

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
СТАРООСКОЛЬСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ ИМ. А.А. УГАРОВА
(филиал) федерального государственного автономного образовательного учреждения
высшего образования
«Национальный исследовательский технологический университет «МИСИС»
СТИ НИТУ «МИСИС»

Рабочая программа
утверждена
решением Ученого совета
СТИ НИТУ «МИСИС»
от «20» июня 2023 г.
протокол № 5

Рабочая программа дисциплины

Организационное поведение

Закреплена за кафедрой	<u>Кафедра экономики, управления и организации производства</u>
Направление подготовки	38.03.01 Экономика
Профиль	Бухгалтерский учёт, анализ и аудит
Квалификация	<u>Бакалавр</u>
Форма обучения	<u>Очная</u>
Общая трудоемкость	4 ЗЕТ

Часов по учебному плану	<u>144</u>
в том числе:	
аудиторные занятия	<u>34</u>
самостоятельная работа	<u>74</u>
часов на контроль	<u>36</u>

Формы контроля в семестрах:
экзамен 6

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр Вид занятий	6		Итого	
	УП	РП	УП	РП
Лекции	17	17	17	17
Практические	17	17	17	17
Контактная работа	34	34	34	34
Сам. работа	74	74	74	74
Часы на контроль	36	36	36	36
Итого:	144	144	144	144

Год набора 2020 г.
В редакции 2023 г.

Программу составил:
доцент, кандидат экономических наук
Ченцова Елена Павловна

Должность, уч. ст., уч. зв. ФИО полностью



подпись

Рабочая программа дисциплины

Организационное поведение

наименование

Разработана в соответствии с ОС ВО НИТУ «МИСИС»:

Самостоятельно устанавливаемый образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский технологический университет «МИСИС» по направлению подготовки 38.03.01 Экономика (приказ от 2 декабря 2015 г. № 602 о.в.)

Составлена на основании учебного плана 2020 года набора:

38.03.01 Экономика,

Профиль: Бухгалтерский учёт, анализ и аудит, утвержденного, утвержденного Ученым советом СТИ НИТУ «МИСИС» 20.06.2023г., протокол № 5.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Экономики, управления и организации производства

наименование кафедры

Протокол от «30» мая 2023г. № 05.

Зав. кафедрой ЭУиОП

аббревиатура наименования кафедры



подпись

О.А. Новикова

И.О. Фамилия

«30» мая 2023 г.

Руководитель ОПОП ВО

зав. кафедрой, кандидат экономических наук, доцент

должность, уч. ст., уч. зв.



подпись

О.А. Новикова

И.О. Фамилия

«30» мая 2023 г.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ

Цель освоения дисциплины – состоит в изучении поведения людей (индивидов и групп) в организациях и практическое использование полученных знаний, а также овладение навыками управления поведением людей в процессе труда и их совершенствование.

Задачи дисциплины:

- развитие у бакалавров понимания поведенческой, социокультурной, институциональной природы организаций и умения учитывать эти аспекты в практике принятия и реализации управленческих решений;
- формирование навыков распознавания стереотипов поведения сотрудников компании, определения типа организационной культуры, организационного поведения, разрешения конфликтов в организации, способов управления изменениями в организации, мотивационной системы организации, и использования их для выработки управленческих решений;
- формирование навыков выявления особенностей поведения организации по отношению к различным социально-экономическим группам;
- ознакомление с отечественной практикой, проблемами и перспективами управления организационным поведением.

2. МЕСТО В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОП:	Б1.В.ДВ
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Теория организации
2.2	Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Управление проектами

3. ИНДИКАТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, СОВМЕЩЕННЫЕ С РЕЗУЛЬТАТАМИ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

УК-11.1: способность управлять своей профессиональной деятельностью или проектами в соответствующей профессиональной сфере, брать на себя ответственность за принятие решений	
Знать:	УК-11.1- 31 Знать методологию организационной теории и своей профессиональной деятельности
Уметь:	УК-11.1-У1 Уметь управлять своей профессиональной деятельностью в сфере управления организациями и брать на себя ответственность за принятие решений
Владеть:	УК-11.1-В1 Владеть навыками принятия решений в сфере управления организациями
ОПК-4.1: способность находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность	
Знать:	ОПК-3.1- 31 Знать теоретические аспекты организационно-управленческих решений в организационном поведении
Уметь:	ОПК-3.1-У1 Уметь находить организационно-управленческие решения в организационном поведении и готовность нести за них ответственность
Владеть:	ОПК-3.1-В1 Владеть навыками принятия организационно-управленческие решения в организационном поведении
ПК-2.1: способность на основе описания экономических процессов и явлений строить стандартные теоретические и эконометрические модели, анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты	
Знать:	ПК-2.1- 31 Знать основы принятия решения в теории организации
Уметь:	ПК-2.1-У1 Уметь строить стандартные теоретические модели, анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты
Владеть:	ПК-2.1-В1 Владеть навыками обоснования предложений по совершенствованию деятельности организации с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ

Код занятия	Наименование разделов и тем / вид занятия/	Семестр	Количество часов	Компетенции	Литература и электронные ресурсы	Примечание
	Раздел 1. Теоретический базис дисциплины «Организационное поведение»					
1.1.	Основные концепции	6	3	УК-11.1-31	Л1.1,	

	организационного поведения /Лек/			ОПК-4.1- 31 ПК-2.1- 31	Л1.2, Л1.3 Л2.1	
1.2.	Основные концепции организационного поведения /Пр/	6	3	УК-11.1- 31 ОПК-3.1- 31 ПК-2.1- 31 УК-11.1-У1 ОПК-3.1-У1 ПК-2.1-У1 УК-11.1-В1 ОПК-3.1-В1 ПК-2.1-В1	Л1.1, Л1.2, Л1.3 Л2.1	
1.3.	Групповая динамика и принципы формирования команды /Лек/	6	3	УК-11.1-31 ОПК-4.1- 31 ПК-2.1- 31	Л1.1, Л1.2, Л1.3 Л2.1	
1.4.	Групповая динамика и принципы формирования команды /Пр/	6	3	УК-11.1- 31 ОПК-3.1- 31 ПК-2.1- 31 УК-11.1-У1 ОПК-3.1-У1 ПК-2.1-У1 УК-11.1-В1 ОПК-3.1-В1 ПК-2.1-В1	Л1.1, Л1.2, Л1.3 Л2.1	
1.5.	Освоение теоретического материала по коду занятий 1.1-1.6. Выполнение контрольного тестирования по разделу 1/Ср/	6	17	УК-11.1- 31 ОПК-3.1- 31 ПК-2.1- 31 УК-11.1-У1 ОПК-3.1-У1 ПК-2.1-У1 УК-11.1-В1 ОПК-3.1-В1 ПК-2.1-В1	Л1.1, Л1.2, Л1.3 Л2.1 Л3.1 Э1	
	Раздел 2. Коммуникации и мотивация в организации					
2.1	Коммуникации и их роль в организационном поведении /Лек/	6	3	УК-11.1-31 ОПК-4.1- 31 ПК-2.1- 31	Л1.1, Л1.2, Л1.3 Л2.1	
2.2	Коммуникации и их роль в организационном поведении /Пр/	6	3	УК-11.1- 31 ОПК-3.1- 31 ПК-2.1- 31 УК-11.1-У1 ОПК-3.1-У1 ПК-2.1-У1 УК-11.1-В1 ОПК-3.1-В1 ПК-2.1-В1	Л1.1, Л1.2, Л1.3 Л2.1	
2.3	Основные теории мотивации: сравнительная характеристика /Лек/	6	3	УК-11.1-31 ОПК-4.1- 31 ПК-2.1- 31	Л1.1, Л1.2, Л1.3 Л2.1	
2.4	Основные теории мотивации: сравнительная характеристика /Пр/	6	3	УК-11.1- 31 ОПК-3.1- 31 ПК-2.1- 31 УК-11.1-У1 ОПК-3.1-У1 ПК-2.1-У1 УК-11.1-В1 ОПК-3.1-В1	Л1.1, Л1.2, Л1.3 Л2.1	

