятию по следующим вопросам:

1. Организационно-функциональная структура управления организацией и ее влияние на поведение личности

Вопросы для устного опроса студентов:

1. Охарактеризуйте сущность организационно-распорядительных методов руководства.
2. Какие условия способствуют эффективной организаторской деятельности руководителя?
3. Для чего нужны схемы организационно-функциональной структуры управления?
4. Перечислите основные преимущества и недостатки схем оргструктур управления.
5. Перечислите социально-психологические методы руководства.
6. Охарактеризуйте модель управления деятельностью работника в организации.

7. Какие основные принципы работы в конфессиональных коллективах?

Задания для практического (семинарского) занятия:

Задание 1

"Пассивность, зависимость, ограниченное число моделей поведения, примитивные интересы, краткосрочная перспектива, подчиненное положение, отсутствие самосознания" являются по Арджирису:

1. характеристиками нормального человека
2. характеристиками преуспевающего менеджера
3. характеристиками зрелого возраста
4. семью параметрами Холла в модели основных стадий развития карьеры
5. характеристиками незрелого возраста

Задание 2

Методика ОСАІ позволяет:

1. изучить поведение людей и их взаимоотношения в организации с целью объединения нужд и устремлений каждого сотрудника в отдельности
2. повысить степень удовлетворения индивидов характером труда, ибо они получают возможность обучения и личностного роста
3. построить профиль организационной культуры в координатах конкурирующих ценностей
4. представить организацию как сеть взаимозависимых групп сотрудников, находящихся в отношениях сотрудничества и конкуренции

Задание 3

Главный акцент внимания гуманистических теорий личности:

1. концепции открытого общества
2. неустойчивость человеческой психики
3. потребности людей в коммуникациях
4. потребности людей в самовыражении
5. воспитание нового человека

Задание 4

Теория справедливости **НЕ** предполагает сравнения индивидом:

1. своих усилий и полученного вознаграждения с усилиями и вознаграждениями других сотрудников
2. своих усилий и усилий руководителя
3. своих результатов и результатов других сотрудников
4. своих вкладов (усилий) с вкладами других
5. настоящих результатов с прошлыми достижениями

Задание 5

Теория постановки целей ...

1. ориентирована на производственную среду, фактически игнорирует понятие индивидуальных потребностей и установок
2. подчеркивает познавательный процесс и роль сознательного поведения в мотивации

3. акцентирует внимание на индивиде, работе и факторах внешней среды
4. является способом построения дерева целей организации снизу вверх
5. анализирует главным образом взаимосвязь между оценками вклада работников и их вознаграждением

Задание 6

Целями изучения учебной дисциплины "Организационное поведение" являются:

1. описание, анализ, понимание, объяснение, предсказание, корректировка поведения индивидов, групп, организаций
2. манипуляция поведением конкурентов на рынке
3. манипуляция поведением сотрудников в организации
4. реализация целей деятельности организации
5. изучение взаимоотношений работающих лиц и поведения групп работников для выявления их влияния на функционирование организации

Перечень тем рефератов:

1. Развитие организационно-управленческой мысли в России.
2. Анализ и сравнительная характеристика ситуационных теорий лидерства
3. Реструктуризация предприятия на современном этапе развития рыночных отношений
4. Особенности действия законов теории организации в условиях перехода от индустриальной к постиндустриальной ступени экономического развития.
5. Роль формальных и неформальных групп в организации

Фонд тестовых заданий по теме № 3:

1. Почему для лидера характерна высокая коммуникабельность?

1. Это помогает ему в работе с людьми
2. Это дает ему возможность управлять людьми
3. Это повышает его авторитет

2. В поле каких стратегий лежит сфера деятельности лидера?

1. Зависимость
2. Приспособление
3. Доминирование
4. Демократизм

3. Какой из стилей управления наиболее приемлем в кризисной ситуации?

1. Авторитарный
2. Демократический
3. Либеральный

4. Какое лидерское воздействие в системе наказаний и поощрений является наиболее эффективным?

1. Наказание за уровень выполнения работы
2. Вознаграждение за уровень выполнения работы
3. Наказание без учета качества работы
4. Вознаграждение без учета качества работы

5. Что в менеджменте называется властью?

1. Это возможность наказывать и награждать
2. Это система зависимости и взаимозависимости
3. Это возможность принимать решения

6. Чем авторитет отличается от власти?

1. Ничем, это понятия – синонимы
2. Это формальная зависимость
3. Это личное влияние

7. На чем основывается личная власть руководителя?

1. На признании занимаемой должности
2. На соглашении с коллегами
3. На уважении сотрудников

8. На чем основана экспертная власть руководителя в организации?

1. На должностных инструкциях
2. На высоком уровне подготовки и образования
3. На большом стаже работы в организации

9. Почему в организации все большей становится власть информации?

1. Информация позволяет манипулировать подчиненными
2. Информация дает реальное знание о положении организации
3. Информация в излишних дозах только мешает работать

10. Какой из источников организационной основы власти самый ненадежный?

1. Принятие решений
2. Регулирование ресурсов
3. Власть связей

11. Как соотносятся между собой харизма лидера и власть примера?

1. Власть примера вытекает из харизмы
2. Власть примера не основана на харизме
3. Это совершенно разные факторы власти

Тема 4. Толерантность как система организационного поведения в организации. Мотивация персонала.

Перечень вопросов к занятию:

1. Основы толерантности в организации
2. Сущность социально-психологических методов руководства
3. Мотивация социального поведения работника
4. Поощрение и наказание

Задания для самостоятельной работы:

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к занятию по следующим вопросам:

1. Сущность социально-психологических методов руководства

Вопросы для устного опроса студентов:

1. Каковы значение и сущность делового общения руководителя?
2. Назовите основные функциональные задачи толерантности руководителя при общении с подчиненными.
3. Как повысить собственный авторитет и личную привлекательность в представлении руководителя?
4. Какова роль лидера в коллективе?

Задания для практического (семинарского) занятия:

Задание 1

Поведение индивида - это...

1. совокупность действий и поступков индивида, при которой проявляются особенности его характера, обнаруживается отношение к предметам и явлениям окружающей действительности
2. постоянная тенденция чувствовать или вести себя определенным образом по отношению к предмету, личности, ситуации
3. процесс адаптации личности к внешним условиям, накопление информации о месте личности в системе социальных отношений
4. совокупность информации об индивиде
5. совокупность поступков индивида

Задание 2

Расположить в правильной последовательности стадии развития группы

1. взаимное признание
2. общение и принятие решения
3. мотивация и продуктивность
4. контроль и организация

Задание 3

Нормы поведения в группе **НЕ** позволяют:

1. усложнять и делают непредсказуемым поведение человека в группе
2. помогать выживанию группы и дают ей преимущество перед другими группами
3. усложнять межличностные отношения в группе
4. группе добиться более высоких результатов
5. формировать поведение отдельных участников

Задание 4

Типами неформальных групп являются:

1. рабочие группы
2. самоуправляемые команды
3. команды менеджеров
4. дружеские группы
5. комитеты

Задание 5

Соотношение понятий статус и должность верно отражает высказывание:

1. выбор должности зависит от статуса человека в обществе

2. статус устанавливается для определенной должности и отличает одну должность от другой

3. это аналогичные взаимозаменяемые понятия

4. это диаметрально противоположные ничем не связанные между собой понятия

5. социальный статус человека в обществе позволяет занимать соответствующие престижные должности

Задание 6

«Активность, независимость, разнообразные поведенческие модели, глубокие интересы, долгосрочная перспектива, главенствующее положение, самосознание и самоконтроль» являются по Арджирису:

1. характеристиками незрелого возраста

2. характеристиками нормального человека

3. характеристиками преуспевающего менеджера

4. характеристиками зрелого возраста;

семью параметрами Холла в модели основных стадий развития карьеры

Перечень тем рефератов:

1. Управление сопротивлениями при проведении стратегических преобразований

2. Организационно-правовые формы современных организаций

3. Процесс глобализации мировой экономики и его влияние на потенциал организации

4. Управление межкультурными различиями в современных корпорациях

5. Особенности мотивации в разных культурах

Фонд тестовых заданий по теме № 4:

1. Что включает в себя квалификационный потенциал работника?

1. Способность взаимодействовать с коллегами

2. Профессиональные умения и навыки

3. Трудолюбие и добросовестность.

2. Существуют два управленческих подхода к работнику: технократический и гуманистический. Для какого из этих подходов характерен учет этих компонентов?

1. Нравственный потенциал

2. Лидерский потенциал

3. Творческий потенциал

3. Какая деятельность является ядром работы менеджера?

1. Контроль за работой подчиненных

2. Отчеты перед вышестоящим руководством

3. Принятие управленческих решений

4. К какой сфере относится работа менеджера?

1. Человек – информация

2. Человек – техника

3. Человек – человек

5. Почему профессия менеджера относится к неблагоприятным для здоровья?

1. наличие больших физических нагрузок
2. морально – психологическое напряжение
3. ненормированный рабочий

6. С чем связано разделение труда менеджеров, или специализация:

1. С разграничением полномочий и ответственности
2. С большим объемом работы
3. С различными функциональными обязанностями назначающий объемы работ и контролирующей выполнение
4. Член организации, осуществляющий управленческую деятельность и решающий управленческие задачи
5. Сотрудник, несущий ответственность за подчиненных перед вышестоящим руководителем

7. Какие из перечисленных механизмов социальной мотивации характерны для тоталитарного общества?

1. Этический
2. Корпоративный
3. Собственно экономический
4. Традиционный
5. Директивный

8. Мотивация – это

1. Состояние нужды в чем-либо
2. Побуждение к деятельности для достижения определенной цели
3. Желание совершить определенные действия

9. Что является условием стимулирования?

1. Личные потребности работника
2. Желание активно работать
3. Принуждение, договор, психологическое воздействие

10. Содержательные теории мотивации определяют как мотивы

1. Потребности человека
2. Активную деятельность
3. Стремление реализовать свои цели

Тема 5. Взаимоотношения с персоналом

Перечень вопросов к занятию:

1. Виды и культура общения
2. Приемы общения с персоналом.
3. Как узнать мнение подчиненных о себе и не допустить манипулирования собой
4. Как распознать нерадивого работника

Задания для самостоятельной работы:

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к занятию по следующим вопросам:

1. Виды и культура общения

2. Приемы общения с персоналом

Вопросы для устного опроса студентов:

1. Какие основные изменения происходят в управлении организацией в ходе ее жизненного цикла?
2. Что такое организационная культура?
3. Как эффективно спланировать и осуществить проведение изменений в работе организации?

