

**Автономная некоммерческая образовательная  
организация высшего образования  
«КАЛИНИНГРАДСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ»**

Утверждено  
Научно-методическим советом Института  
протокол заседания  
№ 01/20 от 27 августа 2020 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ  
(Б1.Б.17)**

По направлению подготовки	<b>38.03.02 Менеджмент</b>
Направленность подготовки	<b>Менеджмент организации</b>
Квалификация (степень) выпускника (уровень направления подготовки)	<b>бакалавр</b>
Форма обучения	<b>очная</b>

Рабочий учебный план по  
направлению подготовки (одобрен  
Ученым советом Протокол № 05/19 от  
29 октября 2019 г.)

Калининград

**Лист согласования рабочей программы дисциплины**

Рабочая программа дисциплины «Организационное поведение» разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утверждённым приказом Минобрнауки России от 12.01.2016 № 7

Составитель (автор)

П.А. Ковалев-Кривоносов, канд. техн. наук

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и одобрена на заседании Научно-методического совета института, протокол № 01/20 от 27 августа 2020 г.

Регистрационный номер 20ВМ6/17

<b>Содержание</b>	<b>Стр.</b>
1. Цели и задачи освоения дисциплины	4
2. Место дисциплины в структуре ОПОП	4
3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	5
4. Объем, структура и содержание дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических/астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	6
5. Перечень образовательных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем	18
6. Оценочные средства для проведения входного, текущего, рубежного контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине и методические материалы по ее освоению	19
7. Основная и дополнительная учебной литература и электронные образовательные ресурсы, необходимые для освоения дисциплины	19
8. Дополнительные ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» необходимые для освоения дисциплины	20
9. Требования к минимальному материально-техническому обеспечению, необходимого для осуществления образовательного процесса по дисциплине	21
<b>Приложение 1</b> Оценочные средства для проведения входного, текущего, рубежного контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине и методические материалы по ее освоению	22

## 1. Цели и задачи освоения дисциплины

Дисциплина «Организационное поведение» способствует формированию профессиональной компетенций базового уровня ПК-1 (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).

Целями освоения дисциплины «Организационное поведение» являются: познакомить студентов с классическими и современными подходами, составляющими основу менеджмента организации, и на этой основе выработать у них навыки эффективного взаимодействия и управления людьми. Дисциплина «Организационное поведение» раскрывает теоретические основы поведения человека в социальных организованных системах различных типов и классов, сущность, принципы, законы и способы организации жизнедеятельности и поведения человека в обществе, а также особенности осуществления различных видов организационной деятельности, включая управленческую.

Основные задачи изучения дисциплины:

1. формирование у студентов четкого и ясного понимания закономерностей организационного поведения на этапах: личность, группа, организация.
2. овладение студентами основами делового общения, навыками проведения переговоров, работы в команде, искусством презентаций, правилами деловой этики.
3. обучение студентов методам мотивации, разрешения конфликтов, управления стрессами, формирования и развития организационной культуры в организации.
4. проводится ознакомление с основными социальными процессами и факторами, регулирующими поведение личности в организации и группе;
5. формируются навыки управленческого воздействия на подчиненных

Программа составлена в соответствии с требованиями Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказа Минобрнауки РФ от 05.04.2017 г. №301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры», ФГОС ВО и учебным планом по направлению подготовки: 38.03.02 Менеджмент, направленность «Менеджмент организации».

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

### 2.1. Указание места дисциплины в структуре образовательной программы

Данная дисциплина изучается на втором курсе в 3и 4 семестре и отнесена к дисциплинам базовой части учебного плана.

Базой для изучения дисциплины «Организационное поведение» являются такие ранее изученные дисциплины как философия, социология, экономическая теория, история управленческой мысли.

Приобретенные знания и умения данной дисциплины используются обучающимся при изучении дисциплин «Внутрифирменное планирование», «Разработка управленческих решений», «Управление человеческими ресурсами», «Инновационный менеджмент» и «Корпоративный менеджмент».

### 2.2. Календарный график формирования компетенции

Таблица 1 - Календарный график формирования компетенции ПК-1

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик, участвующих в формировании компетенции	Курсы				
		1	2	3	4	5
1	Организационное поведение		+			

### 3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

#### 3.1. Базовые понятия, используемые в дисциплине

К базовым понятиям, используемым при изучении дисциплины, относятся: личность, лидерство, мотивация, групповое поведение, стресс, конфликты, организационное поведение.

#### 3.2. Планируемые результаты обучения

Планируемыми результатами обучения по дисциплине «Организационное поведение» являются знания и умения (ПК-1.1/3), характеризующие базовый уровень формирования компетенции ПК-1 - 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

Таблица 2 – Перечень результатов обучения, формируемых в ходе изучения дисциплины

Перечень контролируемой компетенции (или ее части)		Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
код	Содержание компетенций	
ПК-1.1/3	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	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 3.1 - основные теории мотивации, лидерства и власти;</li> <li>– 3.2 - понятие стратегических задач, организационной культуры, человеческих ресурсов;</li> <li>– 3.3 - а также формы, способы и методы организации групповой работы.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– У.1 - осуществлять диагностику организационной культуры и аудит человеческих ресурсов на основе теорий мотивации, лидерства и власти с учетом стратегических и оперативных целей.</li> </ul>

#### 3.3. Матрица соотнесения разделов (тем) дисциплины с формируемыми в них компетенциями

Таблица 3 – соотнесения разделов (тем) дисциплины с формируемыми в них компетенциями

№ п/п	Наименование раздела/темы дисциплины	Кол-во часов	Коды формируемых компетенций
			ПК 1.1/3
1	Раздел 1. Лидерство	<b>68/51</b>	+
2	Раздел 2. Организационное поведение	<b>88/66</b>	+
3	Курсовая работа	<b>8/6</b>	+

**4. Объем, структура и содержание дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических/астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся**

**4.1 Объем дисциплины**

Таблица 4 – Трудоемкость дисциплины

Объем дисциплины	Всего акад.
Всего зачетных единиц	5
Всего академических/астрономических часов учебных занятий	180/135
В том числе:	
контактная работа обучающихся с преподавателем	90/67,5
1. По видам учебных занятий:	
Теоретические занятия - занятия лекционного типа	34/25,5
Занятия семинарского типа	48/36
Лабораторные (практические) работы	
2. Промежуточной аттестации обучающегося – зачет экзамен	2/1,5 6/4,5
Самостоятельная работа обучающихся:	90/67,5
Подготовка к контрольным работам	-
Выполнение творческих заданий	46/34,5
Курсовое проектирование	8/6
Подготовка к зачету/ экзамену	4/3 12/9

**4.2. Структура дисциплины**

Таблица 5 – Структура дисциплины

№ п/п	Раздел дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Всего	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах ауд )				Вид контроля
					Лекции	Практ. зан.	Контроль	СРС	
1	Раздел 1. Лидерство	3	1-16	<b>68/51</b>	14	20	2	32	Входной контроль. Текущий контроль. Рубежный контроль
2	Раздел 2. Организационное поведение	4	22-32	<b>88/66</b>	20	28	6	34	Текущий контроль. Рубежный контроль.
Всего по видам учебных занятий				<b>156/117</b>	34	48	8	66	
Курсовая работа		4	32	<b>8/6</b>	-	-	-	8	Курсовая работа
Промежуточная аттестация – зачет		3	16	<b>6/4,5</b>	-	-	2	4	Зачет Экзамен
- экзамен		4	32	<b>18/13,5</b>	-	-	6	12	
<b>Всего</b>				<b>180/135</b>	<b>34/25,5</b>	<b>48/36</b>	<b>8/6</b>	<b>90/67,5</b>	

) В соответствии с Приложением к положению о текущем контроле

### 4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

#### 4.3.1. Теоретические занятия - занятия лекционного типа

Таблица 6 – Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование раздела (модуля) дисциплины, темы	Содержание	Кол-во часов	Виды занятий: по дидактическим задачам/ по способу изложения учебного материала	Оценочное средство	Формируемый результат
1	Раздел 1. Лидерство		14		Комплект примерных вопросов	3.1, 3.2, 3.3
1.1	Новые подходы к лидерству	<p>Цели и задачи курса. Формы и методы обучения, методические рекомендации, требования к знаниям, умениям и навыкам. Ознакомление с тематическим планом дисциплины Обзор литературы. Виды самостоятельной работы обучающихся.</p> <p>Методы формирования компетенций, анализ рабочей программы дисциплины. Разработка заданий для входного контроля анализ лидерских ситуаций из художественных фильмов.</p> <p>Лидерство как новая модель поведения и управления. Поведенческий и ситуационный подходы к лидерству. Разграничительная линия между положением и поведением. Лидер - последователь - идея. Лидерство как управленческая компетенция. Принцип «пирамиды» и командного «колеса». Типы лидеров: формальный, харизматический, традиционный, командный, репрезентативный, каталитический, серый кардинал, импровизатор, борец и др</p>	2	Вводная лекция, базисная лекция	Комплект примерных вопросов	3.1, 3.2, 3.3
1.2	Законы лидерства	<p>База лидерства: ответственность, коммуникации, профессионализм. Оценка происходящего: коллективное зрение», субъективизм восприятия; возможность видеть под иным углом и преодолеть стереотипы. Законы лидерства: потолка, влияния, навигации, уважения, интуиции, магнетизма, связи, победы, приоритетности и др. Особенности проявления законов лидерства на государственной и муниципальной службе.</p>	2	Базисная лекция, дискуссия, проблемная лекция	Комплект примерных вопросов	3.1, 3.2, 3.3
1.3	Парадоксы лидерства	<p>Парадоксы как стимул и источник развития лидера. Компромисс как способ контроля парадоксов. Анализ парадоксальных ситуаций: невидимое очевидное, противоречивые импульсы, эрозия уважения, похвала не стимулирует, теория растущих ожиданий, неожиданное противодействие, парадоксы общения и др. Выполнение психологических тестов и упражнений, направленных на диагностику лидерских.</p>	2	Базисная лекция, дискуссия, проблемная лекция	Комплект примерных вопросов	3.1, 3.2, 3.3
1.4	Лидерство, основанное на	<p>Семь навыков высокоэффективных людей. Навыки личной победы и</p>	2	Базисная лекция,	Комплект примерных	3.1, 3.2, 3.3

	принципах С. Кони	победы общественные. Быть проактивным, осознавая свои глубинные ценности и цели. Личная миссия как результат. Сначала делать то, что необходимо делать сначала. Думать в духе «выиграл/выиграл». Сначала стремиться понять, потом - быть понятым. Достигать синергии. Навык постоянного обновления и совершенствования.		дискуссия, проблемная лекция	вопросов	
1.5	Оценка лидерства компетенций	Выявление лидерских характеристик Психологическое тестирование (Тест Делингера. Тест на группе крови, проба Наполеона, самоопросник «Самооценка лидера»). Тренинг на принятие решений. Игры ума. Методы рационального мышления, принятие решений «за» и «против», дерево решения, скелет рыбы, работа по приоритетам и др.	2	Базисная лекция, дискуссия, проблемная лекция	Комплект примерных вопросов	3.1, 3.2, 3.3
1.6	Развитие лидерских компетенций	Осознание основных направлений развития индивидуального лидерского потенциала. Ситуационное лидерство - жизненный цикл лидерства. Развитие эмоционального интеллекта и необходимое качество лидера. Упражнения на развитие лидерских компетенций. Тренинг строуксов, «Преодоление скал», принятия управленческих решений и др. Выявление и презентация типов лидера. Социометрия в действии: групповой скульптор, «горячий стул», «вариант завтрашнего дня», «обращение к индивидуальности личности» и т.д.	2	Базисная лекция, дискуссия, проблемная лекция	Комплект примерных вопросов	3.1, 3.2, 3.3
1.7	Стрессоустойчивость лидера	Эффективное управление эмоциями. Методы самосовершенствования личности: медитация, мелотерапия, библиотерапия, метод СОЭВУС (методика доктора Сытина), метод доктора Алиева и др. Сущность стресса, причины управленческого стресса, средства его профилактики. Стрессозащитные установки. Антистрессовая программа лидера. Оргобиоз как фактор профилактики стресса.	2	Базисная лекция, дискуссия, проблемная лекция	Комплект примерных вопросов	3.1, 3.2, 3.3, У.1
2	Раздел 2. Организационное поведение		20		Комплект примерных вопросов	3.1, 3.2, 3.3
2.1	Введение в организационное поведение. Важнейшие категории и понятия.	Предмет теории организационного поведения. Понятие, генезис и цели организационного поведения. Основопологающие концепции организационного поведения. Элементы системы организационного поведения. Модели организационного поведения. Современные проблемы организационного поведения. Особенности организационного поведения в России.	2	Базисная лекция, дискуссия, проблемная лекция	Комплект примерных вопросов	3.1, 3.2, 3.3, У.1
2.2	Личность в организации	Понятие личности и ее структура. Развитие личности и социализация. Современные теории личности. Типологии личностей. Взаимодействие человека и организации. Критериальная основа поведения. Характеристика индивидуальности человека. Индивидуальные особенности и классификации: социальные черты, личностные концептуальные черты, черты эмоциональной устойчивости, личность и «я»-концепция. Вхождение человека в организацию. Адаптация человека к организационному окружению. Установки работников организации. Удовлетворенность трудом.	2	Базисная лекция, дискуссия, проблемная лекция	Комплект примерных вопросов	3.1, 3.2, 3.3
2.3	Мотивация и результативность в	Понятие мотивации, факторы мотивации. Теории мотивации: теории подкрепления, содержательные теории, процессуальные теории.	2	Базисная лекция, дискуссия,	Комплект примерных вопросов	3.1, 3.2, 3.3