				ПК-2.1-В1		
2.5	Освоение теоретического материала по коду занятий 2.1-2.6. Выполнение контрольного тестирования по разделу 2. /Ср/	6	15	УК-11.1- 31 ОПК-3.1- 31 ПК-2.1- 31 УК-11.1-У1 ОПК-3.1-У1 ПК-2.1-У1 УК-11.1-В1 ОПК-3.1-В1 ПК-2.1-В1	Л1.1, Л1.2, Л1.3 Л2.1	
	Раздел 3. Динамическое развитие организации					
3.1	Современные теории лидерства и власти /Лек/	6	3	УК-11.1-31 ОПК-4.1- 31 ПК-2.1- 31	Л1.1, Л1.2, Л1.3 Л2.1	
3.2	Современные теории лидерства и власти /Пр/	6	3	УК-11.1- 31 ОПК-3.1- 31 ПК-2.1- 31 УК-11.1-У1 ОПК-3.1-У1 ПК-2.1-У1 УК-11.1-В1 ОПК-3.1-В1 ПК-2.1-В1	Л1.1, Л1.2, Л1.3 Л2.1	
3.3	Поведенческие аспекты конфликтов /Лек/	6	2	УК-11.1-31 ОПК-4.1- 31 ПК-2.1- 31	Л1.1, Л1.2, Л1.3 Л2.1	
3.4	Поведенческие аспекты конфликтов /Пр/	6	2	УК-11.1- 31 ОПК-3.1- 31 ПК-2.1- 31 УК-11.1-У1 ОПК-3.1-У1 ПК-2.1-У1 УК-11.1-В1 ОПК-3.1-В1 ПК-2.1-В1	Л1.1, Л1.2, Л1.3 Л2.1	
3.5	Выполнение домашнего задания /Ср/	6	27	УК-11.1- 31 ОПК-3.1- 31 ПК-2.1- 31 УК-11.1-У1 ОПК-3.1-У1 ПК-2.1-У1 УК-11.1-В1 ОПК-3.1-В1 ПК-2.1-В1	Л1.1, Л1.2, Л1.3 Л2.1 Л3.1 Э1	
3.6	Освоение теоретического материала по коду занятий 3.1-3.6. Выполнение контрольного тестирования по разделу 3. /Ср/	6	15	УК-11.1- 31 ОПК-3.1- 31 ПК-2.1- 31 УК-11.1-У1 ОПК-3.1-У1 ПК-2.1-У1 УК-11.1-В1 ОПК-3.1-В1 ПК-2.1-В1	Л1.1, Л1.2, Л1.3 Л2.1 Л3.1 Э1	
	Часы на контроль. / Контроль/	6	36	УК-11.1- 31 ОПК-3.1- 31 ПК-2.1- 31 УК-11.1-У1 ОПК-3.1-У1 ПК-2.1-У1	Л1.1, Л1.2, Л1.3 Л2.1	

				УК-11.1-В1 ОПК-3.1-В1 ПК-2.1-В1		
--	--	--	--	---------------------------------------	--	--

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ

5.1. Вопросы для самостоятельной подготовки к экзамену (зачёту с оценкой)

Перечень вопросов для подготовки к экзамену (УК-11.1- 31, ОПК-3.1- 31, ПК-2.1- 31, УК-11.1-У1, ОПК-3.1-У1, ПК-2.1-У1, УК-11.1-В1, ОПК-3.1-В1, ПК-2.1-В1):

1. Что представляет собой наука «Организационное поведение»? Как она соотносится с наукой об управлении; психологией; социологией?
2. Что является критериями эффективности управления поведением в организации?
3. Каким образом различные элементы системы организационного поведения взаимодействуют между собой?
4. Каким образом удовлетворенность персонала организации влияет на удовлетворенность покупателей продукции и потребителей услуг в данной организации?
4. Какие характеристики личности влияют на производительность, дисциплину, текучесть кадров, удовлетворенность работой?
5. Как наследственность, окружение и ситуация влияют на личность, ее индивидуальность?
6. Какие способности человека позволяют предсказать его поведение?
7. Каким, по вашему мнению, будет поведение человека, если: у него сильно развито чувство уверенности в себе; он целеустремлен; у него не развито чувство самоконтроля; у него занижено чувство собственного достоинства?
8. Ваш начальник то возбужден, придиричив и агрессивен, а на следующий день спокоен и расслаблен. Означает ли это, что черты личности могут так часто меняться?
9. Какие факторы влияют на восприятие?
10. Какие стереотипы и предубеждения имеют место в практике подбора персонала? Приведите примеры.
11. Как избежать ошибок в процессе подбора персонала?
12. Назовите основные источники формирования ценностей.
13. Какие факторы положительно влияют на отношение работников к труду и результаты их работы?
14. От чего зависит удовлетворенность работников в организации?
15. Каким образом удовлетворенность трудовой деятельностью влияет на производительность, дисциплину, текучесть кадров?
16. Какова сущность мотивационного процесса?
17. Каковы теории мотивации, основанные на потребностях (сходства и различия)?
18. Каковы практические выводы из теорий мотивации?
19. Дайте характеристику теории равенства. Каким образом она может быть использована при организации системы оплаты труда?
20. Как вы относитесь к утверждению: «Деньги в настоящее время не являются главной мотивирующей силой персонала в западных странах»?
21. Что вы можете сказать о том, что деньги — фактор мотивации в современной российской действительности?
22. Как мотивировать персонал в условиях ограниченных финансовых возможностей предприятия?
- Назовите основные условия построения эффективной команды. Расположите их в порядке значимости.
23. Как сплоченность группы влияет на результаты и эффект ее работы.
24. Какие факторы, по вашему мнению, влияют на сплоченность группы?