Задания для практического (семинарского) занятия:

Задание 1

Процессы управления стрессом на уровне личности **НЕ** включают:

1. использование навыков индивидуального планирования своей деятельности
2. обращение к психотерапевту
3. выработку индивидуальных приемов сопротивления стрессам
4. индивидуальное планирование своей деятельности, физические упражнения, диеты, психотерапию
5. игнорирование возникающего раздражения

Задание 2

Что **НЕ** является основными элементами процесса коммуникации:

1. сообщение
2. канал передачи информации
3. коммуникативный барьер
4. отправитель
5. коммуникационный стиль
6. получатель

Задание 3

Полномочия руководителя определяются:

1. правом давать указания отдельным подчиненным
2. возможностью выполнять задания
3. правом принимать решения на своей должности без запроса его одобрения более высоким руководителем
4. правом принимать решения по всем вопросам
5. желаниями руководителя

Задание 4

Стиль управления, при котором руководитель навязывает свою волю подчиненным путем принуждения, вознаграждения или ссылки на традицию:

1. демократическом
2. авторитарном
3. либеральном
4. авторитарно-благожелательном
5. произвольном стиле

Задание 5

Фоном в восприятии называется фактор, который ...

1. находится в фокусе восприятия
2. не имеет значения в данной ситуации

3. воспринимается, но не находится в фокусе восприятия
4. воспринимается
5. не может быть воспринятым

Задание 6

Удовлетворенность работой не влияет на:

1. текучесть кадров
2. качество выполнения работы
3. поведение сотрудников.
4. абсентеизм.
5. отношение к профсоюзам.

Перечень тем рефератов:

1. Особенности мотивации в разных культурах.
2. Частичные и радикальные изменения в структуре организации.
3. Влияние новых информационных технологий на процессы рационализации организационной деятельности.
4. Организационно-правовые формы межорганизационной интеграции.
5. Анализ основных организационных теорий.
6. Основные модели организаций.

Фонд тестовых заданий по теме № 5:

1. Что является основным принципом теории научного управления?

1. Учет человеческого фактора.
2. Повышение эффективности труда.
3. Демократизация производства.

2. Что вызвало повышение производительности труда в Хотторне?

1. Повышение заработной платы.
2. Улучшение взаимодействия сотрудников.
3. Улучшение комфорта на рабочем месте.

3. Организационное окружение – это

1. Организация в целом.
2. Конкретное рабочее место.
3. Та часть организации, с которой взаимодействует работник.

4. Совокупность конкретных умений и навыков в рамках одной профессии это

1. Квалификация.
2. Специальность.
3. Профессионализм.

5. В теории обогащения труда мотивация основана на

1. Гигиенических потребностях.
2. Потребности в причастности.
3. Материально-экономических потребностях.

6. Какой тип мотивации субъекта деятельности наиболее характерен для менеджера?

1. Инструментальный.
2. Коллективистский.

3. Достижительный.

7. От чего зависит успешность организационной социализации?

1. От самого человека.

2. От экономической ситуации.

3. От соответствия желаний человека и содержания оргокружения.

4. От желания руководства.

8. Какая из подсистем социальной среды более всего влияет на поведение работников?

1. Техническая.

2. Структурная.

3. Подсистема целей.

4. Управленческая.

9. Какой из уровней организационной культуры более всего поддается изучению?

1. Внешние факты культуры.

2. Ценностные ориентации и верования.

3. Базовые ценности жизненной ориентации.

10. По одной из методик определения типов организационной культуры выделяются индивидуалистская и коллективистская. К какому типу относятся следующие характеристики? Подчеркните нужный.

1. Организация защищает личные интересы сотрудников.

2. Взаимодействие в организации основывается на чувстве долга и лояльности.

3. Традиционные формы стимулирования.

4. Оцениваются личные качества работника по отношению к организации.

Контрольная работа за 1 семестр

Вариант 1.

Задание.1

К понятию стресс индивида **НЕ** относится:

1. состояние общего напряжения организма

2. общее успокоение индивида

3. эмоциональное состояние

4. состояние общего напряжения организма, возникающее под воздействием различных факторов

5. приспособительная реакция организма

Задание.2

Подход к исследованию лидерства с позиций определения соотношения между наличием конкретных личных качеств и эффективностью руководства - это подход ...

1. системный

2. поведенческий

3. ситуационный

- 4. атрибутивный
- 5. с позиций личных качеств

Тест

1. Факторы, определяющие групповое поведение:

- а) профессиональная работанность группы;
- б) морально-психологическая сплоченность;
- в) продуктивность и удовлетворенность продуктами труда;
- г) межличностная совместимость;
- д) работоспособность трудового коллектива.

2. Условия эффективной организаторской деятельности руководителя:

- а) знание руководителем правовых норм;
- б) наличие у каждого работника должностных инструкций;
- в) интересы потребителей;
- г) система контроля исполнения решений;
- д) наличие организационно-функциональной структуры.

3. Выделите социально-психологические методы руководства:

- а) приказ;
- б) мотивирование;
- в) распоряжение;
- г) внушение;
- д) убеждение.

3. Функциональные задачи общения руководителя с подчиненными:

- а) выдача распорядительной информации (приказы, распоряжения, указания, рекомендации, советы);
- б) самопрезентация;
- в) установление и поддержание контакта;
- г) получение обратной информации об итогах реализации задач;
- д) представление оценочной информации об итогах реализации задач.

4. Способы устранения деструктивного лидерства:

- а) административное устранение негативного лидерства;
- б) изменение характера, направленности и авторитета с пользой для организации;
- в) перехват основополагающих функций формальным руководителем;
- г) подрыв репутации лидера, его компрометация в глазах коллектива;
- д) лишение премии, другие санкции.

5. Характеристики эффективного лидерства:

- а) оптимизм;
- б) стремление к развитию, саморазвитию;
- в) чувство ответственности;
- г) высокий уровень саморегуляции и контроля;
- д) владение управленческими психотехнологиями.

6. Свойства организационной культуры:

- а) системность;

- б) иерархичность и приоритетность;
- в) элементы культуры организации не требуют доказательств;
- г) общность;
- д) формирование представлений работников об организационных ценностях и способах следования этим ценностям.

7. Специфические функции организационной культуры:

- а) охранная;
- б) интегрирующая;
- в) регулирующая;
- г) образовательная и развивающая;
- д) легитимация организационной деятельности.

8. На возможность организационной культуры влияют:

- а) стадии жизненного цикла организации;
- б) психологический климат организации;
- в) организационный кризис;
- г) уровень культуры;
- д) смена руководства.

9. 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.

Вариант 2.

Задание.1

"Пассивность, зависимость, ограниченное число моделей поведения, примитивные интересы, краткосрочная перспектива, подчиненное положение, отсутствие самосознания" являются по Арджирису:

- 6. характеристиками нормального человека
- 7. характеристиками преуспевающего менеджера
- 8. характеристиками зрелого возраста
- 9. семью параметрами Холла в модели основных стадий развития карьеры
- 10. характеристиками незрелого возраста

Задание.2

Главный акцент внимания гуманистических теорий личности:

- 1. концепции открытого общества
- 2. неустойчивость человеческой психики
- 3. потребности людей в коммуникациях
- 4. потребности людей в самовыражении
- 5. воспитание нового человека

Тест

1. Факторы, определяющие групповое поведение:

- а) профессиональная сработанность группы;
- б) морально-психологическая сплоченность;
- в) продуктивность и удовлетворенность продуктами труда;
- г) межличностная совместимость;
- д) работоспособность трудового коллектива.

2. Условия эффективной организаторской деятельности руководителя:

- а) знание руководителем правовых норм;
- б) наличие у каждого работника должностных инструкций;
- в) интересы потребителей;
- г) система контроля исполнения решений;
- д) наличие организационно-функциональной структуры.

3. Выделите социально-психологические методы руководства:

- а) приказ;
- б) мотивирование;
- в) распоряжение;
- г) внушение;
- д) убеждение.

3. Функциональные задачи общения руководителя с подчиненными:

- а) выдача распорядительной информации (приказы, распоряжения, указания, рекомендации, советы);
- б) самопрезентация;
- в) установление и поддержание контакта;
- г) получение обратной информации об итогах реализации задач;
- д) представление оценочной информации об итогах реализации задач.

4. Способы устранения деструктивного лидерства:

- а) административное устранение негативного лидерства;
- б) изменение характера, направленности и авторитета с пользой для организации;
- в) перехват основополагающих функций формальным руководителем;
- г) подрыв репутации лидера, его компрометация в глазах коллектива;
- д) лишение премии, другие санкции.

5. Характеристики эффективного лидерства:

- а) оптимизм;
- б) стремление к развитию, саморазвитию;
- в) чувство ответственности;
- г) высокий уровень саморегуляции и контроля;
- д) владение управленческими психотехнологиями.

6. Свойства организационной культуры:

- а) системность;
- б) иерархичность и приоритетность;
- в) элементы культуры организации не требуют доказательств;
- г) общность;

д) формирование представлений работников об организационных ценностях и способах следования этим ценностям.

7. Специфические функции организационной культуры:

- а) охранная;
- б) интегрирующая;
- в) регулирующая;
- г) образовательная и развивающая;
- д) легитимация организационной деятельности.

8. На возможность организационной культуры влияют:

- а) стадии жизненного цикла организации;
- б) психологический климат организации;
- в) организационный кризис;
- г) уровень культуры;
- д) смена руководства.

9. 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.

2 семестр

Примеры заданий текущего контроля успеваемости по разделу 1 основы организационного поведения

Тема 1. Личность как субъект организационного поведения

Перечень вопросов к занятию:

1. Понятие личности и ее свойства
2. Типы поведения личности в организации
3. Построение деловой карьеры
4. Социально-демографические особенности и личные качества работников

Задания для самостоятельной работы:

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к занятию по следующим вопросам:

1. Понятие личности и ее свойства
2. Типы поведения личности в организации
3. Построение деловой карьеры
4. Социально-демографические особенности и личные качества работников

Вопросы для устного опроса студентов:

1. Каковы основные предпосылки зарождения организационного поведения как самостоятельного научного направления исследований?
2. Раскройте связь различных школ управленческой мысли и моделей организации.
3. Дайте определение и установите различия между отношениями, ценностями и убеждениями. Как эти понятия связаны между собой и как они объясняют поведение человека?
4. Каковы основные тенденции по вынесению суждений? Какие при этом допускаются ошибки? Опишите несколько рабочих ситуаций, иллюстрирующих отрицательное воздействие ошибки, допущенной при вынесении суждения, на взаимоотношения между начальником и подчиненным.