	организации.	Интеграция теорий мотивации. Мотивация персонала: мотивация к успеху и избеганию неудач.		проблемная лекция		
2.4	Формирование группового поведения в организации	Группы в организациях. Стадии развития группы, нормы поведения. Сплоченность группы, основы групповой эффективности. Групповая и межгрупповая динамика. Эффективность групповой работы. Принятие решений в группах.	2	Базисная лекция, дискуссия, проблемная лекция	Комплект примерных вопросов	3.1, 3.2, 3.3
2.5	Коммуникативное поведение в организации	Природа коммуникаций. Сущность межличностных коммуникаций. Коммуникационные барьеры. Организационные коммуникации. Коммуникации и высокоэффективное рабочее место.	2	Базисная лекция, дискуссия, проблемная лекция	Комплект примерных вопросов	3.1, 3.2, 3.3
2.6	Методы руководства и управление поведением в организации.	Организационно-распорядительные методы руководства. Стиль руководства. Стратегия и практика управления человеческими ресурсами. Управленческие роли и сети. Навыки и умения управленческой деятельности.	2	Базисная лекция, дискуссия, проблемная лекция	Комплект примерных вопросов	3.1, 3.2, 3.3
2.7	Лидерство в организации	Лидерство и менеджмент. Теории черт и поведенческие теории. Ситуационные теории лидерства. Теории атрибуции и лидерство. Основы власти в организации. Стили руководства. Модели поведения руководителя.	2	Базисная лекция, дискуссия, проблемная лекция	Комплект примерных вопросов	3.1, 3.2, 3.3
2.8	Конфликты в организациях и ведение переговоров	Природа конфликта. Конфликтная ситуация. Инцидент. Фрустрация. Причины конфликтов. Модель конфликта. Классификация конфликтов. Типы поведения людей в конфликтной ситуации. Методы разрешения конфликтов. Управление конфликтами. Роль конфликта в современных организациях. Переговоры как образ мышления и жизни. Предмет переговоров. Позиции и пропозиции. Диагностика переговоров. Этапы переговорного процесса. Типичные модели поведения на переговорах. Техника взаимодействия. Аргументация. Наиболее распространенные виды переговоров. Ведение переговоров в условиях критической ситуации. Влияние национальных различий на процесс деловых переговоров.	2	Базисная лекция, дискуссия, проблемная лекция	Комплект примерных вопросов	3.1, 3.2, 3.3
2.9	Стресс и управление стрессом	Причины и симптомы стресса. Влияние стресса на здоровье работников. Психологические проблемы, вызываемые стрессом. Поведенческие проблемы, обусловленные стрессом. Влияние стрессов на деятельность организации. Индивидуальные методы борьбы со стрессом. Способы борьбы со стрессом в организации.	2	Базисная лекция, дискуссия, проблемная лекция	Комплект примерных вопросов	3.1, 3.2, 3.3
2.10	Международные аспекты организационного поведения	Влияние национальной культуры на особенности организационного поведения. Системный подход к изучению национального в ОП. Модель Хофстида. Модель Лэйн и Дистефано. Модель Оучи. Коммуникации в международной среде. Мотивация в разных культурах. Лидерство в разных культурах. Управление интернациональной рабочей силой.	2	Базисная лекция, дискуссия, проблемная лекция	Комплект примерных вопросов	3.1, 3.2, 3.3
<b>Всего</b>			<b>34</b>			

#### 4.3.2. Занятия семинарского типа

Таблица 7 – Содержание практического (семинарского) курса

№ п/п	Темы практических занятий.	Кол-во часов	Форма проведения занятия	Оценочное средство	Формируемый результат
<b>1</b>	<b>Раздел 1. Лидерство</b>	<b>20</b>			
<b>1.1</b>	Понятие «лидер», «лидерство», «лидерские компетенции», «тренинг». Подготовка эссе «Моя точка зрения на лидерство».	<b>2</b>	Творческое задание	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий	У.1
<b>1.2</b>	Работа со словарями: понятие «лидер», «лидерство», «лидерские компетенции». Обсуждение в группе	<b>2</b>	Творческое задание	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий	У.1
<b>1.3</b>	Развитие навыков лидерства. Подборка упражнений для развития навыков лидерства. Подготовка устного сообщения.	<b>2</b>	Творческое задание	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий	У.1
<b>1.4</b>	Парадоксы лидерства. Анализ парадоксальных ситуаций Подборка примеров парадокса.	<b>2</b>	Творческое задание	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий	У.1
<b>1.5</b>	Принципы С. Кони. Обсуждение	<b>2</b>	Творческое задание	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий	У.1
<b>1.6</b>	Анализ личностных ценностей .Подбор лидерских ситуаций из художественных фильмов.	<b>2</b>	Творческое задание	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий	У.1
<b>1.7</b>	Оценка лидера. Подбор методов диагностики. Проведение тестирования лидерских качеств	<b>2</b>	Творческое задание	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий	У.1
<b>1.8</b>	Развитие лидерских компетенций.	<b>2</b>	Творческое задание	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий	У.1
<b>1.9</b>	Профилактика стресса.	<b>2</b>	Творческое задание	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий	У.1
<b>1.10</b>	Составление антистрессовой программы	<b>2</b>	Творческое задание	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий	У.1
<b>2</b>	<b>Раздел 2. Организационное поведение</b>	<b>28</b>			
<b>2.1</b>	1) Вопросы для обсуждения: 1. В чем заключается необходимость изучения организационного поведения? 2. Что является объектом управления организацией? 3. Перечислите уровни изучения поведения в организации. 4. Назовите цели и задачи организационного поведения. 5. Выделите два аспекта организационного поведения.	<b>4</b>	Творческое задание	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий	У.1

	<p>6. Обоснуйте взаимосвязь организационного поведения с поведенческими науками.</p> <p>7. Перечислите макроэкономические факторы внешней среды, воздействующие на организационное поведение.</p> <p>8. Перечислите макроэкономические – внутриорганизационные факторы, воздействующие на организационное поведение.</p> <p>9. Перечислите факторы социально-культурной среды, воздействующие на организационное поведение.</p> <p>10. Перечислите факторы правовой среды, воздействующие на организационное поведение.</p> <p>2) Работа в группе Цель: определить остаточные знания студентов по управленческим дисциплинам и выяснить уровень их взаимодействия.</p> <p>3) Контрольный тест</p>				
2.2	<p>1) Вопросы для обсуждения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Назовите общие и уникальные черты личности.</li> <li>2. Что отражают уровни нравственного развития цивилизаций?</li> <li>3. Что Вы понимаете под понятием «задатки»?</li> <li>4. Что из себя представляют анатомо-физиологические особенности?</li> <li>5. Дайте определение темперамента и его разновидности.</li> <li>6. Перечислите основные детерминанты формирования личности.</li> <li>7. В чем проявляются способности личности?</li> <li>8. Назовите уровни способностей личности.</li> <li>9. Перечислите пути выявления способностей.</li> <li>10. Что Вы понимаете под мышлением?</li> <li>11. Перечислите типы мышления по Павлову.</li> <li>12. Что представляет собой характер и его основные акцентуации?</li> </ol> <p>2) Психологические тесты;</p> <p>3) Работа в группах;</p> <p>4) Контрольный тест.</p>	2	Творческое задание	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий	У.1
2.3	<p>1) Вопросы для обсуждения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Теории мотивации: содержательные и процессуальные.</li> <li>2. Удовлетворенность трудом как мотивирующий фактор.</li> <li>3. Развитие методов стимулирования для оптимального регулирования организационного поведения работников.</li> </ol> <p>2) Практические упражнения</p> <p>3) Анализ конкретных ситуаций</p> <p>4) Игра-тренинг</p> <p>5) Контрольный тест</p>	2	Творческое задание	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий	У.1
2.4	<p>1) Вопросы для обсуждения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Групповая динамика. Формальные и неформальные характеристики группы. Малые профессиональные группы. Внутренняя взаимосвязанность по труду между работниками бригад.</li> </ol>	4	Творческое задание	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий	У.1

	<p>2.Факторы группового поведения. 3.Формирование группового поведения в организации. Формирование команды.</p> <p>2) Практические упражнения 3) Анализ конкретных ситуаций 4) Игра-тренинг 5) Контрольный тест</p>				
<b>2.5</b>	<p>1) Вопросы для обсуждения: 1.Личностное и деловое общение. Виды личностного и делового общения: инициативное, деструктивное, ассертивное. 2.Типология трудового поведения. Особенности предпринимательского поведения. 3.Стороны общения: коммуникативная, интерактивная и перцептивная. 4.Основы и значение коммуникаций. Коммуникативное поведение в организации. Нисходящие и восходящие коммуникации. 5.Коммуникативные барьеры и искажения коммуникаций. Управление коммуникациями</p> <p>2) Практические упражнения 3) Анализ конкретных ситуаций 4) Игра-тренинг 5) Контрольный тест</p>	<b>2</b>	Творческое задание	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий	У.1
<b>2.6</b>	<p>1) Вопросы для обсуждения: 1.Руководство и наделение властью; 2. Наделение властью и участие в управлении;</p> <p>2) Практические упражнения 3) Анализ конкретных ситуаций 4) Игра-тренинг 5) Контрольный тест</p>	<b>2</b>	Творческое задание	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий	У.1
<b>2.7</b>	<p>1) Вопросы для обсуждения: 1. Менеджер и лидер. 2. Выдвижение лидера как процесс групповой динамики. 3. Механизмы взаимоотношения лидера с группой. 4. Заменители лидерства.</p> <p>2) Практические упражнения 3) Анализ конкретных ситуаций 4) Игра-тренинг 5) Контрольный тест</p>	<b>4</b>	Творческое задание	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий	У.1
<b>2.8</b>	<p>1) Вопросы для обсуждения: 1. Конфликтная ситуация, ее элементы. 2. Классификация конфликтов по количеству и уровню участников. 3. Классификация конфликтов по характеру влияния. 4. Классификация конфликтов по характеру причин. 5. Классификация конфликтов по содержанию. 6. Классификация конфликтов по проявлению.</p>	<b>4</b>	Творческое задание	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий	У.1

	<p>7. Классификация конфликтов по ранговым различиям. 8. Классификация конфликтов по количеству причин.</p> <p>2) Практические упражнения 3) Анализ конкретных ситуаций 4) Игра-тренинг 5) Контрольный тест</p>				
<b>2.9</b>	<p>1) Вопросы для обсуждения: 1. Стресс как неотъемлемая часть жизни человека. Виды стресса. 2. Динамика стресса. 3. Роль социальной поддержки и личного контроля в управлении стрессом. 4. Влияние способностей, самооценки и темперамента на поведение человека в стрессовой ситуации. 5. Особенности реакции на стресс у людей: а) с различной психологической устойчивостью; б) различных поведенческих типов (А и В).</p> <p>2) Практические упражнения 3) Анализ конкретных ситуаций 4) Игра-тренинг 5) Контрольный тест</p>	<b>4</b>	Творческое задание	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий	У.1
<b>2.10</b>	<p>Тема «Международные аспекты организационного поведения»</p> <p>1) Вопросы для обсуждения: 1. Японский менеджмент. 2. Американский менеджмент. 3. Европейский менеджмент.</p> <p>2) Практические упражнения 3) Анализ конкретных ситуаций 4) Игра-тренинг 5) Контрольный тест</p>	<b>4</b>	Творческое задание	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий	У.1
<b>Всего</b>		<b>48</b>			

### 4.3.3. Самостоятельная работа

Таблица 8 – Задания для самостоятельного изучения

№ п/п	Тема	Кол-во часов	Оценочное средство	Формируемый результат
-------	------	--------------	--------------------	-----------------------

<b>1</b>	<b>Раздел 1. Лидерство</b>	<b>36</b>		
1.1	Новые подходы к лидерству	4	Проверка домашнего задания. Опрос. Эссе «Моя точка зрения на лидерство».	3.1,3.2,3.3, У.1
1.2	Законы лидерства	6	Опрос. Выступления с сообщениями. Анализ упражнений.	3.1,3.2,3.3, У.1
1.3	Парадоксы лидерства	4	Опрос. Анализ парадоксальных ситуаций.	3.1,3.2,3.3, У.1
1.4	Лидерство, основанное на принципах С. Кони	4	Опрос. Презентация ценностей и отрывков из художественных фильмов. Дискуссия. Модульное тестирование.	3.1,3.2,3.3, У.1
1.5	Диагностика лидерства	5	Опрос. Проверка домашнего задания. Лидерская характеристика. Обсуждение докладов (сообщений).	3.1,3.2,3.3, У.1
1.6	Развитие лидерских компетенций	4	Опрос. Сценарий и проведение тренинга. Глоссарный тренинг.	3.1,3.2,3.3, У.1
1.7	Стрессоустойчивость лидера	5	Опрос. Антистрессовая программа. Модульное тестирование.	3.1,3.2,3.3, У.1
1.8	Подготовка к рубежному контролю по разделу 1. Зачет	4	Собеседование по разделу 1	3.1,3.2,3.3, У.1
<b>2</b>		<b>54</b>		
2.1	1. Что такое организационное поведение? 2. Как наука «Организационное поведение» соотносится с менеджментом, теорией организации, психологией, социологией и другими дисциплинами? 3. Как философия, так и видение представляют собой достаточно абстрактные понятия. Как донести их содержание до работников? 4. С какими проблемами менеджмента в настоящее время сталкиваются компании в разных странах? 5. Охарактеризуйте основные элементы, входящие в сферу организационного поведения. 6. Сформулируйте понятие «система организационного поведения». На чем она базируется? 7. Почему менеджеры должны изучать, уметь анализировать и прогнозировать поведение людей в организации?	2	Опрос, беседа	3.1,3.2,3.3, У.1
2.2	1. Статусно-ролевая концепция личности. 2. Восприятие и атрибуция как основные переменные, влияющие на взаимодействия индивидов. 3. Процесс формирования и развития личности. 4. Проявление способностей и личностных качеств работников. 5. Фрустрация и психологический конфликт личности.	2	Опрос, беседа	3.1,3.2,3.3, У.1
2.3	1. Практическое использование теорий мотиваций в современных условиях. 2. Компетентность и компетенции персонала. 3. Мотивация в системе управления человеческими ресурсами компании. 4. Методы нетрадиционной мотивации.	4	Опрос, беседа	3.1,3.2,3.3, У.1
2.4	1. Групповая агрессия и межгрупповой конфликт. 2. Групповая модель Дж. Котценбаха и Дж. Смита. 3. Феномен социальной фасилитации. 4. Мотивационные потери группы.	4	Опрос, беседа	3.1,3.2,3.3, У.1

	5. Стресс и социальная поддержка в группе.			
2.5	1. Основные понятия и принципы коммуникаций и коммуникативной компетенции 2. Уровни коммуникации по Шейну. Окна Джогари 3. Структура коммуникативного процесса и трудности в передаче информации 4. Средства и каналы коммуникации 5. Устные презентации 6. Повышение уровня коммуникативной компетенции 7. Письменные коммуникации 8. Атрибуты поддерживающей коммуникации	4	Опрос, беседа	3.1,3.2,3.3, У.1
2.6	1. Группы в организации: понятие, основные характеристики, классификация. 2. Формирование и развитие группы. 3. Влияние группы на поведение индивида. 4. Использование ролевой концепции в управлении групповым поведением. 5. Групповое принятие решений: понятие, преимущества и ограничения.	4	Опрос, беседа	3.1,3.2,3.3, У.1
2.7	1. Современные оценки феномена лидерства. 2. Обучение лидеров. 3. Психология влияния и власти.	4	Опрос, беседа	3.1,3.2,3.3, У.1
2.8	1. Гендерный аспект конфликтного поведения. 2. Конфликт как фактор развития исторических событий	4	Опрос, беседа	3.1,3.2,3.3, У.1
2.9	1. Стрессовые состояния у людей, потерявших работу. 2. Модели поведения в стрессовой ситуации.	4	Опрос, беседа	3.1,3.2,3.3, У.1
2.10	1. Стили корпоративного управления в зарубежных странах (на примере конкретной страны). 2. Управленческие навыки глобального менеджера. 3. Проблемы управления многонациональными командами. 4. Зарубежный опыт управления многонациональными командами. 5. Формирование и развитие организационной культуры в международных компаниях. 6. Использование российскими предприятиями зарубежного опыта развития организации. 7. Управление межкультурными различиями в современных корпорациях. 8. Особенности мотивации в разных культурах.	4	Опрос, беседа	3.1,3.2,3.3, У.1
3.	Выполнение курсовой работы	8		3.1,3.2,3.3, У.1
4.	Подготовка к экзамену	12	Тестовые задания	
<b>Всего</b>		<b>90</b>		

## **5. Перечень образовательных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

### **5.1. Образовательные технологии**

Реализация различных видов учебной работы при изучении обучающимися дисциплины, предусматривает использование в учебном процессе инновационных образовательных технологий, активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой.