24. Что такое сплоченность группы?
25. Какая взаимосвязь существует между сплоченностью в группах и производительностью ее членов?
26. Как преодолеть барьеры эффективного взаимодействия?
27. Как охарактеризовать навыки эффективного общения? Какую роль играет в этом «умение слушать»?
28. Что такое деловое общение? Каковы основные подходы к лидерству?
29. В чем отличие поведенческого подхода к лидерству? Каково его практическое применение?
30. Что такое ситуационный подход к лидерству? Какие ситуационные факторы необходимо учитывать при выборе стиля управления?
31. Какие качества присущи харизматическим лидерам? Приведите примеры харизматических лидеров.
32. Какие тактические приемы власти могут быть использованы менеджерами для достижения целей организации?
33. Какие приемы манипуляции могут использовать подчиненные для создания у руководителя и других членов коллектива положительного впечатления о своей работе и о себе лично. Как развивались взгляды на роль конфликта в организации?
34. Каков процесс развития конфликта?
35. Каковы возможные последствия конфликта?
36. Какие пять ролей вам в настоящее время приходится выполнять? Имеются ли такие роли, которые находятся в конфликте друг с другом? Каким образом вам удастся разрешать эти конфликты?
37. Каковы основные этапы деловых переговоров?
38. Какие разновидности стилей и тактики проведения переговоров вам известны?
39. На основе каких критериев оценивается эффективность переговоров?
40. Приведите несколько примеров зарубежных и российских организаций с сильной организационной культурой. Обоснуйте свое мнение.
41. Перечислите основные качества сотрудников, которые высоко ценятся в вашей организации.
42. Какие типы организаций могут быть созданы при помощи комбинации этих характеристик?
43. К какому типу организационной культуры относится организация, в которой вы работаете? В каком направлении она будет развиваться в ближайшем будущем?
44. Как формируется и поддерживается организационная культура?
45. Что может сделать организация, чтобы преодолеть препятствие изменениям?
46. Каким образом проблема стресса связана с происходящими в организации изменениями?
47. Что такое стресс и каковы его источники?
48. Каковы факторы стресса, зависящие от организации?
49. Каковы факторы стресса, зависящие от работника? Каковы возможные последствия стресса для работника?
50. В чем заключается тактика управления стрессом на уровне организации?
51. Что должен знать работник для предупреждения негативных последствий стресса?
52. Каково влияние стресса на производительность, дисциплину и текучесть кадров?
53. Предмет организационного поведения. Организационная среда поведения персонала.
54. Какими могут быть уровни деловой кооперации и руководство в малых профессиональных группах?
55. Какие основные и переменные факторы определяют развитие группового поведения?
56. Каковы базовая и специфические причины координационной рассогласованности поведения в группах?

57. В чём сущность матричной координации поведения?
58. Роль руководителя в управляемости поведением в организации.
59. Каковы основные имиджевые регуляторы организационного поведения?
60. В чём сущность целевой направленности поведения?
61. Какова индивидуально-коллективная природа специфики организационного поведения?
62. Инициативное деловое поведение и контактное поведение сотрудников как индикаторы поведенческой активности.
63. Каковы ситуации в управленческом цикле руководителя?
64. Стресс: сущность, поведенческие реакции, профилактические методы борьбы.
65. Проблемное осмысление информации в плане управленческих решений руководителя.
66. В чём состоит типология принятия управленческих решений?
67. Распорядительство и делегирование полномочий как способы организации выполнения заданий.
68. В чём состоит назначение и сущность контроля организации исполнения управленческих решений?
69. Каков главный критерий оценки эффективности руководства?
70. В чём сущность диспозиционных управленческих отношений?
71. Какова роль должностного самоопределения руководителя в формировании его управленческой позиции?
72. Что означает понятие "мотивация"?
73. Чем отличаются типы власти?
74. В чем заключается лидерство?
75. В чем заключается метод объективной оценки деятельности сотрудников?
80. Когда может возникать сопротивление изменениям?

5.2. Перечень работ, выполняемых по дисциплине

Домашнее задание. (УК-11.1- 31, ОПК-3.1- 31, ПК-2.1- 31, УК-11.1-У1, ОПК-3.1-У1, ПК-2.1-У1, УК-11.1-В1, ОПК-3.1-В1, ПК-2.1-В1):

1. Объективные предпосылки и этапы формирования организационного поведения.
2. Концепция лидерства в теории управления.
3. Основные бихевиористские теории.
4. Виды групп. Групповое мышление и поведение, их составляющие.
5. Динамические процессы в малых группах.
6. Команда и ее виды. Этапы формирования команды.
7. Развитие команды.
8. Командные и функциональные роли.
9. Классификация и проблемы формирования организационной культуры.
10. Стиль руководства и культура управления.
11. Организационное развитие: сущность, содержание и основные этапы.
12. Параметры оценки эффективности команды.
13. Функции организационной культуры.
14. Модели организационной культуры.
15. Диагностика и изменения организационной культуры.
16. Компоненты организационной культуры.
17. Стратегия и культура организации.
18. Административная и предпринимательская культура.
19. Теоретические подходы к организационному развитию

20. Модели развития организации
 21. Интегральная модель развития организации
 22. Сопротивление изменениям в организации
 23. Индивидуальный уровень сопротивления
 24. Организационный уровень сопротивления
 25. Условия снижения уровня сопротивления изменениям
 26. Компоненты организации, подверженные изменениям
 27. Стратегии и тактики изменений
 28. Социально-психологический климат в группе
 29. Природа конфликта. Виды конфликта. Правила критики
 30. Положительные и отрицательные стороны конфликта
 31. Сущность теории организации как фундаментальной науки.
 32. Связь теории организации со смежными науками.
 33. Общественно-исторические условия формирования организационной науки.
 34. Основные зарубежные научные школы организационно-управленческой мысли.
 35. Развитие организационной мысли в России.
 36. Понятие и признаки социальной организации.
 37. Системный, процессный и ситуационный подход к анализу организаций.
 38. Основания типологии организаций.
 39. Организация как система и ее основные свойства.
 40. Системные свойства организации.
 41. Организация и управление.
 42. Объекты и субъекты организационной деятельности.
 43. Закон синергии.
 44. Закон информированности-упорядоченности.
 45. Закон развития.
 46. Закон самосохранения (принцип гомеостазиса).
 47. Закон единства анализа и синтеза.
 48. Закон композиции-пропорциональности.
 49. Классификация принципов организации. Основные тектологические принципы организации и их сущность.
 50. Принципы статической организации.
 51. Принципы динамической организации.
 52. Структурный подход в исследовании организаций.
 53. Сущность, содержание и формы организационных структур управления.
 54. Типы и виды структурных конфигураций.
 55. Понятие и сущность организационной культуры.
 56. Основы проектирования организационных систем.
 57. Основные критерии эффективности организационной структуры.
 58. Понятие и методы реорганизации.
 59. Направления систематизации организаций и их классификации.
 60. Корпоративные структуры. Организационные формы интеграции.
 61. Эволюция организационных структур. Основные свойства организаций будущего.
- Требования к оформлению реферата:
- объем должен составлять 25-35 страниц рукописного или набранного на компьютере текста без учета приложений (формат А4, интервал – 1,5, шрифт – 14);
 - готовая работа должна быть сброшюрована;
 - в начале реферата прилагается план, в конце – список используемой литературы и приложения.
 - в тексте обязательно должны быть указаны ссылки на используемые источники;
 - список литературы оформляется в соответствии с принятыми стандартами библиографического описания: указывается автор, название работы, место и год издания, номера страниц, используемых в работе.

Вопросы для подготовки к контрольным тестам (УК-11.1- 31, ОПК-3.1- 31, ПК-2.1- 31, УК-11.1-У1, ОПК-3.1-У1, ПК-2.1-У1, УК-11.1-В1, ОПК-3.1-В1, ПК-2.1-В1):

1. Цели изучения дисциплины «Организационное поведение»:
 - а) описание, анализ, понимание, объяснение, предсказание, корректировка поведения индивидов, групп, организаций
 - б) манипуляция поведением конкурентов на рынке

- в) манипуляция поведением сотрудников в организации
- г) реализация целей деятельности организации
- д) изучение взаимоотношений работающих лиц и поведения групп работников для выявления их влияния на функционирование организации

2. Методы исследования каких дисциплин использует «Организационное поведение»:

- а) теории организации, менеджмента
- б) психологии, социологии, политологии
- в) высшей математики, усиление влияния национальных культур
- г) повышение межкультурного взаимодействия
- д) расширение сфер рассматриваемых вопросов

3. Критерии оценки эффективности деятельности организации в длительной перспективе:

- а) номенклатура выпускаемых изделий
- б) уровень конкурентоспособности продукции
- в) выживание
- г) стохастическое моделирование
- д) анкетирование, опросы, эксперименты, наблюдения
- е) балансовый метод
- ж) экономико-математическое моделирование

4. Назовите признаки организации:

- а) наличие двух и более человек, организационная структура, взаимодействие с внешней средой
- б) наличие цели существования, организационная среда
- в) наличие множества лиц, использование ресурсов, взаимодействие с внешней средой

5. Что такое жизненный цикл организации?