Задания для практического (семинарского) занятия:

1. Проанализируйте природные свойства человека и их влияние на его поведение в организации.
2. Подумайте, почему менеджеры должны изучать, уметь анализировать и прогнозировать поведение людей в организации.

Перечень тем рефератов:

1. Развитие теорий организационного поведения и теории организации на современном этапе.
2. Создание эффективной системы мотивации труда

Темы докладов, сообщений:

1. Системы "Личность" и "Организация".
2. Базисные идеи о природе человека и организаций.

Фонд тестовых заданий по теме № 2:

1. Суть теории равенства и справедливости:

- а) создание благоприятных условий труда для всех сотрудников;

б) справедливая оценка усилий человека по сравнению с усилиями других сотрудников;

в) удовлетворение потребностей работников различного уровня;

г) учет индивидуальных возможностей работника;

д) материальное поощрение всех сотрудников.

2. На организационном уровне поведения принятие решений рассматривается как:

а) основной механизм управления организационным поведением, определяющий и организационный климат и результативность работы организации;

б) условие развития сотрудников;

в) условие доверия руководителю;

г) возможность учета индивидуальных возможностей сотрудников;

д) возможность творческого подхода к решению проблем.

3. Назовите количество уровней, на которых может проводиться анализ организационного поведения:

а) 2;

б) 3;

в) 4;

г) 5;

д) 6.

4. Какая модель поведения в организации характеризуется наличием конфликтогенного фона, выраженного в агрессивно-враждебной психологической атмосфере, особенно ярко проявляющий себя в поляризации по вертикали:

а) модель «выигрыш»;

б) модель «выигрыш»;

в) модель «выигрыш-проигрыш» с обеих сторон;

г) модель «выигрыш-выигрыш» с обеих сторон;

д) модель «выигрыш-проигрыш».

5. Какое положение достаточно полно характеризует функцию коммуникаций в организации:

а) коммуникации - это доведение информации от одного человека до другого или групп людей с целью взаимопонимания, позволяющего повысить качество принимаемых решений;

б) коммуникации - это обмен информацией между членами группы;

в) коммуникации - это мотивация членов организации;

г) коммуникации облегчают взаимное приспособление людей в организации;

д) коммуникации реализуют стиль управления организационным поведением.

6. Коммуникативная активная структура без наличия формального лидера, которая позволяет всем членам группы свободно обмениваться информацией, при этом удовлетворенность процессом общения довольно высока, называется:

- а) многоканальная коммуникативная сеть;
- б) шпора;
- в) цепь;
- г) колесо;
- д) круг.

7. Коммуникативный поток, движущийся от одного уровня в группе или организации к другому. от более низкого к более высокому, называется:

- а) нисходящим;
- б) восходящим;**
- в) горизонтальным;
- г) оперативным;
- д) эффективным.

8. Определите цель восходящей информации в организации:

- а) повышает оперативность принимаемых решений;
- б) уменьшает степень искажения информации;
- в) информирует о текущих проблемах, результатах работы с точки зрения самих работников;**
- г) повышает самостоятельность и ответственность лиц, вовлеченных в совместную деятельность;
- д) позволяет решать эффективно творческие задачи.

9. Определите основную функцию неформальной коммуникации в организации:

- а) манипуляция информацией;
- б) механизм обратной связи, сигнализирующей об интересах и потребностях персонала;**
- в) оценка деятельности руководителя;
- г) средство объединения аутсайдеров в коалиции;
- д) провоцирует повышение тревожности работников.

10. Внешний механизм управления поведением группы, индивидуальным уровнем поведения действует через:

- а) организационную культуру и систему формальных и неформальных отношений, осуществляемых в данной организации;**
- б) профессиональное и личностное развитие сотрудников организации;
- в) ценности конкретных групп;
- г) решение проблемных ситуаций в организации;
- д) оценку деятельности сотрудников.

Тема 3. Потребности и мотивы

Перечень вопросов к занятию:

1. Понятие и значение мотивации.
2. Взаимосвязь понятий: потребности, мотивы, стимулы.
3. Модель мотивационного процесса
4. Трудовая дисциплина.
5. Социальный контроль и самоконтроль
6. Поведение человека

Задания для самостоятельной работы:

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к занятию по следующим вопросам:

1. Модель мотивационного процесса
2. Трудовая дисциплина.
3. Социальный контроль и самоконтроль

Вопросы для устного опроса студентов:

1. Дайте понятие «мотивация и научение».
2. Какого влияние мотивации на результативность организации и целеполагание?
3. Перечислите виды мотивов в организационном поведении.
4. Какие типы трудовой мотивации Вы знаете?
5. Перечислите факторы, влияющие на мотивацию.
6. Дайте определение понятию «динамика мотивации труда».
7. Перечислите этапы служебной карьеры.
8. Дайте определение понятию «целеполагание».

Задания для практического (семинарского) занятия:

1. Иерархия потребностей А. Маслоу.
2. Содержательные теории мотивации.
3. Процессуальные теории мотивации.
4. Теория ожиданий В. Врума.
5. Мотивационная теория справедливости Дж. Адамса.
6. Теория мотивации Л. Портера и Э. Лоулера
7. Сущность мотивации персонала.
8. Оценка труда и мотивация.
9. Нематериальное стимулирование.
10. Классификация мотивов организационного поведения.
11. Что такое мотивационный комплекс?

Задание 1.

1. Определить факторы, влияющие на поведение работников (внутри организации и за ее пределами).
2. Сравнить системы управления в этих двух организациях, выявить их сильные и слабые стороны.

Ситуация.

Лида Смирнова пристально смотрела на свой кофе и пирожок. После трудного рабочего дня она пыталась расслабиться в кафе, часто посещаемом деловыми людьми. Подняв взгляд, она заметила свою давнюю подругу по университету, входящую в кафе. Прошло уже два года, как она последний

раз виделась с Анной Яблоковой. В то время они были в одной группе на занятиях по курсу «Организационное поведение».

– Анна! – воскликнула Лида, пытаясь привлечь ее внимание. – Присаживайся. Я не видела тебя целую вечность. Я не знала, что ты осталась в городе.

– Я проходила вводное обучение в страховой компании, где работаю последние 18 месяцев, – ответила Анна. – А как у тебя дела?

– Я работаю в рекламном агентстве «Альбатрос». Я там уже почти год, – сказала Лида.

– Интересно, что это за организация? – спросила Анна. – Я слышала, что это достаточно жесткая контора.

– Я не знаю, откуда у тебя такая информация, – ответила Лида, – но ты права. Платят действительно хорошо, но ежедневно выжимают из нас каждый выплаченный нам рубль. Люди, с которыми я работаю, очень хорошие, но сильно конкурируют друг с другом. Я думаю, что наша компания проводит некую неписаную политику. Новых людей пытаются

столкнуть друг с другом, а «победитель» получает продвижение. Не получившие продвижение в компании долго не задерживаются. Они ищут что-нибудь на стороне или их просят подыскать себе что-нибудь другое. Я надеюсь, ты понимаешь, что я имею в виду.

Анна сочувственно взглянула на подругу.

– У нас в страховой компании тоже идет своя борьба, но все это выглядит несколько иначе. У меня относительно низкая заработная плата, но мне кажется, что меня скоро повысят. Как бы этого хотелось! Когда я начала работать, мне сказали, что повысят через 9 месяцев ученичества, но они превратились сначала в 12, затем в 15... В итоге прошло уже 18 месяцев, но никого из моей группы еще не повысили. Двое, занимавшие должности выше меня, уже уволились. Поэтому нас, двоих оставшихся, скоро повысят. Я надеюсь, что это коснется и меня. Политика компании заключается в продвижении людей, но в медленном продвижении. Можно было бы, конечно, обратиться к официальным кадровым документам. Я уже подобрала много таких материалов, но как-то сомневаюсь, стоит ли мне на них ссылаться. У меня прекрасная начальница. Когда я разуверилась во всем, она отвела меня в сторону и сказала, что у меня все идет хорошо. Она показала планы компании по продвижению сотрудников и сказала, что она будет настойчиво рекомендовать меня на открывающиеся вакансии. Мне кажется, я просто нетерпеливая.

Лида отставила свой кофе.

– Мой начальник просто дурак, но он хитрый дурак. Он окружил себя людьми, делающими так, что он выглядит хорошо. Они делают свою работу, а он получает все результаты. Я большому научилась от коллег, чем от него. Не понимаю, как такие люди, как он, выживают в нашей компании. Ты, наверное, сейчас думаешь, что его подчиненные надеются на свое продвижение. Он, должно быть, лучший артист, чем я о нем думала.

– Тебе нравится то, что ты делаешь? – спросила Анна.

– Да, это очень интересная работа, – ответила Лида. – Она сложнее того, чему нас учили в университете. Было бы лучше, если бы наши профессора рассказывали нам о политике в компаниях. Я хотела бы знать что-нибудь о том, как увидеть в своем начальнике что-то хорошее. Ты видишь, мне это крайне необходимо.

Обе некоторое время сидели тихо. Наконец Анна сказала:

– В пятницу в театре будут показывать новую пьесу. У меня есть лишний билет. Хочешь пойти со мной?

– Я бы пошла, Анна, – сказала Лида, – но я взяла домой много работы. Может быть, мы сходим куда-нибудь вместе в следующий раз, ладно?

– Да, конечно, – ответила Анна, – после того, как нас обеих повысят.

Они обе засмеялись, и Анна потянулась за своим пальто.

Перечень тем рефератов:

1. Характеристики мотивов поведения.
2. Мотивационный комплекс.
3. Создание эффективной системы мотивации труда

Темы докладов, сообщений:

1. Стимулирование и мотивация.
2. Социальная мотивация.
3. Материальная и нематериальная мотивация

Фонд тестовых заданий по теме № 3:

1. Степень пресечения потребностей организации и потребностей работников

характеризует в большей степени:

- а) миссию организации;
- б) организационный климат;**
- в) наличие программ повышения квалификации;
- г) уровень конфликтности в организации;
- д) характер коммуникаций в организации.