Активные формы занятий побуждают обучаемых к мыслительной активности, к проявлению творческого, исследовательского подхода и поиску новых идей для решения разнообразных задач по направлению подготовки и способствуют разнообразному (индивидуальному, групповому, коллективному) изучению (усвоению) учебных вопросов (проблем), активному взаимодействию обучаемых и преподавателя, живому обмену мнениями между ними, нацеленному на выработку правильного понимания содержания изучаемой темы и способов ее практического использования. В соответствии с этим при изучении дисциплины предусматривается использование следующих образовательных технологий:

1. Входной контроль в виде решения тестовых заданий.
2. Теоретические занятия - занятия лекционного типа в виде:
  - вступительная лекция / лекция информация с элементами визуализации;
  - тематическая лекция / лекция-визуализация;
  - итоговая лекция / лекция-визуализация.
3. Занятия семинарского типа в виде круглого стола с устной формой изложения докладов и организацией дискуссии по теме семинарского занятия, решения ситуационных задач и кейс-ситуаций.

### **5.2. Лицензионное программное обеспечение**

В образовательном процессе при изучении дисциплины используется следующее лицензионное программное обеспечение:

1. ОС Microsoft Windows 7 (лицензии Microsoft Open License (Value) Academic).
2. Microsoft Office 2007 (лицензии Microsoft Open License (Value) Academic)
3. Kaspersky Endpoint Security (лицензия 1C1C-200323-080435-420-499 до 04.04.2021).
4. СПС Консультант Плюс (договор №ИП20-92 от 01.03.2020).
5. Контент-фильтрация (договор с ООО «СкайДНС» Ю-04056 от 14 января 2020 года).
6. Система тестирования INDIGO (лицензия №54736 от 07.09.2018).

### **5.3. Современные профессиональные базы данных**

В образовательном процессе при изучении дисциплины используются следующие современные профессиональные базы данных:

Электронно-библиотечная система «Университетская Библиотека Онлайн» - <https://biblioclub.ru/>.

Научная электронная библиотека - [www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru).

Реферативная и справочная база данных рецензируемой литературы Scopus - <https://www.scopus.com>.

Политематическая реферативно-библиографическая и наукометрическая (библиометрическая) база данных Web of Science - <https://apps.webofknowledge.com>

Архив научных журналов НП Национальный Электронно-Информационный Консорциум (НЭИКОН) ([arch.neicon.ru](http://arch.neicon.ru))

Научная библиотека открытого доступа - <https://cyberleninka.ru>

Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» - <http://ecsocman.hse.ru>.

#### **5.4. Информационные справочные системы**

Изучение дисциплины сопровождается применением информационных справочных систем:

1. СПС Консультант Плюс (договор №ИП20-92 от 01.03.2020).

#### **6. Оценочные средства для проведения входного, текущего, рубежного контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине и методические материалы по ее освоению**

Типовые задания, база тестов и иные материалы, необходимые для оценки результатов освоения дисциплины (в т.ч. в процессе ее освоения), а также методические материалы, определяющие процедуры этой оценки приводятся в приложении 1 к рабочей программе дисциплины.

Универсальная система оценивания результатов обучения выполняется в соответствии с Положением о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации успеваемости, утверждённое приказом ректора от 19.09.2019г. № 218 о/д и включает в себя системы оценок:

- 1) «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»;
- 2) «зачтено», «не зачтено».

#### **7. Основная и дополнительная учебной литература и электронные образовательные ресурсы, необходимые для освоения дисциплины**

##### **7.1. Основная учебная литература**

1. Семенов, А.К. Организационное поведение : учебник / А.К. Семенов, В.И. Набоков. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 272 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495826>. – Библиогр.: с. 266-268. – ISBN 978-5-394-02482-5. – Текст: электронный.

2. Згонник, Л.В. Организационное поведение : учебник / Л.В. Згонник. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 232 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572963>. – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03762-7. – Текст : электронный.

##### **7.2. Дополнительная учебная литература**

1. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : [16+] / Новосибирский государственный технический университет. – 2-е изд., перераб. и доп. – Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2016. – 705 с. : ил., табл. – (Учебники НГТУ). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575497>. – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-7782-2802-3. – Текст : электронный.

2. Красовский, Ю.Д. Организационное поведение : учебник / Ю.Д. Красовский. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити, 2015. – 487 с. : схем., ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116632>. – Библиогр.: с. 469-470. – ISBN 978-5-238-02186-7. – Текст : электронный.

3. Шапиро, С.А. Организационное поведение : учебное пособие : [16+] / С.А. Шапиро. – 2-е изд., доп. и перераб. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 446 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562608>. – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-2986-4. – Текст : электронный.

4. Басенко, В.П. Организационное поведение : учебное пособие / В.П. Басенко, Б.М. Жуков, А.А. Романов. – 2-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 381 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=112228> . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03559-3. – Текст : электронный.

5. Организационное поведение : учебное пособие / А.В. Назаренко, Д.В. Запорожец, Д.С. Кенина и др. ; Ставропольский государственный аграрный университет, Кафедра менеджмента. – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. – 168 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=484920> . – Библиогр.: с. 127-128. – Текст : электронный.

### 7.3. Электронные образовательные ресурсы

1. Коллекция Федерального центра информационно-образовательных ресурсов ФЦИОР: <http://fcior.edu.ru/>

2. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов: <http://schoolcollection.edu.ru>.

3. Федеральный образовательный портал – Экономика, Социология, Менеджмент <http://ecsocman.hse.ru>

4. Единое окно доступа к образовательным ресурсам: <http://window.edu.ru/>

### 8. Дополнительные ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

<http://www.aup.ru/> - Административно-управленческий портал.

<http://window.edu.ru/> - Единое окно доступа к информационным ресурсам.

[https://elibrary.ru/title\\_about.asp?id=26654](https://elibrary.ru/title_about.asp?id=26654) - Бизнес, менеджмент и право.

<http://www.dis.ru/management/> - Менеджмент в России и за рубежом.

<http://www.mirec.ru> - Мировое и национальное хозяйство.

<http://www.uptp.ru> – сайт международного журнала «Проблемы теории и практики управления».

<http://ecsocman.hse.ru/>- Федеральный образовательный портал – Экономика, Социология, Менеджмент.

<http://www.hr-journal.ru> – Журнал «Работа с персоналом».

<http://www.mevriz.ru> - Журнал «Менеджмент в России и за рубежом».

<http://www.management.aanet.ru> – Библиотека менеджмента.

<http://www.pragmatist.ru> – Энциклопедия менеджмента.

<http://infomanagement.ru> - Информационный сайт «Info Management».

<http://marketingclub.ru> – Российский маркетинг – клуб: маркетинг, менеджмент, реклама .

<http://quality.eur.ru> – Менеджмент качества из первых рук – ISO 9000, ISO – 9001.

<http://levada.ru> – Аналитический центр Юрия Левады.

<http://www.wciom.ru> – Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ).

<http://www.pplus.ru> «Технология успеха» - деловой интернет-журнал.

<http://www.businessstest.ru> - «Деловые тесты».

<http://testme.org.ua> - «Тесты».

<http://enbv.narod.ru> - «Библиотека Воеводина» (библиотека книг по экономике, управлению персоналом).

<http://uisrussia.msu.ru> - Университетская информационная система «Россия».

<http://www.zhuk.ru> статьи журнала Управление компаниями.

<http://www.garant.ru/> - информационно-правовой портал «Гарант».

<http://www.consultant.ru/> - информационно-правовой портал КонсультантПлюс.

<http://www.dic.academic.ru> - Академик. Словари и энциклопедии.

<http://elibrary.ru> - Научная электронная библиотека.

<http://biblioclub.ru> - Базовая коллекция ЭБС «Университетская библиотека online».

## **9. Требования к минимальному материально-техническому обеспечению, необходимого для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Для изучения дисциплины используется любая мультимедийная аудитория. Мультимедийная аудитория оснащена современными средствами воспроизведения и визуализации любой видео и аудио информации, получения и передачи электронных документов.

Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из:

мультимедийного проектора,

проекторного экрана,

акустической системы,

персонального компьютера (с техническими характеристиками не ниже: процессор не ниже 1.6.GHz, оперативная память – 1 Gb, интерфейсы подключения: USB, audio, VGA).

Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, что позволяет проводить лекции, практические занятия, презентации, вебинары, конференции и другие виды аудиторной нагрузки обучающихся в удобной и доступной для них форме с применением современных интерактивных средств обучения, в том числе с использованием в процессе обучения всех корпоративных ресурсов. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть «Интернет».

Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей учебной программе дисциплин.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду Института.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе «Университетская библиотека ONLINE», доступ к которой предоставлен обучающимся. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE» реализует легальное хранение, распространение и защиту цифрового контента учебно-методической литературы для вузов с условием обязательного соблюдения авторских и смежных прав. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE» обеспечивает широкий законный доступ к необходимым для образовательного процесса изданиям с использованием инновационных технологий и соответствует всем требованиям ФГОС ВО.

**ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ВХОДНОГО,  
ТЕКУЩЕГО, РУБЕЖНОГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ  
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ И  
МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ЕЕ ОСВОЕНИЮ**

**ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ  
(Б1.Б.17)**

По направлению подготовки	<b>38.03.02 Менеджмент</b>
Направленность подготовки	<b>Менеджмент организации</b>
Квалификация (степень) выпускника (уровень направления подготовки)	<b>бакалавр</b>
Форма обучения	<b>очная</b>

## **6.1. Оценочные средства по итогам освоения дисциплины**

### **6.1.1. Цель оценочных средств**

**Целью оценочных средств** является установление соответствия уровня подготовленности обучающегося на данном этапе обучения требованиям рабочей программы по дисциплине «Управление проектами».

**Оценочные средства** предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Организационное поведение». Перечень видов оценочных средств соответствует рабочей программе дисциплины.

**Комплект оценочных средств** включает контрольные материалы для проведения всех видов контроля в форме тестовых заданий, устного опроса, доклада-презентации, реферата, сообщения, курсовой работы и промежуточной аттестации в форме вопросов и заданий к экзамену.

**Структура и содержание заданий** – задания разработаны в соответствии с рабочей программой дисциплины «Организационное поведение».

### **6.1.2. Объекты оценивания – результаты освоения дисциплины**

**Объектом оценивания** является 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

**Результатами освоения** дисциплины являются:

**Знать:**

- 3.1 - основные теории мотивации, лидерства и власти
- 3.2 -понятие стратегических задач, организационной культуры, человеческих ресурсов
- 3.3 - а также формы, способы и методы организации групповой работы;

**Уметь:**

- У.1 - осуществлять диагностику организационной культуры и аудит человеческих ресурсов на основе теорий мотивации, лидерства и власти с учетом стратегических и оперативных целей;

Таблица 1 - Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины (модуля) с указанием этапов их формирования

Раздел дисциплины	Темы занятий	Перечень контролируемой компетенции (или ее части)		Планируемые результаты освоения дисциплины	Наименование оценочного средства			
		код	Содержание компетенции		<i>входной</i>	<i>текущий</i>	<i>рубежный</i>	<i>промежуточный</i>
Раздел 1. Лидерство	Новые подходы к лидерству	ПК-1	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	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основные теории мотивации, лидерства и власти, понятие стратегических задач, организационной культуры, человеческих ресурсов, а также формы, способы и методы организации групповой работы;</li> <li>уметь:</li> <li>– осуществлять диагностику организационной культуры и аудит человеческих ресурсов на основе теорий мотивации, лидерства и власти с учетом стратегических и оперативных целей;</li> </ul>	Т1	КС	КЗ1	З

	Законы лидерства	ПК-1	<p>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</p>	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основные теории мотивации, лидерства и власти, понятие стратегических задач, организационной культуры, человеческих ресурсов, а также формы, способы и методы организации групповой работы;</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– осуществлять диагностику организационной культуры и аудит человеческих ресурсов на основе теорий мотивации, лидерства и власти с учетом стратегических и оперативных целей;</li> </ul>	-	КС	КЗ1	3
	Парадоксы лидерства	ПК-1	<p>владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих</p>	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основные теории мотивации, лидерства и</li> </ul>	-	КС	КЗ1	3

			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	власти, понятие стратегических задач, организационной культуры, человеческих ресурсов, а также формы, способы и методы организации групповой работы; уметь:  – осуществлять диагностику организационной культуры и аудит человеческих ресурсов на основе теорий мотивации, лидерства и власти с учетом стратегических и оперативных целей;				
	Лидерство, основанное на принципах С. Кони	ПК-1	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	знать:  – основные теории мотивации, лидерства и власти, понятие стратегических задач, организационной культуры,	-	КС	КЗ1	3

			ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	человеческих ресурсов, а также формы, способы и методы организации групповой работы; уметь:  – осуществлять диагностику организационной культуры и аудит человеческих ресурсов на основе теорий мотивации, лидерства и власти с учетом стратегических и оперативных целей;				
	Оценка лидерства компетенций	ПК-1	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	знать:  – основные теории мотивации, лидерства и власти, понятие стратегических задач, организационной культуры, человеческих ресурсов, а также формы, способы и методы организации		КС	КЗ1	3

				<p>групповой работы; уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– осуществлять диагностику организационной культуры и аудит человеческих ресурсов на основе теорий мотивации, лидерства и власти с учетом стратегических и оперативных целей;</li> </ul>				
	Развитие лидерских компетенций	ПК-1	<p>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</p>	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основные теории мотивации, лидерства и власти, понятие стратегических задач, организационной культуры, человеческих ресурсов, а также формы, способы и методы организации групповой работы;</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– осуществлять диагностику</li> </ul>		КС	КС1	3