- а) период времени существования организации на рынке;
- б) период времени, в течение которого организация проходит этапы своего функционирования;
- в) период активности организации;
- г) период продвижения своего товара;
- д) период завоевания рынка;

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

- а) рост и зрелость
- б) создание и рост
- в) зрелость и спад

7. Определите последовательность этапа получения послания:

- а) восприятие послания
- б) интерпретация послания
- в) оценка послания
- г) принятие значения послания

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

- а) установка;
- б) восприятие;
- в) взаимоотношения;

9. Что сравнивает индивид согласно теории справедливости?

- а) своих усилий и полученного вознаграждения с усилиями и вознаграждениями других сотрудников
- б) своих усилий и усилий руководителя
- в) своих результатов и результатов других сотрудников
- г) своих вкладов (усилий) с вкладами других
- д) настоящих результатов с прошлыми достижениями

10. Что позволяют процессуальные теории мотивации?

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

- б) выявить зависимость поведения и его последствий
- в) определить, что движет в организации поведением сотрудников
- г) представить характер зависимости поведения и потребностей индивида
- д) понять, почему происходит повторение определенных действий индивидом

11. В чем заключается особенности содержательных теорий мотивации?

- а) содержат перечень потребностей индивида
- б) позволяют управлять поведением индивида на основании различных классификаций потребностей личности
- в) сфокусированы на внутренних факторах активности индивида
- г) используют только некоторые виды потребностей индивида
- д) раскрывают последствия поведения индивида

12. В чем основная причина различий в поведении работников?

- а) разные потребности, ценности и цели
- б) половые и культурные различия
- в) наследственность
- г) различия в уровне образования
- д) работают
- е) не брать на себя ответственность за решаемые проблемы
- ж) делиться полномочиями с другими лицами
- з) брать на себя ответственность за решаемые проблемы, связанные с большим риском

13. Как называется теория мотивации, разработанная МакКлелландом?:

- а) теория доминирующих потребностей
- б) теория приобретаемых потребностей
- в) теория вытесняемых потребностей
- г) теория ожиданий
- д) содержательная теория в определенный промежуток времени
- е) состояние недостатка (нужды или требование организма) в чем-либо, стимулирующее деятельность, направленную на восполнение этого недостатка

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

- а) только некоторые факторы и характеристики трудового процесса отражаются на мотивации, остальные же влияют на удобства работы, но не мотивируют служащих
- б) у индивида существует другая мотивация
- в) находят удовольствие в жизни, несмотря на боль, печаль и разочарование
- г) они не позволяют надеждам, страхам, а также попыткам защитить своё «Я» разрушить те представления, которые они вынесли из своих наблюдений замыслов

15. Согласно теории Абрахаму Маслоу:

- а) актуализация высших потребностей происходит только после удовлетворения низших потребностей
- б) низшие потребности удовлетворяются одновременно с высшими
- в) возможна регрессия, т.е. возврат к потребностям, которые были уже удовлетворены
- г) Порядок удовлетворения потребностей носит случайный характер.
- д) для удовлетворения высших потребностей, удовлетворение низших не обязательно

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

- а) денежные вознаграждения
- б) личностный рост
- в) потребность самоутверждения
- г) потребность в принадлежности
- д) служение идеалам или целям

17. Что не является способом восстановления социальной справедливости:

- а) изменение вкладов
- б) изменение результатов
- в) изменение позиции
- г) изменение эталона сравнения
- д) изменение целей

18. Согласно теории Д. МакКлелланда:

- а) Потребности в достижении, принадлежности и во власти являются врожденными
- б) Потребностям в достижении, принадлежности и во власти можно «научиться»
- в) Потребности в достижении приобретаются в детстве и весьма тяжело поддаются изменениям в зрелом возрасте
- г) Потребности в достижении существуют у людей с комплексом неполноценности
- д) Потребности во власти существуют у людей с комплексом неполноценности

19. Теория постановки целей:

- а) ориентирована на производственную среду, фактически игнорирует понятие индивидуальных потребностей и установок
- б) подчеркивает познавательный процесс и роль сознательного поведения в мотивации
- в) акцентирует внимание на индивиде, работе и факторах внешней среды
- г) является способом построения дерева целей организации снизу вверх
- д) анализирует главным образом взаимосвязь между оценками вклада работников и их вознаграждением

20. В чем заключается потребность в самовыражении А. Маслоу?

- а) получении титулов
- б) продвижении по службе
- в) высокой оплате труда
- г) личностном росте, реализации потенциала
- д) оригинальности поведения

21. Содержательные теории мотивации - это:

- а) теории, фокусирующиеся на внутренних факторах индивида, дающие импульс, направляющих, поддерживающих и прекращающих данное поведение
- б) теории, описывающие и анализирующие то, как поведение получает импульс, направляется, поддерживается и прекращается
- в) теории, определяющие специфические способности, потребности, мотивирующие людей
- г) теории системы целей, согласно, которым сознательные цели и намерения определяют поведение
- д) теории равновесия, базирующиеся на сравнениях, которые делает индивид

22. Как называется содержательная теория мотивации, разработанная В. Врумом?

- а) теория доминирующих потребностей
- б) теория приобретаемых потребностей
- в) теория вытесняемых потребностей
- г) теория ожиданий
- д) содержательная теория мотивации

23. Кто является автором теории ожиданий?

- а) С. Адамс
- б) Д. Аткинсон
- в) В. Врум
- г) Б. Скиннер
- д) Д. МакКлелланд

24. Кто автор теории иерархических потребностей?

- а) С. Адамс
- б) Д. Аткинсон
- в) В. Врум

25. Как называется процесс, в котором перед личностью встают немедленные альтернативные отклики, приводящие к различным последствиям и она выбирает или модифицирует поведение?

- а) процессом постановки целей
- б) самоуправлением поведением
- в) процессом определения значимости результатов
- г) процессом принятия управленческого решения
- д) процессом адаптации

26. Что не подразумевает позитивное подкрепление?

- а) увеличение силы отклика
- б) повторение поведения, предшествовавшего подкреплению
- в) финансовые и моральные стимулы
- г) устранение неприятных стимулов
- д) дисциплинированность и ответственность

27. Дайте определение понятию «восприятие»:

- а) процесс установления структурно-логических закономерностей между событиями, происходящими во внешней среде
- б) творческий процесс, в ходе которого индивид вскрывает скрытые на первый взгляд особенности объекта
- в) процесс, посредством которого человек придает значение элементам и явлениям окружающей среды, включающий отбор, организацию, хранение и интерпретацию в психологическом опыте различных стимулов в значащую и логически последовательную картину мира

28. Как называется процесс восприятия причин поведения людей и его результатов?

- а) социальным познанием
- б) атрибуцией (приписыванием)
- в) абстракцией
- г) коммуникацией
- д) наблюдением

29. Назовите критерии приписывания причин поведения личности или ситуации по Г. Келли?