2. О какой модели поведения в организации идет речь, если потребности организации и потребности людей в значительной степени пересекаются:

- а) модель «выигрыш»;
- б) модель «выигрыш-проигрыш»;
- в) модель «выигрыш-выигрыш» с обеих сторон;**
- г) модель «выигрыш-проигрыш» с обеих сторон;
- д) модель «проигрыш»;

3. О какой модели поведения в организации идет речь, если существует психологический барьер, затрудняющий разумную коммуникацию между двумя сторонами: руководством организации и работником:

- а) модель «выигрыш-проигрыш» с обеих сторон;**
- б) модель «выигрыш-выигрыш» с обеих сторон;
- в) модель «выигрыш»;
- г) модель «проигрыш»;

д) модель «выигрыш-проигрыш».

4. Внутренний механизм управления поведением групп, индивидуальным поведением в организации реализуется через:

а) устойчивую систему представлений о самом себе, через воздействие на образ-Я, которые влияют на межличностное поведение в группе;

б) управление коммуникативными потоками;

в) реализацию программ повышения квалификации сотрудников;

г) оценку деятельности сотрудников;

д) реализацию миссии организации.

5. Цель модели управления организационным поведением, разработанной Джозефом Лафтом и Харри Ингрэмом (Окно Джохари):

а) достижение взаимопонимания в организационном поведении;

б) манипулирование другим человеком;

в) демонстрация поведения;

г) активизация защитных механизмов поведения;

д) личностный и профессиональный рост работника.

6. Важным механизмом управления индивидуальным уровнем организационного поведения является:

а) оценка результативности работника;

б) постановка цели или задачи профессиональной деятельности;

в) учет индивидуальных особенностей человека;

г) материальное и нематериальное стимулирование;

д) ощущение значимости труда.

7. SMART-технология - это технология:

а) взаимодействия руководителя и сотрудника;

б) целеполагания;

в) мотивации;

г) организации;

д) оценки.

8. Повышению эффективности принимаемых управленческих решений способствует метод:

а) наблюдения;

б) тестирования;

в) беседы;

г) социометрии;

д) метод «мозгового штурма» в различных вариациях.

9. Эффективно и быстро получить объективную картину в организации «через голову» линейного руководителя помогает метод:

а) анкетирования;

б) тестирования;

в) «мозгового штурма»

г) шеф идет «в народ»

д) социометрии.

10. Сколько уровней анализа организационной структуры предложил Э.Шейн:

- а) 1;
- б) 2;
- в) 3;**
- г) 4;
- д) 5.

Комплект контрольных заданий по разделу 1 «Основы организационного поведения»

1. Какое определение наиболее полно отражает основные цели дисциплины

«Организационное поведение»:

а) понять, научиться предсказывать поведение людей в организации, а также управлять им;

б) объяснить причины поступков индивидов в определенных условиях;

в) предсказание поведения работников в будущем;

г) овладение навыками управления людьми;

д) обучение и развитие кадров.

2. Как называется первый этап развития теории организационного поведения (20- 30 гг. XX в.):

а) культурологический;

б) классический;

в) менеджмент человеческих отношений;

г) этап социально-групповых норм поведения;

д) поведенческий.

3. Организационное поведение как научная дисциплина сформировалась в:

а) 20-30 гг. XX в;

б) 30-40 гг. XX в;

в) 40-60 гг. XX в;

г) 60-70 гг. XX в;

д) 70-90 гг. XX в.

4. Суть теории равенства и справедливости:

а) создание благоприятных условий труда для всех сотрудников;

б) справедливая оценка усилий человека по сравнению с усилиями других сотрудников;

в) удовлетворение потребностей работников различного уровня;

г) учет индивидуальных возможностей работника;

д) материальное поощрение всех сотрудников.

5. На организационном уровне поведения принятие решений рассматривается как:

а) основной механизм управления организационным поведением, определяющий и организационный климат и результативность работы организации;

б) условие развития сотрудников;

- в) условие доверия руководителю;
- г) возможность учета индивидуальных возможностей сотрудников;
- д) возможность творческого подхода к решению проблем.

6. Назовите количество уровней, на которых может проводиться анализ организационного поведения:

- а) 2;
- б) 3;**
- в) 4;
- г) 5;
- д) 6.

7. Степень пресечения потребностей организации и потребностей работников

характеризует в большей степени:

- а) миссию организации;
- б) организационный климат;**
- в) наличие программ повышения квалификации;
- г) уровень конфликтности в организации;
- д) характер коммуникаций в организации.

8. О какой модели поведения в организации идет речь, если потребности организации и потребности людей в значительной степени пересекаются:

- а) модель «выигрыш»;
- б) модель «выигрыш-проигрыш»;
- в) модель «выигрыш-выигрыш» с обеих сторон;**
- г) модель «выигрыш-проигрыш» с обеих сторон;
- д) модель «проигрыш»,

9. О какой модели поведения в организации идет речь, если существует психологический барьер, затрудняющий разумную коммуникацию между двумя сторонами: руководством организации и работником:

- а) модель «выигрыш-проигрыш» с обеих сторон;**
- б) модель «выигрыш-выигрыш» с обеих сторон;
- в) модель «выигрыш»;
- г) модель «проигрыш»;
- д) модель «выигрыш-проигрыш».

Примеры заданий текущего контроля успеваемости по разделу 2 управление человеческими ресурсами

Тема 4. Группа как субъект организационного поведения и объект управления. Конфликты в организации.

Перечень вопросов к занятию:

1. Понятие и типология малых профессиональных групп
2. Этапы развития групп и команд
3. Явление конформизма

4. Команда как особая разновидность групп
5. Формы и методы стабилизации денежного обращения
6. Определение конфликта, основные типы конфликтов
7. Межгрупповые конфликты: сущность, функции, виды, причины, последствия

8. Управление конфликтами в организации

9. Коммуникации

Задания для самостоятельной работы:

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к семинару по следующим вопросам:

1. Понятие и типология малых профессиональных групп

2. Этапы развития групп и команд

3. Явление конформизма

4. Межгрупповые конфликты: сущность, функции, виды, причины, последствия

5. Управление конфликтами в организации

Вопросы для устного опроса студентов:

1. Перечислите виды рабочих групп.

2. Перечислите причины объединения в группы.

3. Какое индивидуальное поведение в группевы знаете?

4. Команда как особая разновидность групп. Дайте определение.

5. От чего, на ваш взгляд, зависит развитие успеха команды?

6. Дайте определение понятию «принятие решений».

7. Перечислите стили принятия решений.

8. Какие бывают принятия решений группами?

9. Какие бывают принятия решений в экстренных ситуациях?

10. Какие вы знаете способы улучшения групповых решений?

11. Дайте понятие конфликта и назовите его виды?

12. Назовите стили поведения человека в конфликтной ситуации?

13. Дайте понятие коммуникации?

14. Какие виды коммуникаций вы знаете?

15. Дайте характеристику конфигурации коммуникационных сетей ?

16. Каковы причины неудовлетворительных коммуникаций?

Задания для практического (семинарского) занятия:

1. Раскройте меры борьбы с инфляцией, необходимость комплексного подхода в борьбе с инфляцией.

2. Рассмотрите использование инструментов антиинфляционной политики в государственном регулировании современной экономики России.

3. Межгрупповой конфликт, его причины. Черты групп, находящихся в конфликте.

4. Организационный конфликт, его типы. Развитие представлений о конфликте.

5. Понятие о стрессе. Стадии развития стресса

Задача 1.

Владелец и директор успешной украинской компании-ритейлера Тарас Б. отправляет Андрея и Остапа – двух молодых, но очень перспективных сотрудников, принятых на работу им же, на очень дорогие и престижные курсы повышения квалификации в Киев. Когда они возвращаются, Тарас берет их в Харьков на важные переговоры, касающиеся поглощения фирмы-конкурента с временными финансовыми трудностями. В командировке он узнает, что Андрей тайно встречается с Эльжбетой, с которой познакомился на курсах. Пикантность ситуации придает то, что Эльжбета – топ-менеджер компании «Фининвест», которая на днях выступила в роли «белого рыцаря» по отношению к поглощаемой фирме. Тарас принимает непростое решение уволить Андрея.

Вопросы:

1. Какие типы конфликтов возникли в данной ситуации?
2. Чем руководствовался Тарас, принимая решение об увольнении?
3. Мог ли он как-либо иначе повлиять на ситуацию, чтобы личная жизнь сотрудника не входила в противоречие с интересами бизнеса?
4. Как бы вы поступили на месте Андрея?
5. Правильно ли вкладывать деньги в обучение молодых специалистов, еще не доказавших свою лояльность к компании?

Задача 2.

Часть 1

В середине октября 29-летний Борис Минин, президент небольшой торговой компании, должен был встретиться со своей управленческой командой по поводу увеличения цен на продаваемые товары. Пост президента он получил год назад от своего отца, владельца компании. Это был поистине сумасшедший год. Компания чуть было не обанкротилась. Однако еще многое осталось сделать, чтобы увести компанию от "края пропасти". Ниже приводится характеристика членов управленческой команды Бориса, собравшихся на заседание к 11:00. Владимир — 32-летний финансовый директор компании; в компании работает три года, придя туда из одной из аудиторских компаний "Большой шестерки". Помимо финансов, он отвечает за бухгалтерию и общеадминистративные вопросы. Николай (35 лет) работает в компании восемь лет. Хотя по образованию он экономист, он поменял много работ в компании. Сейчас он занимается вопросами закупок товаров у поставщиков и подчиняется Владимиру. Елена — 45-летняя сестра Бориса — руководит торговыми операциями. Торговля организована через дилеров, поэтому у Елены всего несколько человек в подчинении. По семейным обстоятельствам ей не удалось закончить вуз и получить высшее образование. Борис созвал заседание и пригласил на него консультанта по управлению, чтобы обсудить проблемы в связи с необходимостью повышения эффективности деятельности компании.

Борис. Ладно, мы потратили уже немало времени на обсуждение вопроса о повышении цен. Владимир рекомендует поднять цены на 16% уже

сейчас. Хотелось бы узнать мнение каждого из вас об этом. Начнем с тебя, Владимир.

Владимир: Мой анализ данных из отчетов по прибыли указывает, что увеличение цен на 16% необходимо прямо сейчас, если мы еще хотим получить какую-нибудь прибыль в этом году. По самым лучшим моим оценкам, мы теряем деньги на каждой продаже. Мы с самого начала года еще ни разу не повышали цены. У нас просто нет сейчас выбора. Мы должны это сделать.