				организационной культуры и аудит человеческих ресурсов на основе теорий мотивации, лидерства и власти с учетом стратегических и оперативных целей;				
	Стрессоустойчивость лидера	ПК-1	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	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основные теории мотивации, лидерства и власти, понятие стратегических задач, организационной культуры, человеческих ресурсов, а также формы, способы и методы организации групповой работы;</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– осуществлять диагностику организационной культуры и аудит человеческих ресурсов на основе теорий</li> </ul>		КС	КЗ1	3

				мотивации, лидерства и власти с учетом стратегических и оперативных целей;				
Раздел 2. Организационное поведение	Введение в организационное поведение. Важнейшие категории и понятия.	ПК-1	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	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основные теории мотивации, лидерства и власти, понятие стратегических задач, организационной культуры, человеческих ресурсов, а также формы, способы и методы организации групповой работы;</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– осуществлять диагностику организационной культуры и аудит человеческих ресурсов на основе теорий мотивации, лидерства и власти с учетом стратегических и оперативных целей;</li> </ul>	-	КС	К32	Э
	Личность в организации	ПК-1	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основные теории мотивации, лидерства и власти, понятие стратегических</li> </ul>	-	КС	К32	Э

			основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	задач, организационной культуры, человеческих ресурсов, а также формы, способы и методы организации групповой работы; уметь:  – осуществлять диагностику организационной культуры и аудит человеческих ресурсов на основе теорий мотивации, лидерства и власти с учетом стратегических и оперативных целей;				
	Мотивация и результативность в организации.	ПК-1	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	знать:  – основные теории мотивации, лидерства и власти, понятие стратегических задач, организационной культуры, человеческих ресурсов, а также формы, способы и методы организации групповой работы; уметь:  – осуществлять диагностику организационной культуры и аудит	-	КС	К32	Э

				человеческих ресурсов на основе теорий мотивации, лидерства и власти с учетом стратегических и оперативных целей;				
Формирование группового поведения в организации	ПК-1	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	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основные теории мотивации, лидерства и власти, понятие стратегических задач, организационной культуры, человеческих ресурсов, а также формы, способы и методы организации групповой работы;</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– осуществлять диагностику организационной культуры и аудит человеческих ресурсов на основе теорий мотивации, лидерства и власти с учетом стратегических и оперативных целей;</li> </ul>	-	КС	К32	Э	
Коммуникативное поведение в организации	ПК-1	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основные теории мотивации, лидерства и власти, понятие</li> </ul>		КС	К32	Э	

			основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	стратегических задач, организационной культуры, человеческих ресурсов, а также формы, способы и методы организации групповой работы; уметь:  – осуществлять диагностику организационной культуры и аудит человеческих ресурсов на основе теорий мотивации, лидерства и власти с учетом стратегических и оперативных целей;				
	Методы руководства и управление поведением в организации	ПК-1	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	знать:  – основные теории мотивации, лидерства и власти, понятие стратегических задач, организационной культуры, человеческих ресурсов, а также формы, способы и методы организации групповой работы; уметь:  – осуществлять диагностику организационной		КС	КС2	Э

				культуры и аудит человеческих ресурсов на основе теорий мотивации, лидерства и власти с учетом стратегических и оперативных целей;				
Лидерство в организации	ПК-1	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	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основные теории мотивации, лидерства и власти, понятие стратегических задач, организационной культуры, человеческих ресурсов, а также формы, способы и методы организации групповой работы;</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– осуществлять диагностику организационной культуры и аудит человеческих ресурсов на основе теорий мотивации, лидерства и власти с учетом стратегических и оперативных целей;</li> </ul>		КС	К32	Э	
Конфликты в организациях и ведение переговоров	ПК-1	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основные теории мотивации, лидерства и власти,</li> </ul>		КС	К32	Э	

			<p>организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>понятие стратегических задач, организационной культуры, человеческих ресурсов, а также формы, способы и методы организации групповой работы; уметь:</p> <p>– осуществлять диагностику организационной культуры и аудит человеческих ресурсов на основе теорий мотивации, лидерства и власти с учетом стратегических и оперативных целей;</p>				
	Стресс и управление стрессом	ПК-1	<p>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</p>	<p>знать:</p> <p>– основные теории мотивации, лидерства и власти, понятие стратегических задач, организационной культуры, человеческих ресурсов, а также формы, способы и методы организации групповой</p>		КС	К32	Э

				<p>работы; уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– осуществлять диагностику организационной культуры и аудит человеческих ресурсов на основе теорий мотивации, лидерства и власти с учетом стратегических и оперативных целей;</li> </ul>				
	Международные аспекты организационного поведения	ПК-1	<p>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</p>	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основные теории мотивации, лидерства и власти, понятие стратегических задач, организационной культуры, человеческих ресурсов, а также формы, способы и методы организации групповой работы;</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– осуществлять диагностику организационной</li> </ul>		КС	К32	Э

				культуры и аудит человеческих ресурсов на основе теорий мотивации, лидерства и власти с учетом стратегических и оперативных целей;				
--	--	--	--	---	--	--	--	--

### **6.1.3. Формы контроля и оценки результатов освоения**

Контроль и оценка результатов освоения – это выявление, измерение и оценивание знаний, умений и уровня владений формирующихся компетенций в рамках освоения дисциплины. В соответствии с учебным планом и рабочей программой дисциплины «Организационное поведение» предусматривается текущий, рубежный и промежуточный контроль результатов освоения.

### **6.1.4 Система оценивания комплекта оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации**

Система оценивания каждого вида работ описана в Положении о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, утвержденным Приказом ректора от 19.09.2019 № 218 о/д.

### **6.1.5. Примерные (типовые) оценочные или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, владений (или) опыта деятельности, в процессе освоения дисциплины (модуля, практики), характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины**

#### **Примерные (типовые) оценочные или иные материалы для проведения входного контроля**

Входной контроль в виде теста предназначен для оценки уровня сформированности профессиональной компетенции ПК-1 (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) в рамках изучения дисциплины «Организационное поведение» (в соответствии с матрицей компетенций – ПК-1.1/3). Входной контроль осуществляется по ответам на предлагаемый Тест 1 (Т1).

#### **Тест 1 (Т1)**

Каждый из приведенных вопросов содержит несколько вариантов ответов. Выберите один или несколько ответов, которые, по вашему мнению, являются правильными.

##### **1. Подчеркните правильный ответ.**

Организационное поведение — это:

- а) поведение организации и ее действия во внешней и внутренней среде;
- б) комплекс поступков и действий человека, отражающих реакцию на все обстоятельства его существования и организации, точнее, в группе людей, социально-экономической системе;
- в) поведение коллектива организации, основанное на его психологических характеристиках.

##### **2. Какие факторы наиболее полно определяют организационное поведение?**

- а) личностные особенности самого человека, социально-психологическая среда, комплекс событий, характеризующих функционирование и развитие организации;
- б) объем, ценность и структура информации; усвоенные социальные и организационные нормативы; уровень знания и культуры;
- в) все перечисленные выше.

##### **3. Какие из перечисленных ниже блоков входят в курс «Организационное поведение»?**

- а) содержание деятельности и модель качеств менеджера;

- б) исследование систем управления;
- в) организационная культура;
- г) делегирование полномочий;
- д) теория мотивации персонала;
- е) типы организационных структур;
- ж) все перечисленные выше.

**4. Какие подструктуры не включает внутренняя структура личности?**

- а) темперамент;
- б) характер, эмоции, воля, мышление, память, воображение и т.д.;
- в) хобби, увлечения;
- г) опыт, навыки, умения.

**5. Какова цель создания организации?**

- а) решение своих проблем и достижение общих целей организации;
- б) только получение прибыли;
- в) повышение благосостояния общества.

**6. Что включает термин «внешняя среда»? Укажите то, что считаете верным:**

- а) экономические условия;
- б) потребители;
- в) законодательство;
- г) техника и технология;
- д) взаимоотношения в коллективе;
- е) организационная культура;
- ж) система ценностей в обществе;
- з) конкуренты.

**7. Какой из методов стимулирования является наиболее эффективным?**

- а) метод наказания;
- б) метод поощрения;
- в) совмещение этих двух методов.

**8. Определите последовательность стадий развития коллектива:**

- а) «эффективность»;
- б) «ближний бой»;
- в) «притирка»;
- г) «зрелость»;
- д) «экспериментирование».

**9. В силу каких причин менеджеры создают свою команду? Выберите необходимые причины:**

- а) количество стрессовых ситуаций уменьшается, если решать проблемы сообща;
- б) для передачи своих профессиональных навыков своим последователям;
- в) чтобы команда решала за менеджера его проблемы;
- г) вырабатывается больше идей, возрастает инновационная способность;
- д) команды могут рисковать в большей степени, чем каждый член команды в отдельности;
- е) для увеличения прибыли;
- ж) коллективный подход — это признак сильного и решительного стиля управления.

**10. Должен ли руководитель находить индивидуальный подход к каждому работнику?**

- а) да;
- б) нет.

**11. Организаторские способности у человека:**

- а) имеются с рождения;
- б) приобретаются в процессе обучения и управления;
- в) являются как врожденными, так и приобретенными в процессе работы.

**12. Организационная культура — это:**

- а) правила поведения в организации;
  - б) управление, основанное на участии работников в принятии решений;
  - в) совокупность представлений, разделяемых большинством членов организации.
13. **Лидером в группе может быть:**
- а) только один человек, раз и навсегда признанный как лидер;
  - б) разные люди в зависимости от ситуации, но, как правило, он постоянен;
  - в) всегда одновременно несколько человек.
14. **Руководство — это:**
- а) мотивация действий других людей, направленных на достижение целей;
  - б) поддержка действий других людей, направленных на достижение целей;
  - в) контроль действий других людей, направленных на достижение целей.
15. **На сколько уровней подразделяют менеджеров?**
- а) на два;
  - б) на три;
  - в) на четыре;
  - г) на пять;
  - д) на шесть.
16. **Активность, оптимистичность, изменчивость, импульсивность, раздражительность — личностные черты:**
- а) меланхолика;
  - б) сангвиника;
  - в) холерика;
  - г) флегматика.
17. **Индивиду, качества которого определяются его жизненным опытом, преломляемым через особенности личности и проявляемым через его отношение к окружающей среде, людям, явлениям и т.д., — это...**
18. **Использование возможностей работников для достижения целей организации — это:**
- а) управление эккаунтингом;
  - б) управление персоналом;
  - в) управление производством.
19. **Некая группа может считаться организацией, если члены этой группы:**
- а) намеренно работают вместе, чтобы достичь значимой для всех цели;
  - б) связаны друг с другом с помощью информационных потоков;
  - в) работают в одном офисе.
20. **Обмен информацией с помощью жестов, мимики, интонации голоса называется в менеджменте коммуникацией:**
- а) невербальной;
  - б) неформальной;
  - в) вербальной;
  - г) горизонтальной.
21. **Неформальные группы возникают:**
- а) в результате реорганизации;
  - б) при создании новой структуры;
  - в) спонтанно;
  - г) по воле руководства.
22. **Ключевым фактором в любой модели управления являются:**
- а) люди;
  - б) средства производства;
  - в) финансы;
  - г) структура управления.
23. **Практика управления возникла:**
- а) в XX в., в ходе индустриализации промышленности;

- б) вместе с созданием Ф. Тейлором школы управления;
- в) вместе с объединением людей в организованные группы, например племена;
- г) вместе с возникновением системного подхода.

**24. Синергия — это:**

- а) особый вид скрытого влияния на поведение другого человека;
- б) возрастание эффективности в результате слияния частей (людей, фирм) в одну систему;
- в) вид стратегии продвижения на рынок.

**25. Совещание — это:**

- а) регламентированное общение группы людей с целью выявления проблемы и поиска путей ее решения;
- б) общение с целью согласования интересов и позиций сторон;
- в) общение группы людей, проходящее по схеме: выработка новых идей — их обсуждение — выбор 2—3 лучших.

**26. Чем опасно чрезмерное число подчиненных?**

- а) потерей управляемости коллектива;
- б) разрастанием бюрократического аппарата;
- в) дублированием усилий.

**27. Лидерство — это процесс:**

- а) контроля;
- б) организации;
- в) управления;
- г) планирования.

**28. Корпоративная культура основана на:**

- а) принятых в обществе формах поведения;
- б) правилах, определяемых руководством организации;
- в) разделяемых большинством членов организации убеждениях и ценностях;
- г) особенностях производства;
- д) законодательстве.

**29. Одна из важнейших функций корпоративной культуры — это:**

- а) укрепление дисциплиной;
- б) формирование благоприятного психологического климата в организации;
- в) поддержание социальной стабильности в организации;
- г) правильное распределение вознаграждений;
- д) создание благоприятного имиджа компании.

**30. Если возникла кризисная ситуация, требующая немедленного разрешения, целесообразно использовать стиль управления:**

- а) авторитарный;
- б) либеральный;
- в) демократический.

**КЛЮЧ К ТЕСТУ «ВХОДНОЙ КОНТРОЛЬ ЗНАНИЙ»**

Правильный вариант ответа для каждого вопроса:

1.б;	11.в;	2 1.в;
2.в,	12.в;	2 2.а;
3.а, в, г, д;	13.б;	2 3.в;
4.а, б, г;	14.а;	2 4.б;

5.а;	15.б;	2 5.а;
6.а, б, в, г, ж, з;	16.в;	2 6.а;
7.в;	17. личность;	2 7.в;
8.в, б, д, а, г;	18.б;	2 8.в;
9.а;	19.а;	2 9.в;
10.а;	20.а;	3 0.а.

## **6.2. Примерные (типовые) оценочные или иные материалы для проведения текущего контроля**

Текущий контроль проводится в разрезе оценки компетенций, предусмотренных в РПД – 3.1, 3.2, 3.3, У.1

### **Примерная тематика контрольных вопросов по разделу 1 "Лидерство"**

Опрос теоретического материала может производиться на каждой лекции и практическом занятии согласно перечню рассматриваемых вопросов, указанных в данной рабочей программе.