- а) принципиальность
- б) пунктуальность
- в) согласованность
- г) необычность
- д) последовательность
- е) оригинальность

30. Предпочтение одного объяснения причин поведения человека другому:

- а) эффект атрибутивной дифференциации
- б) эффект выученного диссонанса
- в) эффект атрибутивной лояльности
- г) фундаментальная ошибка атрибуции (атрибуционное предубеждение)
- д) эффект зашоренности

31. Дайте определение когнитивному диссонансу:

- а) активизация поведения в связи с ощущением достижимости целей организации
- б) беспокойство, связанное с конфликтом между познавательными компонентами индивида после того, как решение было принято
- в) активизация поведения в связи с получением новых знаний по проблеме
- г) беспокойство, связанное с ощущением несоответствия квалификации занимаемому положению в организации
- д) состояние психологического дискомфорта личности при несоответствии компонентов важной установки

32. Что такое «стереотип»?

- а) устоявшееся представление группы индивидов об окружающем мире
- б) устоявшееся представление группы индивидов о себе
- в) устоявшееся представление кого-либо об отдельном предмете
- г) устоявшееся представление, которое имеет кто-либо о группе других индивидов
- д) устоявшееся представление человека о себе

33. Дайте определение понятию «атрибуция»:

- а) процесс восприятия человеком поведения других людей
- б) процесс восприятия причин своего поведения
- в) процесс восприятия человеком чего-либо
- г) процесс восприятия индивидом группы, к которой он принадлежит
- д) процесс восприятия (объяснения и приписывания) причин поведения человека и его результатов

34. Как склоны оценивать большинство людей других?

- а) позитивно
- б) негативно
- в) объективно
- г) ниже себя
- д) выше себя

35. Как выделяет типология людей в зависимости от ощущения людьми места нахождения источника контроля над их судьбой?

- а) экстравертов и интровертов
- б) флегматиков и меланхоликов
- в) экстерналов и интерналов
- г) лодырей и трудоголиков
- д) лживых и честных

36. Функцией каких переменных является поведение индивида?

- а) восприятия
- б) окружающей среды
- в) особенностей индивида
- г) типа предприятия
- д) функциональной роли
- е) стажа работы
- ж) типа предприятия
- з) сформированного в процессе восприятия образа ситуации

37. Чем является устоявшееся представление кого-либо о группе других индивидов?

- а) способ группировки собственных мнений о людях
- б) установки
- в) паттерны восприятия
- г) стереотип
- д) социальное отражение

38. Что такое установка личности?

- а) постоянная тенденция обучать определенным образом кого-либо постоянная тенденция чувствовать или вести себя определенным образом по отношению к какому-либо предмету, личности, ситуации
- б) возможность понять какой-либо предмет, личность, ситуацию
- в) следование собственным принципам исследования жизни
- г) положительные эмоции относительно какого-либо объекта

39. Что является функциями установки «защита своего «Я»?

- а) отрицание знания о событии
- б) отрицание информации или нежелание менять установки
- в) агрессивное поведение относительно другого индивида
- г) отрицание информации или нежелание менять установки, если это нарушает сформировавшийся образ
- д) отрицание самих установок, т.к. они нарушают сформировавшийся образ

40. Какие методы изменения установок личности являются наиболее действенными?

- а) предоставление большей информации
- б) влияние коллег, привлечение к сотрудничеству
- в) воздействие при помощи страха низкого уровня
- г) воздействие при помощи страха среднего уровня
- д) воздействие при помощи страха высокого уровня

41. Назовите компоненты установки:

- а) аффективный (эмоциональный)
- б) когнитивный (информационный)
- в) конативный (волевой, поведенческий)
- г) сознательный
- д) мыслительный

42. Как объясняются положения теории когнитивного диссонанса?

- а) личность меняет свои установки из-за противоположных понятий, знаний, мнений об одном объекте
- б) можно влиять на поведение индивида при помощи когнитивных (познавательных) элементов
- в) личность адаптируется к противоречивым внешним условиям
- г) личность может приспособиться к возникшему препятствию в достижении поставленных целей
- д) личность может выйти из состояния психологического дискомфорта в результате получения негативной информации после принятия решения

43. На что не влияет удовлетворенность работой?

- а) текучесть кадров
- б) качество выполнения работы
- в) поведение сотрудников
- г) абсентеизм
- д) отношение к профсоюзам

44. Что является функциями установки?

- а) функция выражения ценностных ориентаций.
- б) функция защиты собственного эго.
- в) функция приспособления
- г) познавательная функция
- д) рефлексивная функция
- е) регулирующая функция

45. Какого лидера в организации считают негативным неформальным лидером?

- а) добивается своих целей путем неявного воздействия на коллег
- б) способствует решению задач руководителя, несмотря на собственные цели
- в) свою деятельность направляет на отрицание работы руководителя
- г) способствует работе группы
- д) призван заменить официального руководителя

46. Дайте определение власти в организации:

- а) социальные отношения, которые предполагают обязательное выполнение воли руководителя, обусловленное наличием у него прав и возможности принуждать
- б) возможность и способность оказывать определяющее воздействие на поведение других людей и групп
- в) возможность и способность подчинять своей воле деятельность других людей
- г) пожелания подчиненных
- д) поведение подчиненных

47. Чем определяются полномочия руководителя?

- а) правом давать указания отдельным подчиненным
- б) возможностью выполнять задания
- в) правом принимать решения на своей должности без запроса его одобрения более высоким руководителем
- г) правом принимать решения по всем вопросам
- д) желаниями руководителя

48. Через что осуществляется влияние власти, основанной на принуждении и подкреплении отличной системой контроля?

- а) пример
- б) страх
- в) положительное подкрепление
- г) традиции
- д) разумную веру

49. Через что влияет власть, основанная на вознаграждении и дающая положительные стимулы для более качественного выполнения работы?

- а) пример
- б) страх
- в) положительное подкрепление

- г) традиции
- д) разумную веру

50. Назовите основными типы власти:

- а) принуждение
- б) вознаграждение
- в) компетенция
- г) пример и традиции
- д) призвание

51. Что такое референтная власть?

- а) способность личности оказывать влияние на деятельность других людей благодаря своему служебному положению
- б) способность человека вознаградить поведение других
- в) способность наказывать сотрудников за неподчинение
- г) власть, которая влияет на других посредством высокого профессионализма
- д) власть, основанная на харизме, присущей личности или стилю поведения

52. Что такое манипулирование?

- а) форма влияния, предполагающая управление волей других людей
- б) форма влияния, предполагающая управление действиями других людей
- в) форма влияния, предполагающая использование людей в личных целях
- г) форма влияния, предполагающая маскировку настоящих намерений и целей
- д) макиавеллизм

53. В организации сложнее всего заменить специалиста который имеет власть:

- а) принудительную
- б) поощрительную
- в) референтную
- г) экспертную

54. От чего зависит наличие власти у подчиненных?

- а) компетентности
- б) стажа работы в организации
- в) служебного положения
- г) структуры организации
- д) финансового положения

55. Какое поведение, находится в противоречии с властной системой и рассчитано на получение выгод для лица или подразделения?

- а) политическое
- б) экономическое
- в) оппозиционное
- г) организованное
- д) противоправное

56. Как называется подход к исследованию лидерства с позиций определения соотношения между наличием конкретных личных качеств и эффективностью руководства?

- а) системный
- б) поведенческий
- в) ситуационный
- г) атрибутивный
- д) с позиций личных качеств

57. Как называется стиль управления, при котором руководитель навязывает свою волю подчиненным путем принуждения, вознаграждения или ссылки на традицию?