Николай: Конечно, было бы лучше увеличить цены не по сравнению с началом этого года, а по сравнению с этим же периодом прошлого года. Необходимо учитывать, что мы находимся в середине сезона продаж и повальное увеличение цен не очень желательно. Но, к сожалению, у нас нет выхода.

Владимир: У нас нет способа от этого отказаться. Борис (выдерживая паузу, оглядывает всех собравшихся): Итак, все вы рекомендуете увеличить цены прямо сейчас?

Николай и Владимир: Да!

Владимир: Необходимо помнить, что мы не можем поднять цены по старым заказам, их можно ввести только в новые заказы. Мы уже отправили много заказов по старым ценам. Дилеры могут не принять наших предложений. Поэтому повышение цен коснется только тех заказов, которые мы ожидаем получить.

Николай: Если повышение цен будет отнесено только к новым заказам, то, принимая во внимание 32-страничный список выполненных заказов у Елены, мы просто не сможем почувствовать результата от увеличения цен, о котором говорим.

Владимир: Тогда мы должны известить дилеров о повышении цен на уже поставленные им товары. Я задержу им поставки и pošлю письма о повышении цен. Я также попрошу их подтвердить свое согласие на это. В противном случае намекну им, чтобы они не ожидали от нас в будущем товара.

Николай: Действительно, подтвержденные заказы дадут нам такую возможность. Борис. Вы думаете, что это самое лучшее, что можно сделать?

Владимир: Мы делаем деньги, и было бы глупо в этой ситуации не поднимать цены.

Борис. Елена, ты чем-то недовольна. Что ты думаешь по этому поводу?

Елена (пожимая плечами): Я даже не знаю.

Владимир (с явным нетерпением): Мы же теряем деньги на каждом заказе.

Елена: Меня беспокоит, что мы поднимаем цены в середине сезона продаж.

Николай: Если ждать, то про это можно просто забыть. Владимир: Елена, тогда что-нибудь предложи.

Елена: Я не знаю. (Пауза.) Эти заказы (берет в руки 32-страничную книгу заказов) обрабатывались целый месяц с дилерами. Здесь свыше 175

статей товаров. Все это надо теперь переделать и разослать дилерам обратно для подтверждения. Мне это не очень нравится.

Владимир: Но это стоит сделать.

Николай: Посмотрите, в наших письмах мы можем сослаться на инфляцию, и, кроме того, ведь это первое увеличение цен за год. Большинство дилеров поймут это. Давайте попробуем. Здесь стоит рисковать, не правда ли, Елена?

Елена (опять пожимает плечами).

Борис. Елена, ну скажи что-нибудь.

Елена: Не знаю. Я понимаю, что цены надо увеличить, но меня это беспокоит.

Владимир: Бизнес - это принятие трудных решений. За это нам и платят. (Все примолкли, смотрят друг на друга, а потом все - на Бориса.)

Вопросы к части 11.

1. Объясните, что произошло на данном заседании?
2. Какую роль выполнял каждый из участников?
3. Что каждый из них делал и пытался сделать?
4. Попробуйте нарисовать схему взаимодействия участников заседания.
5. Было ли заседание эффективным? Объясните.
6. Какое решение они собираются принять?
7. Какие детали важны для этого решения?
8. Как вы поступили бы на их месте?

Часть II

Консультант (спокойно): Я думаю, что Елена говорит интересные вещи. Вы хотите "сделать" большие деньги в середине сезона продаж. В этом и заключается проблема. Если вы не можете обойтись без увеличения цен, то должны подумать о том, как сделать это, сняв большую часть проблем, порожденных этим решением.

Владимир (грубо и с обидой): Было бы глупо отказаться от повышения цен.

Консультант (спокойно): Может быть это и правда, но лучшим ли образом вы это делаете? Всегда бывает много выходов из положения. Я не думаю, что вы решаете проблему наиболее эффективным методом. (Пауза.) Даже взяв за основу повышение цен, это можно сделать хорошо или плохо. Здесь стоит подумать над тем, как это сделать с наименьшими потерями. Все молчат, пока консультант их оглядывает и ждет чьего-либо комментария.

Ничего не услышав, консультант продолжил: Так, пока вы будете обмениваться письмами с дилерами, пройдет немало времени. Эффект от повышения цен проявится только в конце сезона, а деньги вы получите еще позже. Подумайте о том, что за это время вы потеряете ряд заказов. Чего в этой ситуации будет больше: выгоды или потери? Смотрите на это во времени.

(Консультант сделал паузу, дав возможность для комментария.)

Елена: Вот это я и имела в виду.

Консультант: По неполученным заказам повысить цены будет проще, если объяснить дилерам ситуацию.

Владимир (уже не грубо и очевидно с положительным отношением): Ладно, я так и сделаю.

Николай: У нас целая кипа новых заказов, ждущих подтверждения...

Владимир: Правильно, если нам помогут, то мы можем начать с Крупных заказов и сделать это уже сегодня.

Консультант: А почему бы ни подключить к этому людей Елены?

Елена: Да, они знают дилеров лучше. Мы поручим им эту работу, и пусть они связываются с дилерами немедленно. Правда, много сил уйдет на то, чтобы убедить дилеров в необходимости повышения цен. Я тоже займусь этим сразу же после заседания.

Владимир: Я думаю, что по крупным заказам нам всем надо работать индивидуально по телефону, а по небольшим заказам разослать письма.

Консультант: Надо уговорить дилеров сохранить заказы. Это нужно обязательно сделать. Скажите им, что вы сохраните все их заказы и пойдете им навстречу со всеми изменениями, которые они сочтут необходимыми в связи с повышением цен, если они подтвердят свое согласие в течение пяти дней. И весь этот процесс надо держать под контролем.

Елена: Что меня беспокоит, так это то, как лучше сделать всю эту работу. Ведь повышение цен — это серьезное дело. Я думаю, что люди пойдут нам навстречу.

Владимир: Мы с Еленой займемся всем этим немедленно.

(Все опять замолчали.)

Борис. Хорошо, сможете ли вы все заняться этой работой немедленно? Завтра опять встретимся утром и посмотрим, как у нас идут дела.

Вопросы к части II

1. Что вы теперь думаете об окончательном решении? Оно лучше? Могли бы вы назвать первое решение "ограниченным"?

2. Могла бы управленческая команда Бориса принять новое решение без помощи консультанта? Обоснуйте ответ.

3. Можно ли сказать, что в части I управленческая команда не занималась решением проблемы? Почему?

4. Что консультант изменил в работе управленческой команды Бориса и в ее организационном окружении, сложившемся в компании? Нужно ли здесь что-либо менять?

5. Как данная ситуация свидетельствует о групповом решении проблем, принятии решений и о групповой работе в целом?

Перечень тем рефератов:

1. Процесс управления современной организацией.

2. Сущность и виды организационных изменений.

3. Управление межгрупповыми конфликтами

4. Виды и классификация коммуникаций в организации

Темы докладов, сообщений:

1. Основные принципы организации.

2. Классификация организаций.
3. Роль организаций в жизни современного общества.
4. Место и роль организационного конфликта в управлении.
5. Управление конфликтом как функция руководства.
6. Методы разрешения организационных конфликтов.

Фонд тестовых заданий по теме № 4:

1. Группы можно классифицировать по целям их создания. Так, группа, формируемая для оперативного достижения целей, носит название целевой или проектной, а группа, созданная для долговременного выполнения определенной функции, называется:

- 1) социально-экономической группой;
- 2) группой по интересам;
- 3) функциональной группой;
- 4) производственной группой;
- 5) постоянной группой.

2. В каждой организации всегда имеются следующие группы:

- 1) целевые;
- 2) формальные;
- 3) неформальные;
- 4) управленческие;
- 5) условные.

3. Ясность целей и согласие с ними членов группы определяют успешное их достижение. Для того чтобы достичь целей, руководитель должен:

- 1) единолично ставить цели перед группой в целом и каждым ее членом в отдельности;
- 2) делегировать полномочия по определению целей одному-двум своим подчиненным;
- 3) не принимать во внимание никаких советов и предложений со стороны членов группы;
- 4) привлекать к процессу постановки целей всех членов группы;
- 5) проводить обсуждение целей только после того, как они поставлены перед членами группы.

4. Люди образуют группы в силу следующих причин:

- 1) возможности удовлетворять потребности в общении;
- 2) пространственной близости;
- 3) общности установок и ценностей;
- 4) привлекательности целей группы;
- 5) эмоциональной близости и разделяемых чувств.

5. Этапами развития группы являются:

- 1) планирование;
- 2) организация;
- 3) нормирование;
- 4) расформирование;
- 5) бурление.

6. Основными характеристиками группы, зависящими от типа взаимоотношений и взаимодействий ее членов, являются:

- 1) групповая сплоченность;
- 2) размер группы;
- 3) групповой процесс;
- 4) роли членов группы;
- 5) лидерство.

7. Условиями функционирования группы определяются следующие ее характеристики:

- 1) система вознаграждений;
- 2) структура группы;
- 3) задачи, решаемые группой;
- 4) групповые нормы;
- 5) пространственное расположение членов группы.

8. Оптимальный размер группы составляет

- 1) 3-4 человека;
- 2) 5-7 человек;
- 3) 15-20 человек;
- 4) не более 3 человек;
- 5) более 20 человек.

9. Выделите определение контркультуры:

- а) культура, разделяемая большинством сотрудников;
- б) культура какой-либо социальной или демографической группы;
- в) культура, противодействующая доминирующей организационной культуре;

культуре;

- г) культура межличностных отношений в трудовом коллективе;
- д) культура управления, которую характеризуют методы управления, стиль руководства.

10. 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

11. Последовательность стадий развития конфликта:

- а) спорная ситуация, препятствование со стороны одного из участников достижению целей другими участниками, инцидент, конфликт
- б) конфликтная ситуация, спорная ситуация, конфликт
- в) восприятие ситуации как конфликтной, препятствие со стороны других участников, дальнейшим действиям

12. Элементы коммуникационного процесса:

- а) формирование значения, сообщение, получатель
- б) коммуникатор, сообщение, каналы передачи, получатель, обратная связь

в) отправитель, кодирование, передача сообщения

13. Двухсторонним коммуникационный процесс делает:

а) отправление сообщения

б) обратная связь

в) передача сообщения

14. Предмет конфликта – это:

а) то, на что претендует каждая из конфликтующих сторон

б) объективно существующая или воображаемая проблема, являющаяся причиной раздора между сторонами

в) препятствие в достижении цели.