1. Лидерство как новая модель поведения и управления.
2. Поведенческий и ситуационный подходы к лидерству.
3. Разграничительная линия между положением и поведением.
4. Лидерство как управленческая компетенция.
5. Принцип «пирамиды» и командного «колеса».
6. Типы лидеров: формальный, харизматический, традиционный, командный, репрезентативный, каталитический, серый кардинал, импровизатор, борец и др.
7. База лидерства: ответственность, коммуникации, профессионализм.
8. Законы лидерства: потолка, влияния, навигации, уважения, интуиции, магнетизма, связи, победы, приоритетности и др.
9. Парадоксы как стимул и источник развития лидера.
10. Компромисс как способ контроля парадоксов.
11. Семь навыков высокоэффективных людей.
12. Навыки личной победы и победы общественные.
13. Личная миссия как результат.
14. Достигать синергии.
15. Навык постоянного обновления и совершенствования.
16. Выявление лидерских характеристик.
17. Методы рационального мышления, принятие решений «за» и «против», дерево решения, скелет рыбы, работа по приоритетам и др.
18. Ситуационное лидерство - жизненный цикл лидерства.
19. Упражнения на развитие лидерских компетенций.
20. Выявление и презентация типов лидера.

21. Социометрия в действии: групповой скульптор, «горячий стул», «вариант завтрашнего дня», «обращение к индивидуальности личности» и т.д.
22. Эффективное управление эмоциями.
23. Методы самосовершенствования личности: медитация, мелотерапия, библиотерапия, метод СОЭВУС (методика доктора Сытина), метод доктора Алиева и др.
24. Сущность стресса, причины управленческого стресса, средства его профилактики.
25. Стрессозащитные установки.

## **Примерная тематика контрольных вопросов по разделу 2 "Организационное поведение"**

### **Тема «Введение в организационное поведение. Важнейшие категории и понятия»**

1. Что такое организационное поведение?
2. Как наука «Организационное поведение» соотносится с менеджментом, теорией организации, психологией, социологией и другими дисциплинами?
3. Как философия, так и видение представляют собой достаточно абстрактные понятия. Как донести их содержание до работников?
4. С какими проблемами менеджмента в настоящее время сталкиваются компании в разных странах?
5. Охарактеризуйте основные элементы, входящие в сферу организационного поведения.
6. Сформулируйте понятие «система организационного поведения». На чем она базируется?
7. Почему менеджеры должны изучать, уметь анализировать и прогнозировать поведение людей в организации?

### **Тема «Личность в организации»**

1. Статусно-ролевая концепция личности.
2. Восприятие и атрибуция как основные переменные, влияющие на взаимодействия индивидов.
3. Процесс формирования и развития личности.
4. Проявление способностей и личностных качеств работников.
5. Фрустрация и психологический конфликт личности.

### **Тема «Мотивация и результативность в организации»**

1. Практическое использование теорий мотиваций в современных условиях.
2. Компетентность и компетенции персонала.
3. Мотивация в системе управления человеческими ресурсами компании.
4. Методы нетрадиционной мотивации.

### **Тема «Формирование группового поведения в организации»**

1. Групповая агрессия и межгрупповой конфликт.
2. Групповая модель Дж. Котценбаха и Дж. Смита.
3. Феномен социальной фасилитации.
4. Мотивационные потери группы.
5. Стресс и социальная поддержка в группе.

### **Тема «Коммуникативное поведение в организации»**

1. Основные понятия и принципы коммуникаций и коммуникативной компетенции
2. Уровни коммуникации по Шейну. Окна Джогари
3. Структура коммуникативного процесса и трудности в передаче информации
4. Средства и каналы коммуникации
5. Устные презентации
6. Повышение уровня коммуникативной компетенции
7. Письменные коммуникации
8. Атрибуты поддерживающей коммуникации

### **Тема «Методы руководства и управление поведением в организации»**

1. Группы в организации: понятие, основные характеристики, классификация.
2. Формирование и развитие группы.

3. Влияние группы на поведение индивида.
4. Использование ролевой концепции в управлении групповым поведением.
5. Групповое принятие решений: понятие, преимущества и ограничения.

#### **Тема «Лидерство в организации»**

1. Современные оценки феномена лидерства.
2. Обучение лидеров.
3. Психология влияния и власти.

#### **Тема «Конфликты в организациях и ведение переговоров»**

1. Гендерный аспект конфликтного поведения.
2. Конфликт как фактор развития исторических событий.

#### **Тема «Стресс и управление стрессом»**

1. Стрессовые состояния у людей, потерявших работу.
2. Модели поведения в стрессовой ситуации.

#### **Тема «Международные аспекты организационного поведения»**

1. Стили корпоративного управления в зарубежных странах (на примере конкретной страны).
2. Управленческие навыки глобального менеджера.
3. Проблемы управления многонациональными командами.
4. Зарубежный опыт управления многонациональными командами.
5. Формирование и развитие организационной культуры в международных компаниях.
6. Использование российскими предприятиями зарубежного опыта развития организации.
7. Управление межкультурными различиями в современных корпорациях.
8. Особенности мотивации в разных культурах.

#### **Темы докладов (круглых столов)**

1. Лидерство как новая модель поведения и управления.
2. Поведенческий и ситуационный подходы к лидерству.
3. Разграничительная линия между положением и поведением.
4. Лидерство как управленческая компетенция.
5. Принцип «пирамиды» и командного «колеса».
6. Типы лидеров: формальный, харизматический, традиционный, командный, репрезентативный, каталитический, серый кардинал, импровизатор, борец и др. (по выбору обучающегося).
7. База лидерства: ответственность, коммуникации, профессионализм.
8. Законы лидерства: потолка, влияния, навигации, уважения, интуиции, магнетизма, связи, победы, приоритетности и др. (по выбору обучающегося).
9. Парадоксы как стимул и источник развития лидера.
10. Компромисс как способ контроля парадоксов.
11. Семь навыков высокоэффективных людей.
12. Навыки личной победы и победы общественные.
13. Личная миссия как результат.
14. Достигать синергии.
15. Навык постоянного обновления и совершенствования.
16. Выявление лидерских характеристик.
17. Методы рационального мышления, принятие решений «за» и «против», дерево решения, скелет рыбы, работа по приоритетам и др. (по выбору обучающегося).
18. Ситуационное лидерство - жизненный цикл лидерства.
19. Упражнения на развитие лидерских компетенций.
20. Выявление и презентация типов лидера.
21. Социометрия в действии: групповой скульптор, «горячий стул», «вариант завтрашнего дня», «обращение к индивидуальности личности» и т.д. (по выбору обучающегося).
22. Эффективное управление эмоциями.
23. Методы самосовершенствования личности: медитация, мелотерапия, библиотерапия, метод СОЭВУС (методика доктора Сытина), метод доктора Алиева и др. (по выбору обучающегося).

24. Сущность стресса, причины управленческого стресса, средства его профилактики.
25. Стрессозащитные установки.

### **Примерные ( типовые) оценочные или иные материалы для проведения рубежного контроля**

#### **Рубежный контроль № 1. Примерные ( типовые) оценочные средства**

Рубежный контроль № 1 осуществляется по ответам на предлагаемые примерные ( типовые) контрольные задания К31 для проверки сформированности планируемого результата освоения дисциплины

1. Теоретические подходы к проблеме лидерства.
2. Сущность категории «лидерство».
3. Барьеры на пути лидерства.
4. Типы лидеров.
5. Лидер и командообразование.
6. Стили поведения лидера.
7. Роль лидера в командообразовании.
8. Личностная эффективность лидера.
9. Роль лидера в формировании командного духа.
10. Развитие лидерских качеств.
11. Лидерство, основанное на принципах Стивена Кови.
12. Методы управления лидерами
13. Портфель управленческих инструментов лидерами
14. Самоменеджмент лидера.
15. Ситуационное лидерство
16. Ценностное лидерство А. Сафти.
17. Развитие лидерского потенциала руководителей.
18. Оценка и отбор лидеров.
19. Создание климата для потенциальных лидеров.
20. Парадигмы развития лидерских качеств.
21. Коучинг как инструмент лидера.
22. Проблемное поле лидерства.
23. Политическое лидерство.
24. Моя точка зрения на лидерство.
25. Разработка сценария тренинга лидерства.

#### **Рубежный контроль № 2. Примерные ( типовые) оценочные средства**

Рубежный контроль № 2 осуществляется по ответам на предлагаемые примерные ( типовые) контрольные задания К32 для проверки сформированности планируемого результата освоения дисциплины

#### **Модульное тестирование**

##### **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. Выделите наиболее полную и правильную характеристику научной дисциплины «Организационное поведение»:**

- а) разрабатывает практические и прикладные подходы к анализу причин поведения людей и групп;
- б) в большей степени разрабатывает и предоставляет прикладные подходы к управлению поведением людей и групп в организации;
- в) интересуется явлениями управления поведением людей и групп на микроуровне;
- г) реализует теоретические подходы и концепции управления поведением людей и групп на уровне макроявлений;
- д) в большей степени разрабатывает и предоставляет теоретические подходы и концепции управления поведением людей и групп на макроуровне.**

**8. 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.

**9. 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»;

**10. 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».

**11. Какая модель поведения в организации характеризуется наличием конфликтного 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».

**12. 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.

**13. 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.

**14. 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.

**15. 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.

**16. 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.

**17. 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.

**18. 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.

**19. 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.

**20. 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.

**21. SMART-технология - это технология:**

а) взаимодействия руководителя и сотрудника;

**б) целеполагания;**

в) мотивации;

г) организации;

д) оценки.

**22. Повышению эффективности принимаемых управленческих решений способствует метод:**

а) наблюдения;

б) тестирования;

в) беседы;

г) социометрии;

**д) метод «мозгового штурма» в различных вариациях.**

**23. 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.

**24. Сколько уровней анализа организационной структуры предложил Э.Шейн:**

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

**25. Выделите определение контркультуры:**

- а) культура, разделяемая большинством сотрудников;
- б) культура какой-либо социальной или демографической группы;
- в) культура, противодействующая доминирующей организационной культуре;**
- г) культура межличностных отношений в трудовом коллективе;
- д) культура управления, которую характеризуют методы управления, стиль

руководства.

**26. 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.

**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.

**11. 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.

**12. 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.

**13. Выделите социально-психологические методы руководства:**

- а) приказ;
- б) мотивирование;

- в) распоряжение;
- г) внушение;
- д) убеждение.

**14. 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.

**15. 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.

**16. Характеристики эффективного лидерства:**

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

**17. 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.

**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.

**Темы эссе по второму разделу дисциплины**

1. Поведение человека и его изменение в представленных главных психологических школах, теориях и концепциях.

2. Вхождение человека в организацию. Нормы и ценности. Развитие чувства ответственности перед организацией.
3. Личный аспект взаимодействия человека и организационного окружения.
4. Взаимодействие человека и группы. Структурные характеристики группы и их влияние на поведение человека в группе.
5. Влияние группы на поведение человека. Совместимость и сработанность.
6. Коммуникативное поведение в организации.
7. Восприятие – как регулятор поведения человека. Психологические механизмы восприятия.
8. Теория Э. Берна – выбор правильной позиции поведения в общении.
9. Персональное развитие личности в организации.
10. Структура личного роста. Основные методы самосовершенствования.
11. Поведенческий маркетинг и его сущность.
12. Изменение психологического климата коллектива и влияние его на поведение человека в организации.
13. Управление поведением в организации. Деловое поведение работников.
14. Личность как субъект управления.
15. Социальная технология управленческого общения.
16. Социально-психологические аспекты принятия управленческого решения.
17. Технология самоменеджмента.
18. Управление стрессом.
19. Роль морально-психологического климата коллектива в управлении деловыми отношениями.
20. Психолого-педагогическая культура руководителя.
21. Самовоспитание и самосовершенствование руководителя.
22. Методы принятия группового решения.
23. Технология индивидуального имиджа.
24. Имидж деловой женщины.
25. Управление рабочим временем.
26. Умение управлять собой.
27. Психологический фактор.
28. Мотивация менеджера
29. Психодиагностика и ее роль в изучении личности.
30. Психология карьеры.
31. Психология рекламы.
32. Техника разрешения управленческих конфликтов.
33. Социально-психологическая напряженность как объект управления.
34. Социально-психологическая ситуация как объект управления.
35. Коммуникативные качества менеджера.
36. Техника умственного труда руководителя.

#### **Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету**

1. Теоретические подходы к проблеме лидерства.
2. Лидерство как управленческая компетенция.
3. Сущность категории «лидерство».
4. Принцип «пирамиды» и командного "колеса"<sup>1</sup>
5. Виды лидеров.
6. Законы лидерства.
7. Семь навыков высокоэффективных людей по Стивену Кови.
8. Выявление лидерских характеристик.
9. Методы рационального мышления.
10. Ситуационное лидерство.

11. Социометрия в действии как метод исследования лидеров.
12. Управленческий инструментарий лидера.
13. Управленческие компетенции лидера.
14. Лидер и командообразование.
15. Стили поведения лидера.
16. Самоменеджмент лидера.
17. Ситуационное лидерство.
18. Эффективное управление эмоциями.
19. Методы самосовершенствования личности.
20. Лидер в ситуации стресса.
21. Приемы и методы профилактики стресса лидера.
22. Парадигмы развития лидерских качеств.
23. Программа стрессоустойчивости.
24. Оценка лидеров.