- а) демократическом
- б) авторитарном
- в) либеральном
- г) авторитарно-благожелательном

д) произвольном стиле

58. Межличностной ролью лидера является:

- а) предприниматель - (лидер выступает с инициативой относительно разработки проекта или объединяет необходимые ресурсы для его реализации)
- б) устранитель неприятностей - (реакция на проблемы и возникшие обстоятельства)
- в) формальный руководитель - (лидер играет представительскую роль, являясь своего рода символом организации, выполняет церемониальные обязанности)
- г) распространитель ресурсов (решает, кому и что достанется в отделе)

59. Какой руководитель дает практически полную свободу действий подчиненным?

- а) авторитарный
- б) либеральный
- в) демократический
- г) авторитарно-благожелательный
- д) анархический

60. Как называется теория МакГрегора соответствующая демократическому стилю руководства?

- а) теория Z
- б) теория X
- в) теория F
- г) теория Y
- д) теории X и Y

61. Какой эмпирический параметр не включается в ситуационную теорию лидерства?

- а) степень структурированности задачи
- б) время, затрачиваемое лидером на принятие решения
- в) позиционная власть лидера
- г) взаимоотношения между лидером и членами группы

62. Что утверждает групповая теория лидерства?

- а) подчиненные могут влиять на лидера так же, как и он на них
- б) стиль лидерства оказывает большее влияние на эффективность группы, чем производительность группы на стиль лидерства
- в) те, у кого сложились хорошие отношения с лидером, принимают на себя меньшую ответственность, вносят меньший вклад в работу своего подразделения
- г) лидер независим и не поддается влиянию
- д) лидером выступает только сама группа, а не отдельная личность

63. Какие характеристики различий между лидерами и менеджерами, на Ваш взгляд, являются правильными?

- а) лидеры терпимо относятся к хаосу и отсутствию структуры и готовы держать ответ в ситуациях неопределенности
- б) менеджеры терпимо относятся к хаосу и отсутствию структуры и готовы держать ответ в ситуациях неопределенности
- в) лидеры добиваются порядка и контроля и стремятся избавиться от проблемы еще до того, как поняли ее смысл
- г) менеджеры добиваются порядка и контроля и стремятся избавиться от проблемы еще до того, как поняли ее смысл
- д) менеджеры и лидеры являются взаимозаменяемыми понятиями

64. Укажите правильное определение харизматического лидерства:

- а) лидер устанавливает, что предпочитают и чего хотят ведомые, и помогает им добиться уровня результативности, который обеспечивает удовлетворяющее их поощрение
- б) способность влиять на ведомых, основываясь на сверхъестественном даре и притягательной силе
- в) способность вдохновлять и стимулировать ведомых для достижения результатов, превышающих первоначально планируемые и обеспечивающих внутреннее поощрение
- г) способность неординарным поведением привлекать к себе внимание людей
- д) необычайная эмоциональная подпитка вдохновения ведомых энергией людей, обладающих сверхъестественным даром

65. Какие характеристики являются общими во всех ситуационных моделях лидерства? фокус внимания на динамике лидерства?

- а) рассмотрение каждого проявления лидерских качеств и корректировка поведения лидеров, с указанием

характерных ошибок

- б) наличие общих четко сформулированных методов и методик, большого багажа знаний и исследований
- в) проблематичность и противоречивость в области измерений, оценок
- г) недостаточность количества исследований и неоднозначность результатов исследований

66. От чего зависит имидж организации?

- а) этапа жизненного цикла организации
- б) мнений потребителей
- в) ситуации на рынке
- г) настроений акционеров
- д) настроения владельца

67. Укажите составляющие корпоративной культуры:

- а) культурная сеть
- б) корпоративные убеждения и ценности
- в) система ценностей
- г) внешний вид персонала
- д) церемонии и ритуалы
- е) герои организации
- ж) стиль руководства

68. Какие факторы формируют корпоративную культуру:

- а) миссия и цели деятельности, национальные особенности
- б) внешняя среда
- в) организационная структура управления
- г) разделение и кооперация труда в организации
- д) личность руководителя, его принципы, ценности поведения

69. Что такое стресс индивида?

- а) состояние общего напряжения организма
- б) общее успокоение индивида
- в) эмоциональное состояние
- г) состояние общего напряжения организма, возникающее под воздействием различных факторов
- д) приспособительная реакция организма

70. Укажите фазы развития стресса индивида:

- а) тревога, сопротивление, истощение организма
- б) возрастание напряжения, истощение, завершение
- в) возрастание напряжения, мобилизация, сопротивление, истощение
- г) истощение, тревога, сопротивление
- д) мобилизация, дезаптация, дезорганизация

71. Что включают процессы управления стрессом на уровне организации?

- а) организацию консультационной помощи сотрудникам, внедрение программ оздоровления
- б) организацию социальной поддержки, проведение психологического консультирования, реализацию программы оздоровления, использование диет
- в) проведение различных тренингов
- г) невмешательство в дела сотрудников
- д) реализацию программ оздоровления, внедрение программ релаксации

72. Что включают процессы управления стрессом на уровне личности?

- а) использование навыков индивидуального планирования своей деятельности
- б) обращение к психотерапевту
- в) выработку индивидуальных приемов сопротивления стрессам
- г) индивидуальное планирование своей деятельности, физические упражнения, диеты, психотерапию
- д) игнорирование возникающего раздражения

73. Как называется психологический процесс, который обусловлен неослабевающим стрессом на производстве, приводящим к эмоциональному истощению, деперсонализации и возникновению чувства ущербности?

- а) апатия
- б) депрессия
- в) комплекс неполноценности
- г) сгорание
- д) непрофессионализм

74. Укажите характеристики стресса, который полезен для индивида:

- а) непродолжительный и небольшой
- б) постоянное состояние
- в) периодически возникающее напряжение в подразделении по поводу выполняемой работы
- г) является следствием выполнения работы, несоответствующей квалификации
- д) перегрузка в результате выполненной работы

75. Формальная власть личности, занимающей определенное положение в иерархии организации называется:

- а) авторитет
- б) аттракция
- в) харизма
- г) полномочия
- д) социальный статус

76. Укажите основные элементы процесса коммуникации:

- а) сообщение
- б) канал передачи информации
- в) коммуникативный барьер
- г) отправитель
- д) коммуникационный стиль
- е) получатель

77. Кто должен присутствовать в процесс коммуникации, чтобы он стал двусторонним?

- а) получатель
- б) передача сообщения
- в) обратная связь
- г) декодирование сообщения
- д) полученное сообщение
- е) каналы передачи сообщения

78. Укажите признаки классификации коммуникаций в организации:

- а) каналы общения
- б) мотивы коммуникаций
- в) средства коммуникаций
- г) реальность существования коммуникаций
- д) пространственное расположение каналов
- е) тип коммуникационной сети

79. С помощью чего осуществляются вербальные коммуникации?

- а) взгляда
- б) установления угла общения партнеров
- в) поцелуев
- г) устной речи
- д) громкости голоса
- е) информационных технологий

80. Укажите невербальные средства общения:

- а) рукопожатие
- б) телефон
- в) похлопывание по плечу
- г) электронная почта
- д) мимика

81. Какие барьеры являются коммуникативными барьерами?

- а) организационные
- б) экономические
- в) языковые
- г) личностные
- д) экологические

82. Укажите тип взаимозависимости рабочих групп минимизирующий вероятность возникновения конфликта между группами?

- а) вертикальная взаимозависимость
- б) пуловая взаимозависимость
- в) последовательная взаимозависимость
- г) соответственная взаимозависимость
- д) параллельная взаимозависимости

83. Каковы последствия дисфункционального межгруппового конфликта для внутригрупповых отношений являются?