15. Для изучения организационного поведения наиболее значимы:

а) вербальные и невербальные коммуникации

б) межличностные коммуникации

в) формальные и неформальные коммуникации

16. Барьеры, встречающиеся на пути эффективных коммуникаций:

а) личностные, временные, языковые, семантические, физические, организационные, культурные различия, коммуникативные перегрузки, различия в статусе, нежелание делиться информацией

б) межличностные, фильтрация информации, вредные вербальные привычки, семантические, временные, помехи во время радиопередачи

в) стереотипы восприятия, неумение слушать собеседника, психологическая несовместимость, селективное восприятие информации, различия в ценностных суждениях

17. Когда работнику даются противоречивые указания – это:

а) внутриличностный конфликт

б) межличностный конфликт

в) межгрупповой конфликт

18. Специфические функции организационной культуры:

а) охранная;

б) интегрирующая;

в) регулирующая;

г) образовательная и развивающая;

д) легитимация организационной деятельности.

19. На возможность организационной культуры влияют:

а) стадии жизненного цикла организации;

б) психологический климат организации;

в) организационный кризис;

г) уровень культуры;

д) смена руководства.

20. 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.

Тема 5. Лидерство, власть и влияние

Перечень вопросов к занятию:

1. Понятие лидерства и руководства
2. Основные теории лидерства
3. Стиль руководства в управлении организацией
4. Лидерство и власть для решения стратегических и оперативных управленческих задач
5. Лидерство для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики

6. Принципы формирования команды для управления организацией

Задания для самостоятельной работы:

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к семинару по следующим вопросам:

1. Основные теории лидерства
2. Стиль руководства в управлении организацией.
3. Принципы формирования команды для управления организацией

Вопросы для устного опроса студентов:

1. Дайте понятие лидерства?
2. Дайте понятие власти?
3. В чем заключаются особенности формальной власти?
4. Назовите виды власти, которые имеют личностную основу?
5. Какие виды власти имеют организационную основу?
6. Дайте характеристику различных стилей руководства?
7. Чем определяется эффективность работы руководителя?

Задания для практического (семинарского) занятия:

1. Роли и деятельность лидеров в исследовании Фреда Лютенса.
2. Национальный и социально-демографический аспекты лидерства.
3. Власть в контексте организации.
4. Власть как межличностное взаимодействие.
5. Классификация оснований власти.
6. Потребность во власти.

Задача 1.

Уильям Х. Гейтс, возможно, является одним из самых влиятельных людей в отрасли, производящей персональные компьютеры. В 1980 г. в его компанию "Майкрософт" обратилась корпорация "Ай Би Эм" относительно разработки операционной системы для ее нового персонального компьютера. Благодаря усилиям своего недавно нанятого программиста, "Майкрософт" смог предложить "Ай Би Эм" теперь всем известную программу MS-DOS, которая позже использовалась во всех персональных компьютерах "Ай Би Эм" и совместимых с ними компьютерах. Впоследствии "Майкрософт" стал буквально незаменим в отрасли компьютеров. Компания поставляла математическое обеспечение, которое профессиональные программисты используют на компьютерах производства "Ай Би Эм" и "Эпл". Под

руководством Гейтса "Майкрософт" установил стандарты для программ, которые управляют сетями персональных компьютеров и периферийных устройств. В дальнейшем разрабатывалась операционная система для второго поколения персональных компьютеров "Ай Би Эм". Стратегия установления новых стандартов, что в дальнейшем гарантирует долю на многих рынках, сделали "Майкрософт" крупнейшей компанией по разработке математического обеспечения в США, а Гейтса – миллиардером. Согласно журналу "Уолл Стрит Джорнэл", "эта стратегия основывается исключительно на силе воли господина Гейтса, а также на его умении убеждать, уговаривать, а иногда – и припугивать самых крупных клиентов, заставляя их покупать умопомрачительные персональные компьютеры, которые на каждом шагу пользуются услугами "Майкрософт". Легенды о тактике сильной руки, применяемой Гейтсом, знают все. В 1985 г., когда Джон Скалли из "Эппл" разрабатывал язык "МакБейсик" для своего персонального компьютера "Макинтош", Гейтс пригрозил остановить действие купленной "Эппл" лицензии на использование программ, которые Майкрософт разработал для "Эппл-II", если Скалли не закроет проект "МакБейсик". Учитывая, что дела с линией "Макинтоша" тогда обстояли плохо, а необходимые для оплаты многих счетов средства поступали только с линии "Эппл-II", Скалли ничего не оставалось, как согласиться. Многие клиенты и конкуренты уважают Гейтса и восхищаются им. Джон Роуч, высшее административное лицо компании "Тэнди" говорит: "В этой отрасли нет никого более надежного, чем Билл Гейтс". Гейтсу известны планы дальнейшего развития продукции большинства ведущих производителей компьютеров. Другие считают Гейтса надменным и слишком амбициозным. Они утверждают, что его осведомленность о деловых планах такого большого числа компаний дает ему незаслуженное преимущество и создает потенциальный конфликт интересов. Другие, однако ж, ждут, не дождутся, когда "Ай Би Эм" решит, что она стала слишком уязвимой для Гейтса и "Майкрософта" и прекратит свои отношения с ними.

Вопросы

1. Влиятелен ли Билл Гейтс? Обладает ли он властью?
2. Какой тип власти он использует?
3. Использует ли Билл Гейтс для своего влияния такие методы, как убеждение или вовлечение трудящихся в принятие решений?

Перечень тем рефератов:

1. Формирование лояльности персонала компании.
2. Возрастание роли лидерства.
3. Стили лидерства.

Темы докладов, сообщений:

1. Культура поведения лидера в организации.
2. Управление как выражение знаний, опыта, умений.

Фонд тестовых заданий по теме № 6:

1. Власть в организации подразумевает:

а) социальные отношения, которые предполагают обязательное исполнение воли руководителя, обусловленное наличием у него прав и возможности принуждать

б) возможность и способность подчинять своей воле деятельность других людей

в) приказы руководителя

2. Негативный неформальный лидер в организации – это:

а) лидер, который добивается своих целей, путем неявного воздействия на коллег

б) лидер, который способствует выполнению задач руководителя, несмотря на собственные цели

в) лидер, деятельность которого направлена на отрицание воли руководителя

3. Объект власти – это:

а) исполнитель руководящих указаний, распоряжений;

б) подразделение, находящееся в подчинении;

в) руководитель низового уровня управления.

4. Необходимо ли делегирование полномочий при проведении изменений:

а) надо оценивать по конкретной ситуации

б) нет, оно не целесообразно

в) целесообразно, так как оно снижает вероятность будущего сопротивления переменам

5. Эффективность работы руководителя определяется:

а) объемом производства продукции

б) развитием рыночных отношений

в) объединением людей с целью совместной работы

6. Как называется способ изменения установок, когда сотрудники недовольные существующим положением дел, привлекаются к активной работе по изменению ситуации:

а) воздействие страхом или устранение несоответствий

б) влияние друзей и коллег

в) привлечение к сотрудничеству

7. Необходимость власти в организации определяется тем, что:

а) власть существует во всех структурных подразделениях

б) власть является организующим началом

в) власть приводит к дезорганизации

Тема 7. Корпоративная культура и её поведенческое проявление

Перечень вопросов к занятию:

1. Понятие и содержание организационной культуры

2. Функции и факторы организационной культуры

3. Модель формирования корпоративной культуры

4. Развитие корпоративной культуры в российских торговых сетях

Задания для самостоятельной работы:

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к семинару по следующим вопросам:

1. Модель формирования корпоративной культуры
2. Развитие корпоративной культуры в российских торговых сетях

Вопросы для устного опроса студентов:

1. Дайте понятие термина «организационная культура»?
2. Что понимается под субъективной и объективной организационной культурой?
3. Назовите основные характеристики организационной культуры?
4. Охарактеризуйте модель формирования корпоративной культуры?
5. Какие факторы оказывают влияние на формирование организационной культуры?
6. Как осуществляется управление организационной культурой?
7. Назовите факторы, влияющие на формирование организационной культуры в российских торговых сетях?

Задания для практического (семинарского) занятия:

1. Понятие и функции организационной культуры.
2. Азбука организационной культуры (У.Холл).
3. Метафоры оргкультуры (М.Элвессон).
4. Классификации оргкультур.
5. Модель ОСАИ, модель Хэнди, типология Акоффа.

Перечень тем рефератов:

1. Управление организационной культурой.
2. Национальные особенности организационного поведения в России.
3. Модель национальной культуры Ховстеде.

Темы докладов, сообщений, презентаций:

1. Глобальная организационная культура.
2. Создание инновационного климата в организации.

Фонд тестовых заданий по теме № 7:

1. При изменении культуры организации нужно руководствоваться:

- а) изменением организационной структуры
- б) действиями конкурентов
- в) различными факторами, так как это процесс эволюционный, затрагивающий все аспекты деятельности организации

2. Позволяет ли корпоративная культура работникам идентифицировать себя как некое целостное образование, отличное от других:

- а) нет, не позволяет, у нее другие функции
- б) да, позволяет, так как она, объединяя людей в организацию, делает возможным достижение общей цели
- в) позволяет только в малых организациях

3. Наиболее полный перечень составляющих корпоративной культуры:

- а) система ценностей, внешний вид персонала, церемонии и ритуалы
- б) культурная сеть (скрытая иерархия власти), герои организации

в) корпоративные убеждения и ценности

4. Наиболее корректное определение организационной культуры:

а) набор убеждений, ценностей и норм, разделяемых всеми членами организации;

б) образ жизни, мышления, действий;

в) «дух организации»

5. Откуда мы черпаем свои ценности:

а) от родителей;

б) из книг;

в) из средств массовой информации;

г) от друзей;

д) из всех перечисленных источников.

6. Какая из контркультур в организации наиболее опасна для функционирования?

а) прямая оппозиция ценностям доминирующей культуры

б) оппозиция структуре власти

в) оппозиция образцам отношений и взаимодействий

7. Структура организации – это ...