### **Контрольные тестовые задания для проверки усвоения**

### **МОДУЛЬНЫЙ ТЕСТ по первому модулю дисциплины**

Разработчик долгосрочных планов деятельности, а также методов и средств, при помощи которых группа достигает целей – это

Планировщик  
Администратор  
Эксперт  
Политик

Лидер, к которому обращаются как к источнику достоверной информации или квалифицированному специалисту – это

Эксперт  
Администратор  
Политик  
Планировщик

Лидер, который задает тон в решении групповых проблем – это лидер-

инициатор  
организатор  
генератор  
эрудит

Оказывает интеллектуальное влияние на группу, способен пробудить инициативу в последователях – это лидер

-эрудит  
-мастер  
-совесть группы  
эмоционального притяжения

Лидер, который служит моральным и нравственным примером для остальных членов группы – это лидер

-совесть группы  
-эрудит  
-мастер  
эмоционального притяжения

Факторы, которые обуславливают возникновение и развитие данного явления – это  
 детерминанты  
 Константы  
 Коэффициенты  
 Модальности

Руководитель, который высоко ориентирован и на задачи, и на отношения в ситуации, которая этого не требует – это  
 соглашатель  
 автократ  
 прогрессист  
 дезертир

Руководитель, который высоко ориентирован на задачи и низко ориентирован на отношения в ситуации, которая не требует такого поведения; поэтому он менее эффективен, не уверен в других, невежлив и заинтересован только в текущих делах – это  
 автократ  
 соглашатель  
 бюрократ  
 миссионер

Руководитель, который высоко ориентирован на отношения и низко ориентирован на задачи в ситуации, не допускающей такого поведения, что делает его менее эффективным; он главным образом заинтересован в гармонии – это  
 миссионер  
 прогрессист  
 дезертир  
 бюрократ

Руководитель, который низко ориентирован на задачи и отношения в ситуации, которая не допускает такого поведения, что делает его пассивным, а значит, менее эффективным – это  
 дезертир  
 прогрессист  
 бюрократ  
 миссионер

Лидер, организатор выполнения уже заданной программы – это  
 лидер-исполнитель  
 лидер-вдохновитель  
 ситуативный лидер  
 универсальный лидер

Человек, проявляющий качества лидера лишь в определенной, специализированной ситуации – это  
 ситуативный лидер  
 лидер-вдохновитель  
 универсальный лидер  
 лидер-исполнитель

Склонен к самодраматизации (демонстративности), страстно желает привлечь к себе внимание; его самооценка зависит от того, насколько он нравится другим; он внушаем, поэтому невозможно ждать от него последовательного проведения какой-либо идеи; ему

трудно концентрироваться на деталях и фактах, сложно фокусировать внимание на конкретных проблемах; в общении с другими проявляет себя как «политикан» и «торговец» – это

«артист» (демонстративный стиль)  
 «одиночка» (шизоидный стиль)  
 «сподвижник» (депрессивный стиль)  
 «отличник» (компульсивный стиль)

Ищет, к кому бы присоединиться, чтобы быть гарантированным от неудач и получить помощь, восхищается другими лидерами – это

«сподвижник» (депрессивный стиль)  
 «артист» (демонстративный стиль)  
 «одиночка» (шизоидный стиль)  
 «отличник» (компульсивный стиль)

Различные виды внутренних состояний человека, которые выражают его зависимость от конкретных условий существования и обеспечивают продвижение человека по жизненному пути как источники его активности – это

пространство потребностей  
 дерево целей  
 жизненное кредо  
 личностная зона

Функция потребностей, которая обеспечивает собственно реализацию намерения совершать деятельность, искать предмет для удовлетворения потребности – это \_\_\_\_\_ функция

побуждающая  
 сигнальная  
 моторная  
 факельная

Характеристика потребностей, означающая, что у человека на разных этапах и в разных ситуациях его развития значимость той или иной потребности, ее место в субъективной иерархии потребностей изменяются; кроме того, одна и та же потребность может занимать у разных людей разные места в иерархиях их потребностей – это

относительность  
 ситуативная обусловленность  
 недолговечность  
 насыщаемость

Характеристика потребностей, означающая, что потребности быстро возникают и быстро исчезают; даже если потребность не удовлетворена, она может исчезнуть из-за возникновения более сильной альтернативной потребности – это

недолговечность  
 ситуативная обусловленность  
 насыщаемость  
 относительность

Возможность осознавать гармонию, порядок, красоту – это \_\_\_\_\_ потребности

эстетические  
 физиологические  
 познавательные  
 экономические

Возможность проявлять свою компетентность, добиваться успеха, определять свое место в социуме, получать одобрение от окружающих – это потребность в признании  
самоактуализации  
безопасности  
принадлежности

Сохранение внутреннего динамического равновесия и способность преодолевать негативные внешние воздействия – это потребность в безопасности  
самоактуализации  
принадлежности  
признании

Тип отношений между смыслом жизни и сознанием, когда жизнь протекает гладко и без рефлексии и приносит чувство удовлетворения, не побуждая к раздумьям о ее смысле – это неосознанная удовлетворенность  
осознанная удовлетворенность  
осознанная неудовлетворенность  
неосознанная неудовлетворенность

Тип отношений между смыслом жизни и сознанием, когда человек испытывает чувство отсутствия смысла и активно, осознанно и целенаправленно этот смысл ищет – это осознанная неудовлетворенность  
неосознанная удовлетворенность  
осознанная удовлетворенность  
неосознанная неудовлетворенность

Гармоничная структура смысложизненных ориентации, которая определяет высокую успешность в различных областях деятельности, максимальное раскрытие способностей и индивидуальности человека, его эмоциональный комфорт, проявляющийся в переживании полноты жизни и удовлетворенности ею – это \_\_\_\_\_ смысл жизни  
оптимальный  
терминальный  
инструментальный  
идеальный

Критерии, стандарты, на основании которых индивид или группа оценивает какой-либо предмет или явление, оправдывает и защищает сделанный поведенческий выбор – это ценности  
идеалы  
детерминанты  
абстракции

Ценности, выступающие как принципы, которые показывают, что предпочтительным для достижения определенной цели в любой ситуации является определенный образ действий – это \_\_\_\_\_ ценности  
инструментальные  
терминальные (предельные)  
идеальные  
оптимальные

Функция, которая проявляется в том, что индивид, строя свою деятельность соответственно логике заданных ею целей, приходит к собственным, «новым» целям, тем самым не только достигая нового результата в деятельности, но и продвигаясь по жизненному пути – это \_\_\_\_\_ функция способности к целеполаганию

регуляторная  
побудительная  
проектировочная  
моторная

Функция, которая позволяет человеку выходить за пределы самого себя, преодолевать свои границы и непрерывно развиваться – это \_\_\_\_\_ функция способности к

целеполаганию  
побудительная  
регуляторная  
проектировочная  
моторная

Технические, производственные, сельскохозяйственные, санитарно-гигиенические и прочие нормы, которые регулируют отношение человека к природе, технике, материальным объектам – это \_\_\_\_\_ нормы

несоциальные  
социокультурные  
правовые  
религиозные

Правила поведения с точки зрения добра и зла – это

нормы морали  
корпоративные нормы  
запрещающие нормы  
обычай и традиции

Правила поведения, установленные и охраняемые государством – это \_\_\_\_\_ нормы

правовые  
групповые  
религиозные  
несоциальные

Правила поведения, основанные на внутреннем убеждении личности – это \_\_\_\_\_ нормы

социально автономные  
корпоративные  
предписывающие  
социально гетерономные

Нормы, которые указывают на требуемое действие – это \_\_\_\_\_ нормы

предписывающие  
корпоративные  
социально гетерономные  
социально автономные

Нормы, которые указывают на варианты поведения, которые желательны, но не обязательны – это \_\_\_\_\_ нормы

дозволяющие

запрещающие  
 рекомендательные  
 императивные

Нормы, сформулированные как советы и допускающие возможность не исполнять их – это \_\_\_\_\_ нормы  
 рекомендательные  
 запрещающие  
 императивные  
 дозволяющие

Определенные правила, выработанные и принятые коллективом на основании общих ценностей, которым должно подчиняться поведение его членов, чтобы была возможна их совместная деятельность и коллектив сохранялся как организованное целое – это \_\_\_\_\_ нормы  
 групповые  
 императивные  
 социально гетерономные  
 социокультурные

Применение каких-либо неприятных или нежелательных мер в отношении человека в ответ на неповиновение, ошибку в действиях или некачественное выполнение поставленной задачи – это  
 наказание  
 закон  
 пример  
 вознаграждение

Поступок или поведение в целом, служащее образцом для подражания – это  
 пример  
 закон  
 вознаграждение  
 наказание

Сведения о фактах, объектах, событиях, идеях, людях, позволяющие их обладателю принимать решения – это  
 информация  
 ресурсы  
 связи  
 убеждения

Эмоциональные способности человека, благодаря которым его оценивают как одаренного особыми качествами, исключительного и способного оказывать эффективное влияние на других – это  
 харизма  
 информация  
 ресурсы  
 убеждения

Контакты и знакомства со значимыми, влиятельными и потенциально полезными людьми – это  
 связи  
 ресурсы

информация  
убеждения

Власть, которая основана на возможности и способности причинять психологический или физический вред с целью изменения нежелательного поведения или уменьшения вероятности того, что оно повторится – это

власть наказания  
легитимная (законная) власть  
власть примера  
экспертная власть

То, насколько наказание соответствует тяжести проступка – это \_\_\_\_\_ наказания

соразмерность  
справедливость  
последовательность  
беспристрастность

Убежденность в том, что принятое решение о необходимости наказать какого-либо члена группы не отменяется без достаточных причин – это \_\_\_\_\_ наказания

последовательность  
справедливость  
беспристрастность  
соразмерность

Власть, которая основана на потребности в идентификации, на стремлении одних членов группы походить на других, значимых для них по тем или иным причинам, привлекательных и авторитетных – это \_\_\_\_\_ власть

референтная  
информационная  
экспертная  
легитимная (законная)

Власть, которая опирается на возможность доступа к нужной и важной информации и умение использовать ее для управления другими людьми – это \_\_\_\_\_ власть

информационная  
референтная  
экспертная  
легитимная (законная)

Власть, которая основана на возможности и способности одного члена группы подчинять себе других за счет его восприятия как близко знакомого, связанного с влиятельными людьми как внутри группы, так и за ее пределами – это власть

связей  
вознаграждения  
наказания  
над ресурсами

Результат использования власти, когда последователь будет повиноваться распоряжениям и выполнять указания лидера, но только потому, что это необходимо делать – это

согласие  
приверженность  
сопротивление  
замкнутость

Способы организации словесной и эмоциональной информации для достижения определенных изменений в сознании и поведении участников коммуникативного взаимодействия – это  
 психологические воздействия  
 психологическая защита  
 согласие  
 приверженность

Фильтр, который выполняет функцию общей внешней психологической защиты личности, позволяет, опираясь на стереотипные признаки, выявлять в облике партнера по взаимодействию все, что может представлять угрозу для личностной безопасности, создавать дискомфортные условия жизнедеятельности – это  
 «фильтр безопасности»  
 «фильтр доверительности»  
 «фильтр интереса»  
 «фильтр когнитивности»

Фильтр, основная функция которого состоит в выявлении среди «безопасных» и «интересных» людей тех, перед которыми человек полностью может раскрыться – это  
 «фильтр доверительности»  
 «фильтр безопасности»  
 «фильтр интереса»  
 «фильтр когнитивности»

«Объективное» положение человека в группе, которое определяется по ряду специфических признаков и регламентирует стиль его поведения – это  
 социальная позиция  
 социальный имидж  
 жизненное кредо  
 социальная зона

Степень признания человека со стороны членов группы, которая связана с его личными достоинствами (авторитет личности) – это \_\_\_\_\_ статус  
 неформальный  
 формальный  
 сигнальный  
 побуждающий

Роли, которые зависят от места человека в системе субъективно переживаемых избирательно направленных взаимосвязей между членами группы, которые объективно проявляются в характере и способах взаимных влияний, оказываемых ими друг на друга в процессе совместной деятельности и общения – это \_\_\_\_\_ роли  
 психологические  
 социальные  
 ситуативные  
 недолговечные

Убеждение последователей о власти лидера, присутствующее в их сознании – это \_\_\_\_\_ лидера  
 легитимность  
 относительность  
 ситуативная обусловленность

самоактуализация

Лидерство, в основе которого лежит рациональная вера в легальность нормативных правил и право лидера, получившего свое место при этих правилах, т.е. разум – это \_\_\_\_\_

лидерство  
рационально-легальное  
традиционное  
харизматическое  
легитимное

Тип лидеров, которые стремятся распространять свои идеи в процессе активного общения с последователями, используя свои ораторские способности и умение воздействовать на последователей силой слова – это

«агитаторы»  
консерваторы  
«теоретики»  
«организаторы»

Тип лидеров, которые стремятся разрабатывать собственную теоретическую концепцию, собственное видение развития группы, воздействуют на последователей силой интеллекта – это

«теоретики»  
«агитаторы»  
консерваторы  
«организаторы»

Тип лидеров, которые стремятся к постепенному совершенствованию группы через широкомасштабное реформирование, прежде всего подструктуры власти и влияния – это

реформаторы  
революционеры  
консерваторы  
организаторы

Лидерство, проявляющееся тогда, когда в процессе взаимодействия лидер формирует мотивы, ценности и цели последователей, которые в результате начинают действовать активнее и эффективнее, а группа в целом стремится к достижению более высокой цели – это

\_\_\_\_\_ лидерство  
«трансформационное»  
«транзакционное»  
«эмоциональное»  
«консервативное»

Лидер, который стремится к рациональному контролю над ситуацией и отличается пренебрежением к иррациональному – это \_\_\_\_\_ лидер

активно-позитивный  
пассивно-негативный  
пассивно-позитивный  
активно-негативный

Лидер, который зависит от поддержки окружающих, невысоко ценит собственные достоинства, но при этом демонстрирует оптимизм – это \_\_\_\_\_ лидер

пассивно-позитивный  
активно-позитивный

пассивно-негативный

активно-негативный

Тип лидера, который достаточно холодно относится как к членам своей группы, так и к самой работе, и считает, что всегда может обратиться к эксперту – это \_\_\_\_\_ лидерство

примитивное

организационно-командное

авторитарное

социальное

Тип лидера, который заботится об эффективности выполняемой работы, но мало внимания обращает на моральный настрой членов группы – это \_\_\_\_\_ лидерство

авторитарное

примитивное

организационно-командное

социальное

Лидер, по отношению к которому члены группы испытывают одновременно чувство любви и страха – это

«патриарх»

«знаменосец»

«идеальный» лидер

«тиран»

Лидер, к которому большинство членов группы испытывает симпатии – это

«идеальный» лидер

«патриарх»

«знаменосец»

«тиран»

Лидер, который достигает признания через выражение интересов своих последователей – это

«служитель»

«пожарный»

«торговец»

«патриарх»

Лидер, который быстро реагирует на насущные требования, сформулированные его последователями, способен эффективно действовать в экстремальных условиях, быстро принимать решения, адекватно реагировать на ситуацию – это

«пожарный»

«служитель»

«торговец»

«патриарх»

Одна из базовых потребностей человека, когда он в той или иной степени стремится контролировать людей и события, которые так или иначе влияют на его жизнь – это потребность в(во)

контроле

власти

аффилиации

достижении (успехе)

Потребность в тесном контакте и взаимодействии с окружающими людьми) также входит в структуру потребности в лидерстве – это потребность (во)  
 аффилиации  
 власти  
 достижении (успехе)  
 контроле

Способность и возможность навязывать другим свою волю, подчинять их себе и заставлять делать что-либо, даже если они изначально не хотят этого и оказывают сопротивление – это  
 власть  
 харизма  
 авторитет  
 легитимность

Верны ли определения?