- а) стремление к активности и усиление тенденций к лояльности
- б) искаженное восприятие и негативные стереотипы, ослабление связей
- в) усиление тенденций к авторитарному руководству
- г) усиление сотрудничества в рамках группы
- д) припоминание «старых обид», взаимные обвинения среди сотрудников

84. Какие методик разрешения и урегулирования межгрупповых конфликтов применяются чаще?

- а) решение задач, суперординарные цели, увеличение доступных ресурсов
- б) уклонение, сглаживание
- в) авторитарность руководства и замена людей или организационной структуры
- г) компромисс
- д) полное расформирование организации

85. Какой конфликт является дисфункциональным?

- а) один из видов конфликтов, свойственных индивидам
- б) конфликт, вызванный структурной перестройкой организации
- в) вид конфронтации или взаимодействия между группами
- г) конфликт, который может нанести вред организации или послужить препятствием для достижения ее целей
- д) конфликт, благотворно влияющий на функционирование организации

86. Чем характеризуется низкий уровень межгруппового конфликта и низкий уровень организационной результативности организации?

- а) хаосом
- б) творческим подходом и быстрой адаптацией к изменениям
- в) неординарными целями
- г) суперординарными целями
- д) сглаживающими целями
- е) миротворческими целями

86. Укажите факторы возникновения межгрупповых конфликтов:

- а) рабочая взаимозависимость
- б) готовность к компромиссу
- в) совместное решение задачи
- г) занижение предложений
- д) сила конкуренции
- е) манипуляция

87. Что характеризуют рабочую группу как разновидность формальной групп?

- а) наличие сильного, ярко выраженного лидера
- б) совместное принятие и выполнение решения
- в) только личная ответственность
- г) стремление к достижению общей цели и постоянное координирование своих усилий

д) включение в группу работников всех уровней управления

88. Укажите характеристики группового эгоизма:

- а) преобладание групповых интересов и потребностей одной группы над интересами и потребностями других групп
- б) преобладание интересов и потребностей других групп над интересами и потребностями данной группы
- в) достижение баланса интересов групп
- г) постепенный учет интересов других групп при формировании направлений деятельности данной группы
- д) учет интересов только одной данной группы

89. Какая группа создается для долговременного выполнения определенной функции?

- а) социально-экономическая
- б) по интересам
- в) функциональная
- г) производственная
- д) управленческая

90. Какая группа формируется для достижения определенной цели?

- а) функциональная группа
- б) постоянная группа
- в) неформальная группа
- г) целевая группа
- д) референтная группа

91. В каждой организации персонал всегда создает:

- а) временную группу
- б) неформальную группу
- в) условную группу
- г) высокоразвитую группу
- д) референтную группу

92. Назовите этапы развития группы:

- а) планирование
- б) нормирование
- в) организация
- г) бурление
- д) контроль
- е) расформирование

93. Чем определяются групповые нормы?

- а) задачи группы
- б) структуру группы
- в) статус членов группы
- г) поведение членов группы
- д) роли членов группы
- е) лидерство в группе

94. Что требуют от членов группы сложные и взаимосвязанные задачи?

- а) конкуренции
- б) сотрудничества
- в) соперничества
- г) тесного взаимодействия
- д) невысокой сплоченности

95. Назовите формы взаимодействия человека и группы:

- а) кооперация
- б) интеграция
- в) слияние
- г) конфликт
- д) сплочение

е) конкуренция

96. Какие типы групп являются формальными?

- а) рабочие группы
- б) самоуправляемые команды
- в) команды менеджеров
- г) дружеские группы
- д) комитеты

97. Какие основные отличительные признаки управленческой команды:

- а) в команде каждый ее член стремится к лидерству
- б) все члены команды - единомышленники
- в) команда включает оптимальный состав по распределению ролей: генераторы - критики - организаторы
- г) в команде присутствует культ власти
- д) высокое доверие и уважение членов команды друг к другу
- е) в команде важны вертикальные связи и формальные правила

98. Как называется организационный набор правил поведения, которые ожидаются от индивида в определенной ситуации?

- а) норма поведения
- б) предписание
- в) роль
- г) статус
- д) правила этикета

99. Признаками группы не являются:

- а) архитектура
- б) иерархия
- в) мотивация членов группы
- г) роли
- д) структура

100. Когда возникает конфликт «личность-роль»?

- а) когда требование роли нарушает основные ценности индивида;
- б) когда различные индивиды определяют роль, руководствуясь различными требованиями, что не позволяет личности, выполняющей эту роль, удовлетворить все требования
- в) при столкновении многочисленных ролей
- г) при возникновении несоответствия масштабов личности и выполняемой роли
- д) при возникновении чувства несоответствия масштабу новой роли личности

101. Укажите направления воздействия на группу для предотвращения сплочённости членов группы:

- а) сделать группу меньше
- б) расформировать группу
- в) выдавать вознаграждение отдельным членам группы
- г) назначить нового руководителя
- д) изолировать группу

102. В чем источник сплоченности группы?

- а) в совместимости ее членов
- б) в сильном лидере
- в) в чувстве привязанности членов
- г) в материальном стимулировании
- д) в угрозах внешней среды

103. Что такое групповые нормы?

- а) строго установленные правила межгруппового взаимодействия
- б) точки зрения групп при взаимодействии с другими группами
- в) общепризнанные стандарты индивидуального и группового поведения, сложившиеся с течением времени в результате взаимодействия членов группы

<p>г) тенденция чувствовать и вести себя определенным образом по отношению к чему - либо</p> <p>д) тенденция воспринимать кого-либо через его принадлежность к определённой группе</p> <p>104. Какие потребности позволяет людям удовлетворить нахождение их в группе?</p> <p>а) безопасности</p> <p>б) социальной принадлежности</p> <p>в) достижении целей</p> <p>г) уважении</p> <p>д) росте</p> <p>105. Нахождение людей в группе позволяет им удовлетворить потребности в уважении, безопасности и набор убеждений, ценностей и норм, разделяемых всеми членами организации:</p> <p>а) элемент внутренней среды организации</p> <p>б) образ жизни, мышления, действий и существования</p> <p>в) «дух» организации</p> <p>г) философские положения и идеи, принятые в организации</p> <p>106. Что является началом социализации человека?</p> <p>а) выход ребенка из младенческого возраста</p> <p>б) поступление в школу</p> <p>в) первый рабочий день</p> <p>г) первый контакт между матерью и рожденным ею младенцем</p> <p>д) достижение половой зрелости</p> <p>107. За счет чего осуществляется социализация в процессе становления личности?</p> <p>а) расширения ее видов деятельности, осмысления каждого вида, выделения главного</p> <p>б) осуществления становления «Я-образа», осмысления своей социальной принадлежности, социальной роли</p> <p>в) расширения круга общения, развития навыков общения, расширения содержания общения</p> <p>г) процесса адаптации личности к внешним условиям, накопления информации о ее месте в системе социальных отношений</p> <p>д) одновременной адаптации личности к внешним условиям</p> <p>108. Какие проявлениями говорят о девиантном поведении индивида?</p> <p>а) форма дезорганизации поведения индивида</p> <p>б) четкое следование установленным инструкциям</p> <p>в) некоторые нарушения в дисциплине поведения индивида</p> <p>г) непослушание работников</p> <p>д) нарушение официально установленных норм поведения</p> <p>109. Что является причинами девиантного поведения сотрудников организации?</p> <p>а) отсутствие корпоративной культуры в организации</p> <p>б) наклонности личности</p> <p>в) создавшаяся ситуация</p> <p>г) недостатки воспитания личности, плохо поставленная работа по подбору персонала</p> <p>д) нежелание работников следовать требованиям организации</p> <p>110. Что предполагают процессы вхождения индивида в организацию?</p> <p>а) изменение установок, ценностей и форм поведения индивида</p> <p>б) изменение установок, ценностей и форм поведения его коллег</p> <p>в) изменение установок руководителей</p> <p>г) требование изменений действующих в организации норм поведения</p> <p>д) принятие существующих в организации стандартов поведения, должностных обязанностей, правил взаимоотношений</p>
<p>5.3. Оценочные материалы, используемые для экзамена (описание билетов, тестов и т.п.)</p> <p>В семестре 6 предусмотрен экзамен.</p> <p>Экзаменационный билет семестра 4 состоит из 3 вопросов.</p> <p>Типовые вопросы экзамена приведены в вопросах самоподготовки.</p>