а) формальные признаки, по которым группируются люди и виды работ

б) комплекс понятий, используемых отдельными лицами и группами при взаимодействии с организацией

в) неформальные признаки, по которым группируются люди и виды работ

Тема 8. Корпоративная этика

Перечень вопросов к занятию:

1. Понятие корпоративной этики

2. Нормативные и законодательные основы корпоративной этики

3. Морально – этическая база корпоративной этики

4. Корпоративный кодекс как способ внедрения корпоративной этики

Задания для самостоятельной работы:

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к семинару по следующим вопросам:

1. Корпоративный кодекс как способ внедрения корпоративной этики

Вопросы для устного опроса студентов:

1. Дайте понятие корпоративной этики.

2. Назовите законодательные основы корпоративной этики?

3. Дайте определение морально-этической базе корпоративной этики?

4. Что включает в себя корпоративный кодекс?

5. Дайте определение трудовой дисциплины.

6. Какие функции может выполнять кодекс корпоративной этики?

7. Назовите основные подходы к созданию этических корпоративных кодексов.

Задания для практического (семинарского) занятия:

1. Современные взгляды на место этики в профессиональном общении.

2. Этика взаимоотношений с клиентом, коллегами и начальством в профессиональной деятельности.

Перечень тем рефератов:

1. Мораль, ее функции.
2. Этика – учение о морали.
3. Основные категории этики.
4. Деловой этикет.

Фонд тестовых заданий по теме № 8:

1. Как должны вести себя руководители организации, если инициатива изменений исходит от подчиненных:

- а) всячески содействовать инициативе подчиненных
- б) погасить инициативу
- в) провести всесторонний анализ предлагаемого изменения и на его основе принять решение

2. Необходимо ли при определении характера и глубины изменений учитывать стадию жизненного цикла организации:

- а) да, необходимо, поскольку, каждой стадии присущи свои специфические процессы
- б) нет, это не обязательно
- в) необходимо только на стадии упадка

3. Скелет организации, схема должностей и подразделений, на основе которой строятся формальные отношения между людьми в организации это

- а) организационная культура
- б) организационная структура
- в) организационный дизайн

4. Миссия организации - это:

- а) предназначение организации;
- б) философия организации;
- в) смысл существования организации;
- г) все вместе взятое

5. Чрезмерное внимание к действиям, связанным с индивидуальными различиями, может вызвать хаос в организации

- а) Да
- б) Нет
- в) Не знаю

6. При изменении культуры организации нужно руководствоваться:

а) различными факторами, так как это процесс эволюционный, затрагивающий все аспекты деятельности организации

- б) изменением организационной структуры
- в) действиями конкурентов

7. Работники познают организационную культуру путём усвоения

- а) историй и легенд
- б) ритуалов и символов могущества компании
- в) языка и символического менеджмента

г) все ответы верны.

Перечень дискуссионных тем (вопросов) для проведения круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов:

1. Теоретические основы корпоративной этики: определение, основные принципы, подходы.
2. Корпоративная этика: концепция в развитии.
3. Корпоративная этика: роль в создании положительного имиджа и деловой репутации компании.
4. Этичное поведение как основа развития современной компании.
5. Создание структур, соответствующих этическим принципам.

Комплект контрольных заданий по разделу 2 «Управление человеческими ресурсами»

1. Власть в организации подразумевает:

- а) социальные отношения, которые предполагают обязательное исполнение воли руководителя, обусловленное наличием у него прав и возможности принуждать
- б) возможность и способность подчинять своей воле деятельность других людей
- в) приказы руководителя

2. Негативный неформальный лидер в организации – это:

- а) лидер, который добивается своих целей, путем неявного воздействия на коллег
- б) лидер, который способствует выполнению задач руководителя, несмотря на собственные цели
- в) лидер, деятельность которого направлена на отрицание воли руководителя

3. Объект власти – это:

- а) исполнитель руководящих указаний, распоряжений;
- б) подразделение, находящееся в подчинении;
- в) руководитель низового уровня управления.

4. Необходимо ли делегирование полномочий при проведении изменений:

- а) надо оценивать по конкретной ситуации
- б) нет, оно не целесообразно
- в) целесообразно, так как оно снижает вероятность будущего сопротивления переменам

5. Эффективность работы руководителя определяется:

- а) объемом производства продукции
- б) развитием рыночных отношений
- в) объединением людей с целью совместной работы

6. Как называется способ изменения установок, когда сотрудники неудовлетворенные существующим положением дел, привлекаются к активной работе по изменению ситуации:

- а) воздействие страхом или устранение несоответствий

- б) влияние друзей и коллег
- в) привлечение к сотрудничеству

7. Необходимость власти в организации определяется тем, что:

- а) власть существует во всех структурных подразделениях
- б) власть является организующим началом
- в) власть приводит к дезорганизации

8. При изменении культуры организации нужно руководствоваться:

- а) изменением организационной структуры
- б) действиями конкурентов
- в) различными факторами, так как это процесс эволюционный, затрагивающий все аспекты деятельности организации

9. Позволяет ли корпоративная культура работникам идентифицировать себя как некое целостное образование, отличное от других:

- а) нет, не позволяет, у нее другие функции
- б) да, позволяет, так как она, объединяя людей в организацию, делает возможным достижение общей цели
- в) позволяет только в малых организациях

10. Наиболее полный перечень составляющих корпоративной культуры:

- а) система ценностей, внешний вид персонала, церемонии и ритуалы
- б) культурная сеть (скрытая иерархия власти), герои организации
- в) корпоративные убеждения и ценности

11. Наиболее корректное определение организационной культуры:

- а) набор убеждений, ценностей и норм, разделяемых всеми членами организации;
- б) образ жизни, мышления, действий;
- в) «дух организации»

12. Откуда мы черпаем свои ценности:

- а) от родителей;
- б) из книг;
- в) из средств массовой информации;
- г) от друзей;
- д) из всех перечисленных источников.

13. Какая из контркультур в организации наиболее опасна для функционирования?

- а) прямая оппозиция ценностям доминирующей культуры
- б) оппозиция структуре власти
- в) оппозиция образцам отношений и взаимодействий

14. Структура организации – это ...

- а) формальные признаки, по которым группируются люди и виды работ
- б) комплекс понятий, используемых отдельными лицами и группами при взаимодействии с организацией
- в) неформальные признаки, по которым группируются люди и виды работ

15. Как должны вести себя руководители организации, если инициатива изменений исходит от подчиненных:

- а) всячески содействовать инициативе подчиненных
- б) погасить инициативу
- в) провести всесторонний анализ предлагаемого изменения и на его основе принять решение

16. Необходимо ли при определении характера и глубины изменений учитывать стадию жизненного цикла организации:

- а) да, необходимо, поскольку, каждой стадии присущи свои специфические процессы
- б) нет, это не обязательно
- в) необходимо только на стадии упадка

17. Скелет организации, схема должностей и подразделений, на основе которой строятся формальные отношения между людьми в организации это

- а) организационная культура
- б) организационная структура
- в) организационный дизайн

18. Миссия организации - это:

- а) предназначение организации;
- б) философия организации;
- в) смысл существования организации;
- г) все вместе взятое

19. Чрезмерное внимание к действиям, связанным с индивидуальными различиями, может вызвать хаос в организации

- а) Да
- б) Нет
- в) Не знаю

20. При изменении культуры организации нужно руководствоваться:

- а) различными факторами, так как это процесс эволюционный, затрагивающий все аспекты деятельности организации
- б) изменением организационной структуры
- в) действиями конкурентов

21. Работники познают организационную культуру путём усвоения

- а) историй и легенд
- б) ритуалов и символов могущества компании
- в) языка и символического менеджмента
- г) все ответы верны.

Примеры заданий текущего контроля успеваемости по разделу 3 организационное поведение в международном контексте

Тема 9. Реализация бизнес плана всеми участниками предпринимательской деятельности

Перечень вопросов к занятию:

1. Координация предпринимательской деятельности
2. Понятие, цель, задачи и особенности составления бизнес-плана
3. Организация процесса бизнес-планирования в предпринимательской деятельности
4. Сущность и значение бизнес-планирования в управлении предприятием

Задания для самостоятельной работы:

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к семинару по следующим вопросам:

1. Организация процесса бизнес-планирования в предпринимательской деятельности
2. Сущность и значение бизнес-планирования в управлении предприятием

Вопросы для устного опроса студентов:

1. Расскажите, как влияет глобализация бизнеса на организационное поведение.
2. Дайте характеристику понятия бизнес-плана.
3. Каковы условия эффективности мультинационального взаимодействия?
4. Назовите проблемы и возможные решения культурной адаптации персонала.
5. Каково влияние бизнес-плана на эффективную предпринимательскую деятельность?
6. Проведите анализ различных типов бизнес-планов при организации предпринимательской деятельности.
7. Дайте характеристику приемам формирования благоприятной реализации бизнес-плана.

Задания для практического (семинарского) занятия:

1. Практика создания бизнес-плана.
2. Проанализируйте роль и место эффективного бизнес-планирования предпринимательской деятельности.

Задание № 1.

Практическая работа №8 Бизнес-план

Цель работы:

1. Закрепить и конкретизировать теоретические знания по теме: «Бизнес-планирование».
2. Научиться определять важнейшие социально-экономические приоритеты деятельности предприятия.
3. Получить навыки по составлению титульного листа и резюме бизнес-плана.

Задание: Составить титульный лист и резюме бизнес-плана предприятия по нижеприведенным образцам, используя данные всех ранее выполненных практических работ по дисциплине «Экономика отрасли».

- 2.2. Оформить отчет о проделанной работе.
- 2.3. Ответить на контрольные вопросы (устно).

3. Контрольные вопросы

3.1. Что понимается под бизнес-планом и каково его значение для деятельности предприятия?

3.2. Из каких разделов может состоять бизнес-план?

Перечень тем рефератов:

1. Бизнес – план и его роль в повышении эффективности деятельности организации.

2. Бизнес-план как основа предпринимательской деятельности.

3. Бизнес-планирование как фактор конкурентоспособности товара или услуги.

4. Маркетинг в бизнес-планировании.

5. Зарубежный опыт бизнес-планирования.

6. Совершенствование планирования развития предпринимательской деятельности.