А) Последовательность наказания – это объективность наказания, тем, убежденность в том, что оно не зависит от личности того, кого следует наказать

В) Беспристрастность наказания – это убежденность в том, что принятое решение о необходимости наказать какого-либо члена группы не отменяется без достаточных причин

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Экспертная власть – это власть, которая основана на возможности и способности одного члена группы подчинять себе других за счет своей компетентности

В) Экспертная власть – это власть, которая опирается на возможность доступа к нужной и важной информации и умение использовать ее для управления другими людьми

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) «Фильтр интереса» – это фильтр, который выполняет функцию общей внешней психологической защиты личности, позволяет, опираясь на стереотипные признаки, выявлять в облике партнера по взаимодействию все, что может представлять угрозу для личностной безопасности, создавать дискомфортные условия жизнедеятельности

В) «Фильтр интереса» – это фильтр, который ограждает личность от переизбытка психологических контактов с различными людьми, от пресыщения человеческим общением, отделяя значимое взаимодействие от незначимого

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Формальный статус – это значимость, влияние, престижность позиции, которая обусловлена нормативно предписанными правами и обязанностями (авторитет должности)

В) Неформальный статус – это степень признания человека со стороны членов группы, которая связана с его личными достоинствами (авторитет личности)

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Рационально-легальное лидерство – это лидерство, в основе которого лежат укоренившаяся вера в святость традиций и признание статуса лидера, т.е. привычка

В) Традиционное лидерство – это лидерство, в основе которого лежит рациональная вера в легальность нормативных правил и право лидера, получившего свое место при этих правилах, т.е. разум

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Консерваторы – это тип лидеров, которые стремятся сохранить в группе существующее положение (статус-кво)

В) Консерваторы – это тип лидеров, которые стремятся к постепенному совершенствованию группы через широкомасштабное реформирование, прежде всего подструктуры власти и влияния

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Активно-негативный лидер – это лидер, который стремится к рациональному контролю над ситуацией и отличается пренебрежением к иррациональному

В) Активно-негативный лидер – это лидер, который характеризуется противоречием между интенсивными попытками достичь успеха и относительно низким эмоциональным вознаграждением за них

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) «Патриарх» – это лидер, по отношению к которому члены группы испытывают одновременно чувство любви и страха

В) «Тиран» – это лидер, в отношении к которому доминирует чувство страха

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Потребность в аффилиации – это желание получить нечто труднодостижимое, добиться высоких результатов в деятельности или превзойти в чем-то других людей

В) Потребность в достижении (успехе) – это потребность в тесном контакте и взаимодействии с окружающими людьми) также входит в структуру потребности в лидерстве

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

## МОДУЛЬНЫЙ ТЕСТ по второму модулю дисциплины

Формально-динамическая характеристика проявления доверия, которая предполагает, что к одним людям личность проявляет доверие, а к другим – нет – это избирательность

мера

компетентность

парциальность

Основания для предположений о доверии, когда клиент считает, что контрактор обладает достаточными способностями и может быть полезен для достижения цели клиента – это компетентность

мера

парциальность

избирательность

Основания для предположений о доверии, когда клиент считает, что зависит от того, делегирует ли он контрактору полномочия или нет или для клиента будет лучше положиться на контрактора, чем не положиться – это зависимость

установка (диспозиция)

желание

осуществимость

Основания для предположений о доверии, когда клиент хочет, чтобы цель была достигнута – это желание

желание

установка (диспозиция)

осуществимость

зависимость

Способность так передать значение идеи, чтобы она была понята и принята последователями – это управление

значением

вниманием

собой

доверием

Умение признать свои сильные и слабые стороны, чтобы для усиления своих слабых сторон

умело привлекать другие ресурсы, включая ресурсы других людей – это управление собой  
 вниманием  
 доверием  
 значением

Комплекс индивидуально-личностных, социальных и организационно-управленческих качеств, обеспечивающих эффективность осуществления лидерских функций и формирования лидерского образа – это  
 компетентностно-поведенческий компонент лидера  
 когнитивный компонент лидера  
 поведенческий компонент последователей  
 когнитивный компонент последователей

Психологическая готовность и способность быть последователями – это  
 поведенческий компонент последователей  
 когнитивный компонент лидера  
 когнитивный компонент последователей  
 компетентностно-поведенческий компонент лидера

Модальность образа Я лидера, показывающая каким он должен быть, исходя из моральных норм и собственных идеалов и ценностей – это  
 идеальное Я  
 реальное Я  
 динамическое Я  
 социальное Я

Модальность образа Я лидера, показывающая каким он поставил себе целью стать в будущем – это  
 динамическое Я  
 реальное Я  
 социальное Я  
 идеальное Я

Модальность образа Я лидера, показывающая маски, которые помогают скрывать отрицательные или болезненно воспринимаемые черты своего Я – это  
 изображаемое Я  
 реальное Я  
 социальное Я  
 профессиональное Я

Система самооценок, фиксирующая соотношение представлений о своих возможностях и своих реальных достижений – это \_\_\_\_\_ компонент Я-концепции  
 оценочный  
 когнитивный  
 эмоциональный  
 изображаемый

Относительное постоянство, отсутствие изменений и колебаний под влиянием случайных внешних воздействий – это  
 устойчивость  
 зрелость  
 адекватность

эмоциональность

Высокая степень соответствия самооценки возможностям человека, которые, в свою очередь, соотносятся с достижением высоких не только личностных, но и социально-позитивных результатов – это

зрелость  
устойчивость  
адекватность  
эмоциональность

Способ принятия решений, который предполагает, что лидер обсуждает проблему с членами группы по отдельности – это как способ принятия решений

индивидуальное обсуждение  
регистратура  
групповое обсуждение  
консенсус

Способ принятия решений, при котором лидер обменивается информацией с той частью группы, которая обладает необходимыми для решения проблемы знаниями и опытом – это способ принятия решений

«решает менее половины группы»,  
«решает больше половины группы»  
регистратура  
консенсус

Способ принятия решений, который предполагает обсуждение проблемы с группой. Затем лидер подводит итоги услышанного с целью достижения полного согласия или несогласия поддержать решение – это принятие решений способом

консенсуса  
группового обсуждения  
регистратуры  
индивидуального обсуждения

Стиля лидерства, при котором лидер использует стиль участия, последователи воспринимают себя в качестве членов команды – это

участие  
контроль  
служение  
передача властных полномочий

Стиля лидерства, при котором лидер, служащий другим людям, отказывается от личных сиюминутных интересов ради интересов окружающих – это

служение  
контроль  
передача властных полномочий  
участие

Стиль лидерства, при котором внутренняя установка лидера сформулирована как «Иди за мной!» – это \_\_\_\_\_ стиль лидерства

авторитетный  
принуждающий (диктаторский)  
демократический  
отеческий

Стиль лидерства, при котором внутренняя установка лидера сформулирована как «Хочу узнать ваше мнение!» – это \_\_\_\_\_ стиль лидерства

демократический  
 принуждающий (диктаторский)  
 отеческий  
 авторитетный

Стиль лидерства, при котором внутренняя установка лидера сформулирована как «Попробуй так!» – это \_\_\_\_\_ стиль лидерства

наставнический  
 отеческий  
 демократический  
 эталонный

Принимающий информацию – это

реципиент  
 коммуникатор  
 проводник  
 посредник

Умения понимать чувства и мысли собеседника; ориентироваться в ситуации общения; формировать адекватный образ другого, прочитывать за внешними проявлениями психологические свойства личности и особенности ее поведения через механизмы эмпатии и идентификации; эмоционально регулировать процесс взаимопознания – это

социально-перцептивные умения  
 невербальные навыки  
 вербальные навыки  
 интерактивные способности

Навыки слушания, речи, чтения и письма – это

вербальные навыки  
 социально-перцептивные умения  
 невербальные навыки  
 интерактивные способности

Несформированность потребности в общении, борьба мотивов, неправильная сформированность мотивов общения, сверхсильная деструктивная мотивация общения и проч. – это \_\_\_\_\_ причины затруднения в процессе диалога

мотивационные  
 характерологические  
 эмоционально-регулятивные  
 когнитивные

Повышенная возбудимость, инфантильность, неспособность управлять собой и своими эмоциями (поведением), эмоциональная неуравновешенность, агрессивность, низкий уровень эмпатии, высокий уровень тревожности и проч. – это \_\_\_\_\_ причины затруднения в процессе диалога

эмоционально-регулятивные  
 мотивационные  
 характерологические  
 когнитивные

Потеря смысла, потеря цели, смещение целей, остановка в развитии, ощущение бесперспективности и проч. – это \_\_\_\_\_ причины затруднения в процессе диалога

ценностно-ориентационные  
духовные  
характерологические  
мотивационные

Процесс, зависящий от другого участника общения (инициатора общения), т.е. от того, кто произносит в данной коммуникативной ситуации публичную речь – это \_\_\_\_\_ фаза восприятия публичной речи

побудительно-мотивационная  
результатирующая  
аналитическая  
синтетическая

Фаза, когда человек в результате слушания приходит к определенному умозаключению или цепи умозаключений – это \_\_\_\_\_ фаза восприятия публичной речи

результатирующая  
побудительно-мотивационная  
аналитическая  
синтетическая

Элемент публичной речи, назначение которой – поставить проблему – это

мысли  
зачин  
напоминание  
изложение

Элемент публичной речи, назначение которой – закрепить мысль – это

напоминание  
зачин  
изложение  
мысли

Элемент публичной речи, назначение которой – направить деятельность – это

пожелание  
зачин  
напоминание  
обобщение

Команды, созданные для выполнения одного определенного задания из представителей других групп, обладающих разными компетентностями; работа в команде является для ее членов вторичной по отношению к основной – это \_\_\_\_\_ команды

кросс-функциональные (временные)  
функциональные (постоянные)  
совещательные  
самоуправляемые

Совет; круглый стол – это \_\_\_\_\_ команда

совещательная  
проектная  
производственная  
самоуправляемая

Исследовательская группа; группа планирования – это команда  
 проектная  
 совещательная  
 производственная  
 самоуправляемая

Спортивная команда; экспедиция; команда на переговорах и др. – это  
 группа действий  
 команда с преобладанием внешнего управления  
 псевдокоманда  
 рабочая группа

Группа, у которой имеется потребность в повышении эффективности совместного труда; есть возможность стать командой, но она не сосредоточилась на коллективном выполнении работы и не пробует делать это – это  
 псевдокоманда  
 команда с преобладанием внешнего управления  
 рабочая группа  
 группа действий

Группа, члены которой имеют взаимодополняющие навыки, преданы общим целям, чувствуют взаимную ответственность – это \_\_\_\_\_ команда  
 реальная  
 потенциальная  
 совещательная  
 высокоэффективная

Этап командообразования на котором целенаправленно осуществляются работы по созданию потенциальной команды с учетом индивидуальных способностей, личностных особенностей и навыков членов команды, необходимых для успешного решения задачи – это \_\_\_\_\_ команды  
 комплектование  
 диагностика  
 сыгровка  
 проектирование

Этап командообразования на котором оценке подвергаются: реальные продукты работы команды, эмоциональные компоненты, командные изменения, индивидуальные изменения – это \_\_\_\_\_ команды  
 диагностика  
 комплектование  
 сыгровка  
 проектирование

Материальном аспекте – это культовые сооружения, в духовном плане – этические нормы и правила религиозных учений – это \_\_\_\_\_ культура  
 теономная  
 общечеловеческая  
 национальная  
 идеологическая (политическая)

Национальные артефакты и этика – нормы и правила, входящие в структуру менталитета

нации и фиксирующие те отличия в поведении, которые выделяют данную нацию среди других – это \_\_\_\_\_ культура  
 национальная  
 общечеловеческая  
 идеологическая (политическая)

теономная

Материальные аспекты и особые нормы поведения представителей данной местности – это \_\_\_\_\_ культура  
 региональная, местная  
 профессиональная  
 индивидуальная  
 организационная

Личностная система норм, правил поведения и оценки поступков, формирующаяся в процессе онтогенеза и социализации человека – это \_\_\_\_\_ культура  
 индивидуальная  
 профессиональная  
 организационная  
 региональная, местная

Определенность ролевых требований; открытость отношений; полнезависимость; возможность открытой критики; приоритет вербальным средствам общения – это  
 сложность  
 простота  
 закрытость  
 срочность

Ориентированность на решение стратегических, долгосрочных целей, желание заглядывать в будущее – это \_\_\_\_\_ ориентация  
 долгосрочная  
 краткосрочная  
 нейтральная  
 эмоциональная

Высокий контроль эмоций – это  
 нейтральность  
 эмоциональность  
 краткосрочность  
 долгосрочность

Положительное отношение к данному виду деятельности, стремление к самореализации и достижениям, нравственные и профессиональные установки и интересы – это \_\_\_\_\_ компонент нравственной регуляции деятельности и поведения у профессионалов  
 мотивационный  
 позиционный  
 регулятивный  
 когнитивный

Владение способами и приемами, необходимыми для понимания смысла нравственных норм и предписаний – это \_\_\_\_\_ компонент нравственной регуляции деятельности и поведения у профессионалов  
 регулятивный

мотивационный  
 позиционный  
 когнитивный

Способность к нравственному сопереживанию, чувствовать удовлетворение от работы, инициативность – это \_\_\_\_\_ компонент нравственной регуляции деятельности и поведения у профессионалов

эмоционально-волевой  
 оценочный  
 мотивационный  
 регулятивный

Невозможность или неспособность постановки значимых целей жизни, наличие которых представляется субъективной ценностью – это конфликт

отсутствия цели  
 ретроактивного смещения временной перспективы  
 «зоны комфорта»  
 утраты значимости деятельности

Отказ от деятельности, направленной на саморазвитие и самореализацию, в пользу другой деятельности, которая представляется не менее важной (подавление более значимых задач менее значимыми) – это конфликт

«зоны комфорта»  
 отсутствия цели  
 ретроактивного смещения временной перспективы  
 утраты значимости деятельности

Конфликт, для которого характерно гипертрофированная ценность индивидуального будущего, которое, по мнению человека, содержит гораздо более благоприятные перспективы саморазвития и самореализации, чем настоящее – это конфликт

проактивного смещения временной перспективы  
 ретроактивного смещения временной перспективы  
 утраты значимости деятельности  
 отсутствия цели

Конфликт, когда при наличии значимых целей жизни лидер сталкивается с невозможностью или неспособностью выбора средств и методов для их достижения – это \_\_\_\_\_

конфликт  
 операциональный  
 кратковременный (ситуативный) внутриличностный  
 потенциальный  
 затяжной внутриличностный

Конфликт, для которого характерна слабая выраженность поляризации смысловых образований, продолжающаяся до тех пор, пока субъект не приступил к реализации деятельности, несущей противоречивые ценностные отношения – это \_\_\_\_\_ конфликт

потенциальный  
 кратковременный (ситуативный) внутриличностный  
 затяжной внутриличностный  
 операциональный

Конфликт, который возникает в результате принятия решения и характеризуется возрастанием ценностно-смысловой значимости (доминированием) одного из полюсов и

ослабеванием дискомфорта – это \_\_\_\_\_ конфликт  
 декомпенсированный  
 компенсированный  
 конструктивный  
 деструктивный

Конфликт, для которого характерно контролируемое и управляемое взаимодействие субъекта со своим конфликтом; увеличивает личностный ресурс, повышает эффективность процесса саморазвития, обеспечивает высокий уровень акмеологической культуры – это \_\_\_\_\_ конфликт  
 конструктивный  
 компенсированный  
 деструктивный  
 декомпенсированный