<p>Вопрос 1 – из перечня вопросов 1-25 самостоятельной подготовки к экзамену.</p> <p>Вопрос 2 – из перечня вопросов 25-50 самостоятельной подготовки к экзамену.</p> <p>Вопрос 3 – из перечня вопросов 50-80 для самостоятельной подготовки к экзамену.</p>
<p align="center">5.4. Методика оценки освоения дисциплины</p> <p>По курсу предусмотрен экзамен.</p> <p>Экзамен служит для оценки работы студента в течение семестра и призван выявить уровень, прочность и систематичность полученных им теоретических и практических знаний, приобретения навыков самостоятельной работы, развития творческого мышления, умение синтезировать полученные знания и применять их в решении практических задач.</p> <p>По итогам экзамена выставляется оценка: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».</p> <p>Оценка «отлично» -</p> <p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - глубокие знания содержания изученной дисциплины во взаимосвязи с другими дисциплинами; - аргументированные, исчерпывающие ответы на все вопросы по билету, а также дополнительные вопросы экзаменатора; - наличие собственной обоснованной позиции по обсуждаемым вопросам; - свободное использование в ответах на вопросы материалов рекомендованной основной и дополнительной литературы. <p>Оценка «хорошо» -</p> <p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знание основных терминов по содержанию изученной дисциплины; - твердые знания теоретического материала; - умение дать четкие ответы на поставленные вопросы; - владение основной литературой, рекомендованной программой дисциплины. <p>Допускаются незначительные неточности в ответах на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий</p> <p>Оценка «удовлетворительно» -</p> <p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знания теоретического материала по изученной дисциплине; - неполные ответы на основные вопросы, допуская ошибки в ответе; недостаточное понимание сущности излагаемых вопросов; - неточные ответы на дополнительные вопросы; - недостаточное владение литературой, рекомендованной программой дисциплины. <p>Оценка «неудовлетворительно» -</p> <p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - существенные пробелы в знаниях учебного материала; - принципиальные ошибки при ответе на основные вопросы билета, отсутствие знаний и понимания основных терминов и определений; - непонимание сущности дополнительных вопросов в рамках заданий билета; - незнание литературы, рекомендованной программой дисциплины.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ				
6.1. Рекомендуемая литература				
6.1.1 Основная литература				
Обозначение	Авторы, составители	Заглавие	Библиотека	Издательство, год
Л1.1	Красовский Ю.Д.	Организационное поведение: учебник	Электронная библиотечная система «Университетская библиотека» ONLINE Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116632	Москва: Юнити, 2015
Л 1.2	Згонник Л.В.	Организационное поведение: учебник	Электронная библиотечная система «Университетская библиотека» ONLINE Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454156	Москва : Дашков и К°, 2017
Л1.3	Назаренко А.В. , Запорожец Д.В. , Кенина	Организационное поведение: учебное	Электронная библиотечная система «Университетская библиотека» ONLINE Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php	Ставрополь: Ставропольский

	Д.С.	пособие	page=book&id=484920	государственный аграрный университет, 2017
6.1.2 Дополнительная литература				
Обозначение	Авторы, составители	Заглавие	Библиотека	Издательство, год
Л 2.1	Шапиро С.А.	Практикум по дисциплине «Организационное поведение»: учебное пособие	Электронная библиотечная система «Университетская библиотека» ONLINE Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469697	Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2017
6.1.3 Методические разработки				
Обозначение	Авторы, составители	Заглавие	Библиотека	Издательство, год
Л 3.1	Ченцова Е.П.	Методические указания к выполнению домашних заданий по дисциплине «Организационное поведение»	НТБ СТИ НИТУ «МИСИС»	СТИ НИТУ МИСИС, 2022
6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»				
Э1	Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» [Электронный ресурс]: интегрированный информационный ресурс электронной научной библиотеки «КиберЛенинка». – Режим доступа: https://cyberleninka.ru			
6.3. Перечень программного обеспечения				
П 1	Microsoft Windows			
П 2	Microsoft Office			
6.4. Перечень информационных справочных систем и профессиональных баз данных				
И 1	— Научная электронная библиотека eLIBRARY https://elibrary.ru/			

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ	
7.1	Учебная аудитория Перечень основного оборудования, учебно-наглядных пособий: <ul style="list-style-type: none"> - комплект мебели для преподавателя, - комплект мебели для обучающихся, - доска аудиторная, - компьютер, - мультимедиа-проектор, - экран.
7.2	Помещение для самостоятельной работы обучающихся Учебная аудитория № 305 Перечень основного оборудования, учебно-наглядных пособий: <ul style="list-style-type: none"> - комплект мебели для преподавателя, - комплект мебели для обучающихся, - доска аудиторная, - компьютер для преподавателя, - компьютеры – 10 шт., - мультимедиа-проектор, - экран. Программное обеспечение: <ul style="list-style-type: none"> - Microsoft Windows, - Microsoft Office. В помещении для самостоятельной работы обучающихся имеется подключение к сети «Интернет» и доступ в электронную информационно-образовательную среду организации.

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Главная задача лекций дисциплины «Организационное поведение» дать необходимый учебный материал по конкретной теме и поставить главные проблемы, т.е. дать основные образовательные ориентиры для дальнейшего самостоятельного усвоения студентами учебного материала.

Структура лекционного курса включает в себя вступительную, основную и заключительную части.

Каждая лекция разрабатывается с учетом:

- характера, состава и уровня подготовки аудитории;
- что и в каком объеме было изучено студентами ранее по родственным дисциплинам;
- в определении места изучаемой дисциплины в учебном процессе подготовки студента.

Содержание лекции должно отвечать ряду дидактических принципов, главными из которых является: целостность, научность, доступность, систематичность и наглядность. Содержание лекции должно быть предварительно освещено в начале занятия в соответствии с планом лекции.

Самостоятельная работа направлена на усвоение системы научных и профессиональных знаний, формирования умений и навыков, приобретение опыта самостоятельной деятельности в сфере организационного управления.

Виды самостоятельной работы по курсу:

- а) по целям: подготовка к лекционным и практическим, самостоятельной работе.
- б) по характеру работы: изучение литературы, конспектов лекций, выполнение домашнего задания, выполнение контрольных тестирований.

После изучения каждого раздела дисциплины необходимо выполнить контрольное тестирование по данному разделу с целью оценивания знаний. Контрольное тестирование проводится в часы самостоятельной работы.

По курсу предусмотрен экзамен.

К экзамену допускаются студенты, выполнившие контрольное тестирование к каждому разделу.