Фонд тестовых заданий по теме № 9:

1. Распределение на правах исключительности (эксклюзивное) означает:

а) намеренное резкое ограничение числа посредников на каждом уровне канала и их исключительные права на продажу товаров

б) использование оптовых и розничных посредников с целью предоставления им возможности сочетать престижный образ товара с хорошим объемом продаж и контролем над движением товаров

в) максимально широкое распространение товара между посредниками исключительно для удобства покупателей

2. Верны ли утверждения:

1. Рассчитываемые в единицах времени показатели оборачиваемости характеризуют фондоотдачу соответствующих элементов основного и оборотного капитала, а выраженные в единицах – скорость их превращения в ликвидную форму

2. Оборачиваемость дебиторской задолженности характеризует среднюю скорость обращения счетов к оплате

а) только 1

б) только 2

в) оба верны

г) нет верного ответа

3. Основными результатами ... анализа рисков являются: выявление конкретных рисков инвестиционного проекта и порождающих их причин, анализ и стоимостной эквивалент гипотетических последствий возможной реализации отмеченных рисков, предложение мероприятий по минимизации ущерба и их стоимостная оценка:

а) количественного

б) разового

в) качественного

4. Коммерческий риск:

а) риск принятия маркетинговых решений

б) неритмичность загрузки оборудования

в) несвоевременная оплата труда

5. Верны ли утверждения:

1. Коэффициент общей ликвидности показывает, в какой степени текущие обязательства покрываются текущими активами

2. Коэффициент общей ликвидности называют также коэффициентом оборачиваемости

а) только 1

б) только 2

в) оба верны

6. При всех прочих благоприятных характеристиках проект будет принят к реализации только при выполнении следующего условия:

а) наличие источников финансирования

б) получение прибыли, обеспечивающей рентабельность инвестиций не ниже желательного для предприятия уровня

в) государственная поддержка

7. При всех прочих благоприятных характеристиках проект будет принят к реализации только при выполнении следующего условия:

а) государственная поддержка

б) наличие источников финансирования

в) возмещение вложенных средств за счет доходов от реализации

8. При всех прочих благоприятных характеристиках проект будет принят к реализации только при выполнении следующего условия:

а) окупаемости инвестиций в пределах приемлемого срока +

б) наличие источников финансирования

в) государственная поддержка

9. Соотношение спроса, предложения, цены в конкретный момент называется ... рынка:

а) емкость

б) эластичность

в) конъюнктура

10. При составлении бизнес-плана используется:

а) макроэкономические показатели

б) бухгалтерская информация

в) список лицензий

Комплект контрольных заданий по разделу 3 «Организационное поведение в международном контексте»

1. Как называется тенденция преувеличивать достоинства собственной культуры и образа жизни, патриотическая одержимость?

А. этноцентризм;

Б. полицентризм;

В. культурный релятивизм.

2. Способность смотреть на мир глазами людей другой культуры, и, следовательно, больше понимать друг друга, называется:

- А. культурной эмпатией;
- Б. мультикультурацией;
- В. космополитизмом.

3. Кто из исследователей национальной культуры выделил 5 основных критериев различий между работниками разных стран?

- А. У. Оучи;
- Б. Г. Хофстед;
- В. В. Ньюстром.

4. Восприятие ситуации с ориентацией только на собственные представления, не осознавая различия между своей и другой культурами называется:

- А. консервативность взглядов;
- Б. отсталость взглядов;
- В. узость взглядов.

5. Ощущение растерянности, опасности, тревоги, вызванные новой окружающей средой, называется:

- А. ксенофобией;
- Б. культурным шоком,
- В. реверсивным культурным шоком.

2. ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ И ПРОВЕРЯЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

1 семестр

Вопросы к зачету

№	Вопросы для промежуточной аттестации студента	Проверяемые компетенции
1.	Модели организационного поведения.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19.
2.	Понятие и сущность организационного поведения	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
3.	Роль организационного поведения в развитии компании и в социально-экономическом развитии общества.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
4.	Роль и значение морали и нравственной культуры в социальной инженерии.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
5.	Социальные и этнические различия в системе организации.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
6.	Школа научного менеджмента	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
7.	Сущность организации работы в профессиональных коллективах	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
8.	Правила организаторской работы и культуры в организации	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
9.	Развитие теории организации и подходов к управлению во второй половине XX в.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
10.	Личность и организация: подходы к оценке личности и ее	ОК-5, ПК-1, ПК-2,

	классификации.	ПК-19
11.	Модель восприятия.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
12.	Фундаментальная ошибка атрибуции.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
13.	Модели человеческих потребностей.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
14.	Поведение групп в организации.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
15.	Определение, классификация, формирование групп.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
16.	Процесс влияния группы на индивида.	ОК-5, ОК-6, ПК-1, ПК-2, ПК-19
17.	Сущность управления человеческими ресурсами.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
18.	Новые тенденции в управлении человеческими ресурсами.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
19.	Принципы управления человеческими ресурсами.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
20.	Система управления человеческими ресурсами.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
21.	Планирование персонала.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
22.	Отбор персонала.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
23.	Обучение и формирование карьеры.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
24.	Оценка результатов труда.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
25.	Модель организации систем вознаграждения.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
26.	Управление процессом мотивации.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
27.	Лидерство и власть в организации.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
28.	Менеджер и лидер.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
29.	Стресс. Понятие, симптомы, подходы к управлению.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19

2 семестр

Вопросы к экзамену

№	Вопросы для промежуточной аттестации студента	Проверяемые компетенции
1.	Развитие концепций управления и организационного поведения.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
2.	Производственная психология и школа человеческих отношений.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
3.	Школа поведенческих наук.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
4.	Современные проблемы менеджмента.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19

5.	Понятие организационного поведения. Его сущность и содержание.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
6.	Характеристика организации как системы.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
7.	Общие типы организаций и их характеристика.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
8.	Современный подход к управлению организацией.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
9.	Жизненный цикл организации.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
10.	Ценностные различия механистического и органического типов организации.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
11.	Поведенческие ресурсы управления. Модель управленческих ориентации руководителя.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
12.	Управление поведением клиента. Типы поведения по отношению к клиенту.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
13.	Модели организационного поведения.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
14.	Основы представления о личности.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
15.	Модель формирования отношений.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
16.	Базисная модель человеческого поведения.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
17.	Теория атрибуции. Фундаментальная ошибка атрибуции.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
18.	Модель восприятия, характеристика блоков ее составляющих.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
19.	Модель опосредованного научения.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
20.	Психологическая типология: типы людей в бизнесе	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
21.	Основные принципы типологии поведения.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
22.	Характерные черты, присущие экстравертам и интровертам, влияющие на эффективность их работы.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
23.	Подходы к сбору информации: сенсорный и интуитивный типы людей.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
24.	Процесс принятия решений: мыслительный и чувствующий, решающий и воспринимающий типы людей.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
25.	Источники стресса.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
26.	Модель стресса.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
27.	Процесс рационального принятия решений.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
28.	Модель креативности.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
29.	Ограниченная рациональность.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
30.	Индивидуальные различия и организационные ограничения в	ОК-5, ПК-1, ПК-2,

	принятии решений.	ПК-19
31.	Понятие «группа». Классификация групп. Группа и команда.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
32.	Основные этапы развития группы.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
33.	Влияние и подчинение в группе.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
34.	Сплоченность группы: сущность и содержание. Факторы, содействующие сплоченности. Последствия сплоченности.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
35.	Виды солидарного поведения.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
36.	Основы социального влияния.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
37.	Подражание, подчинение и приспособление. Рефлекторная реакция на власть.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
38.	Основные способы разрешения конфликтных ситуаций.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
39.	Основные теории и концепции управления конфликтами	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
40.	Роль большинства и меньшинства в достижении социального консенсуса.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
41.	Власть в организации. Характеристика каналов власти.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
42.	Природа лидерства. Менеджер и лидер. Подходы к изучению лидерства.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
43.	Традиции организации и их значение для формирования организационной культуры.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
44.	Источники организационной культуры.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
45.	Области проявления организационной культуры.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
46.	Процесс возникновения и развития конфликта и его природа.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
47.	Оптимальный уровень конфликта в организации.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
48.	Условия и причины возникновения конфликтных ситуаций.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
49.	Модель индивидуальных типов реакции на конфликт.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
50.	Общая характеристика мотивационного процесса. Многоаспектность мотивации.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
51.	Содержательные теории мотивации.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
52.	Процессные теории мотивации.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
53.	Понятие, цель, задачи и особенности составления бизнес-плана.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
54.	Организация процесса бизнес-планирования в предпринимательской деятельности.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19
55.	Сущность и значение бизнес-планирования в управлении предприятием.	ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-19

3. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ОТВЕТА СТУДЕНТА ПРИ 100-БАЛЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

ХАРАКТЕРИСТИКА ОТВЕТА	Оценк а ECTS	Балл ы в БРС	Уровень сформиро- ванности компетен т- ности по дисциплине	Оценка
<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. В полной мере овладел компетенциями.</p>	А	100-96	ВЫСОКИЙ	5 (отлично)
<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. В полной мере овладел компетенциями.</p>	В	95-91	ВЫСОКИЙ	5 (отлично)
<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура,</p>	С	90-86	СРЕДНИЙ	4(хорошо)

логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. В ответе допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя. В полной мере овладел компетенциями.				
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно- следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя. В полной мере овладел компетенциями.	D	85-81	СРЕДНИЙ	4(хорошо)
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно- следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки. Однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью «наводящих» вопросов преподавателя. В полной мере овладел компетенциями.	E	80-76	СРЕДНИЙ	4(хорошо)
Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно- следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1-2 ошибки в определении основных понятий, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.	F	75-71	НИЗКИЙ	3(удовлетворительно)

Достаточный уровень освоения компетенциями				
<p>Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции.</p> <p>Достаточный уровень освоения компетенциями</p>	G	70-66	НИЗКИЙ	3(удовлетворительно)
<p>Дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения.</p> <p>Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя приводят к коррекции ответа студента на поставленный вопрос. Обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции.</p> <p>Достаточный уровень освоения компетенциями</p>	H	61-65	КРАЙНЕ НИЗКИЙ	3(удовлетворительно)
<p>Не получены ответы по базовым вопросам дисциплины или дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях.</p> <p>Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия,</p>	I	60-0	НЕ СФОРМИРОВАН	2

<p>теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения.</p> <p>Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины. Компетенции не сформированы</p>				
---	--	--	--	--

В полном объеме материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих основные этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, а также методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности характеризующих этапы формирования компетенций, представлены в учебно-методическом комплексе дисциплины.