Конфликт, который возникает как следствие негативно разрешенного или неразрешенного внутриличностного конфликта, что приводит к негативной дезинтеграции личности, развитию негативного психического состояния и отдалению саморазвития и самореализации – это \_\_\_\_\_ конфликт  
 дезинтегрирующий  
 декомпенсированный  
 компенсированный  
 интегрирующий

Влияние индивида, основанное на занимаемом им положении, должности, статусе и т.д., а также внутреннее признание окружающими за индивидом права на принятие ответственного решения в условиях значимой совместной деятельности – это  
 авторитет  
 харизма  
 культ личности  
 доверие

Вера в абсолютную непогрешимость личности, чрезмерное преувеличение ее действительных заслуг, безрассудное следование ее воле, слепое преклонение перед ней – это  
 культ личности  
 Харизма  
 Доверие  
 Авторитет

Псевдавторитет, проявляемый в том, что человек, претендующий на роль лидера, стремится непрерывно демонстрировать силу, превосходство в правах, прямые угрозы и тем самым держать других членов группы в постоянном напряжении и страхе – это псевдавторитет  
 подавления  
 расстояния  
 подкупа  
 доброты

Псевдавторитет, проявляемый в том, что человек, претендующий на роль лидера, в своих отношениях с другими членами группы следует правилу «ты – мне, я – тебе» – это псевдавторитет  
 подкупа  
 расстояния

доброты  
подавления

Проявляется в том, что человек, претендующий на роль лидера, стремится показать остальным членам группы свои знания, постоянно учит их, читает бессодержательные нотации и наставления – это псевдоавторитет

резонерства  
педантизма  
чванства  
подкупа

Совокупность внутренних ресурсов, которая обладает свойством саморегуляции, находится в состоянии постоянного обновления и определяет возможности лидера в реализации его функций – это

лидерский потенциал  
самооценка  
образ Я  
Я-концепция

Компонент Я-концепции, фиксирующий представления человека о самом себе, состоящий из ряда модальностей, каждая из которых представляет некую отдельную грань целостного образа, а в совокупности они описывают ролевые, статусные, психологические характеристики человека, его жизненные цели и ценности и т.п. – это

образ Я  
лидерский потенциал  
самооценка  
самоотношение

Ощущение самоуважения к себе и своей самооценности и обеспечивает центрирование внутреннего пространства человека, формирование смыслового вектора жизненного пути, активность и продуктивность жизнедеятельности – это

самоотношение  
самооценка  
самоэффективность  
стиль

Проявление индивидуальности человека через особенности его деятельности, общения, мышления и т.п. – это

стиль  
самоотношение  
самооценка  
самоэффективность

Относительно устойчивая открытая саморегулируемая система взаимосвязанных индивидуально своеобразных методов, способов, приемов деятельности лидера и его воздействия на последователей с целью выполнения лидерских функций – это

стиль лидерства в узком смысле  
стиль лидерства в широком смысле  
организационная система в широком смысле  
организационная система в узком смысле

Специфическая деятельность в системе «субъект – субъект», основанная на движении психологической информации, направленная на то или иное изменение в сознании или

поведении участников общения и повышающая степень их общности при сохранении неповторимой индивидуальности каждого – это  
общение  
коммуникация  
рефлексивное слушание  
нерефлексивное слушание

Установление активной обратной связи с говорящим. Оно позволяет устранить преграды, искажения информации в процессе общения, точнее понять смысл, содержание высказываний – это  
рефлексивное слушание  
коммуникация  
нерефлексивное слушание  
общение

Внутренние, личностные, относительно устойчивые образования, которые толкают человека на определенные действия, становятся импульсом, вызывающим поступки, приводят к достижению цели, делают его активность осмысленной – это  
мотивы  
стимулы  
мотивирование  
мотивация

Формирование комплекса условий, которые побуждают человека к действиям, направленным на достижение цели с максимальным эффектом – это  
мотивирование  
мотивы  
стимулы  
мотивация

Группа, обладающая характеристиками, которые определяют продуктивность и качество ее деятельности и одновременно высокую удовлетворенность ее членов общими процессами и результатами – это  
команда  
народ  
социальный класс  
социальный слой

Лидерство предполагающее, что на разных этапах достижения общекорпоративной цели лидерскую позицию занимают те члены команды, которые наиболее компетентны в решении определенной задачи, но окончательные решения принимаются совместными усилиями группы – это лидерство  
разделенное  
традиционное  
рационально-легальное  
харизматическое

Профессиональная компетентность, профессиональные умения, акмеологические инварианты профессионализма и проч. – это  
профессионализм деятельности  
групповая культура  
развитие  
профессионализм личности

Необратимое, направленное, закономерное изменение материальных и идеальных объектов, которое сопряжено с преобразованием их внутренних и внешних связей и в результате которого происходят их качественные изменения, появляются новые формы бытия, инновации и нововведения – это  
развитие

групповая культура

профессионализм личности

профессионализм деятельности

Целостное проявление внутренней активности личности в преодолении внутренних противоречий и творческой реализации планов и программ самоосуществления – это  
готовность к саморазвитию

карьерная готовность

гендерные стереотипы

многоконтекстное творческое мышление

Один из видов социальных стереотипов, т.е. относительно устойчивые и упрощенные образы мужчины и женщины, складывающиеся в условиях дефицита информации как результат обобщения личного опыта человека и нередко предвзятых представлений, принятых в обществе – это

гендерные стереотипы

готовность к саморазвитию

карьерная готовность

многоконтекстное творческое мышление

Форма лидерского поведения, которая проявляется в том, что лидер использует для привлечения внимания к себе и воздействия на последователей различные формы вызывающего поведения, сознательно отступая от принятых в обществе (или в определенной группе) норм или даже умышленно, демонстративно нарушая их – это

эпатаж

макиавеллизм

вождизм

популизм

Форма лидерского поведения, которая проявляется в том, что лидер стремится утвердить себя как единоличного руководителя группы – это

вождизм

эпатаж

макиавеллизм

популизм

Верны ли определения?

А) Обобщение – это элемент публичной речи, назначение которой – закрепить мысль

В) Напоминание – это элемент публичной речи, назначение которой – убедиться, что цель достигнута

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

- А) Потенциальная команда – это группа, у которой имеется существенная потребность в повышении эффективности совместного труда, и она пробует это делать  
 В) Потенциальная команда – это группа, члены которой имеют взаимодополняющие навыки, преданы общим целям, чувствуют взаимную ответственность

Подберите правильный ответ

- А – да, В – нет  
 А – да, В – да  
 А – нет, В – да  
 А – нет, В – нет

Верны ли определения?

- А) Индивидуальная культура – это культура производства и нормы поведения, принятые в данной организации  
 В) Индивидуальная культура – это личностная система норм, правил поведения и оценки поступков, формирующаяся в процессе онтогенеза и социализации человека

Подберите правильный ответ

- А – да, В – нет  
 А – да, В – да  
 А – нет, В – да  
 А – нет, В – нет

Верны ли определения?

- А) Конфликт отсутствия цели – это невозможность или неспособность постановки значимых целей жизни, наличие которых представляется субъективной ценностью  
 В) Операциональный конфликт – это конфликт, когда при наличии значимых целей жизни лидер сталкивается с невозможностью или неспособностью выбора средств и методов для их достижения

Подберите правильный ответ

- А – да, В – нет  
 А – да, В – да  
 А – нет, В – да  
 А – нет, В – нет

Верны ли определения?

- А) Псевдоавторитет резонерства – это вляется в мелочности, склонности человека, претендующего на роль лидера, создавать систему ненужных условностей, искусственных мелочных традиций, излишне жестко регламентировать второстепенные детали отношений и деятельности  
 В) Псевдоавторитет педантизма – это проявляется в том, что человек, претендующий на роль лидера, стремится показать остальным членам группы свои знания, постоянно учит их, читает бессодержательные нотации и наставления

Подберите правильный ответ

- А – да, В – нет  
 А – да, В – да  
 А – нет, В – да  
 А – нет, В – нет

### **Предэкзаменационное тестирование**

Задание 1.

Вопрос 1. Что считается главным богатством в современной организации, ее самый дорогостоящим элементом?

1. связи руководства;
2. помещение;

3. оргтехника;
4. объём наличности;
5. персонал.

Вопрос 2. Что понимается под ролью в организации?

1. совмещение должностей;
2. обособленная совокупность задач, функций и работ;
3. замещение должности;
4. участие в самодеятельности;
5. работа по совместительству.

Вопрос 3. Какие из названных качеств работника интересуют современного менеджера?

1. квалификация и целеустремления работника;
2. наличие черт характера, позволяющих сотрудничать с ним;
3. стабильность его отдачи;
4. интерес работника к перспективам роста и повышению квалификации;
5. все перечисленные.

Вопрос 4. Что понимается под концентрацией при выполнении действия на работе?

1. степень напряжения человека при восприятии;
2. переключение внимания;
3. выполнение сразу двух различных действий;
4. отвлекаемость;
5. монотонность.

Вопрос 5. Как можно дать комплексную оценку труда подчиненного, установить его уровень знаний техники, технологии?

1. ориентируясь на его хорошие способности;
2. вводя балльную оценку этих качеств и используя определенный тест;
3. по его настойчивости;
4. по отношению к подчиненным;
5. по отношению к вышестоящему руководству.

Задание 2.

Вопрос 1. Какими важнейшими чертами характера должен обладать руководитель?

1. целеустремленность;
2. решительность;
3. настойчивость;
4. инициативность;
5. всё перечисленное.

Вопрос 2. Что может вызвать негативную реакцию у руководителя в перечисленных мотивах подчиненного, желающего временно замещать его?

1. возможность сразу же действовать сообразно обстоятельствам;
2. возможность впоследствии занять место руководителя;
3. отсутствие необходимости часто отчитываться;
4. получение дополнительного побудительного мотива к профессиональному росту;
5. развитие уверенности в себе и гордости за оказываемое доверие.

Вопрос 3. Что рекомендуется сделать руководителю для установления более тесных, доверительных отношений с членами коллектива?

1. составить схему разделения труда;
2. собрать перечень предложений, полученных от членов коллектива по выполняемым ими функциям;
3. провести групповое обсуждение, при котором каждое предложение должно быть подробно рассмотрено;
4. сгруппировать принятые предложения по категориям, представляющим собой аспекты выполнения работы;
5. всё перечисленное.

Вопрос 4. Как создать нормальную психологическую атмосферу взаимоотношений в

производственном коллективе?

1. руководствоваться личными соображениями;
2. подобрать помощников с учетом мнения коллектива;
3. руководствоваться настроением;
4. использовать давление на коллектив;
5. использовать личные контакты с отдельными сотрудниками.

Вопрос 5. Чем следует руководствоваться при передаче работнику части своих полномочий?

1. одобрением коллектива;
2. снятием напряженности;
3. справедливым распределением работы;
4. поддержанием оптимального психологического климата;
5. всем перечисленным.

Задание 3.

Вопрос 1. Что служит утверждению истинного авторитета руководителя?

1. отдельный кабинет;
2. резкие действия и поступки;
3. авторитарность;
4. сочетание требовательности и демократизма;
5. близость к начальству вышестоящего ведомства.

Вопрос 2. Можно ли заслужить должное уважение в коллективе, принимая всю ответственность на себя за ошибки своих подчиненных?

1. всегда;
2. да, если они допущены из-за того, что вы не акцентировали внимание на возможности их появления.
3. никогда;
4. в случае неразумных решений подчинённых;
5. в случае обстоятельств непреодолимой силы;

Вопрос 3. Что такое обратные связи при взаимодействии персонала на производстве?

1. воздействие результатов предыдущего действия на последующее течение процесса;
2. реакция только на то, что уже случилось;
3. всякая попытка заглянуть в будущее;
4. любое управление;
5. всё перечисленное.

Вопрос 4. Что относится к основным функциям управления ?

1. целеполагание
2. организация
3. регулирование
4. контроль.
5. всё перечисленное.

Вопрос 5. Что не входит в конкретные функции управления машиностроительного предприятия ?

1. конструкторская подготовка производства;
2. технологическая подготовка производства;
3. обработка подсобных хозяйств;
4. управление ремонтом и наладкой;
5. управление энергохозяйством.

Задание 4.

Вопрос 1. Что относится к планированию?

1. выбор целей и стратегии;
2. выбор линии поведения;
3. выбор программы;
4. выбор процедуры выполнения программы;
5. всё перечисленное.

Вопрос 2. Что не относится к задачам организации на производстве?

1. группировка видов деятельности;
2. создание задуманной структуры;
3. работа с анкетами сотрудников;
4. координации полномочий;
5. налаживание информационных связей.

Вопрос 3. Выполнение каких функций подразумевает контроль на производстве?

1. выполнение плана;
2. корректировка деятельности подчиненных;
3. сопоставление результатов с целями и планами;
4. корректировка отрицательные отклонений от плана;
5. всё кроме п.1.

Вопрос 4. Что относится к этапам управления трудовыми ресурсами?

1. планирование трудовых ресурсов;
2. набор персонала;
3. отбор кандидатов на рабочие места;
4. определение заработной платы и льгот;
5. всё перечисленное.

Вопрос 5. Что не включает процесс планирования трудовых ресурсов?

1. оценка наличных трудовых ресурсов;
2. оценка будущих потребностей трудовых ресурсов;
3. вёрстка производственной программы;
4. разработка программы удовлетворения будущих потребностей трудовых ресурсов;
5. создании необходимого резерва кандидатов.

Задание 5.

Вопрос 1. Что может быть отнесено к наиболее широко применяемым методам для принятия решения при отборе кандидатов?

1. исследования проблем занятости;
2. испытания, собеседования;
3. опрос общественного мнения;
4. реорганизация предприятия;
5. ни один из методов.

Вопрос 2. Что относится к различным дополнительным льготам?

1. оплаченные отпуска;
2. оплата больничных;
3. страхование здоровья и жизни;
4. программы физического оздоровления;
5. всё сказанное.

Вопрос 3. Как определяется процесс социальной адаптации?

1. получение социальных льгот;
2. информация при поступлении на работу;
3. процесс постижения целей, норм и отношений, принятых в организации;
4. вступление в неформальные отношения с членами коллектива;
5. процесс обучение трудовым навыкам.

Вопрос 4. Что не относится к основным требованиям, обеспечивающим эффективность программ обучения сотрудников?

1. мотивация;
2. поощрение учащихся;
3. отработка на практике навыков;
4. обратная связь с учащимися;
5. перевод на менее оплачиваемую должность.

Вопрос 5. Что входит в круг административных функций руководителя?

1. повышение по службе;

2. понижение;
3. перевод;
4. прекращение трудового договора;
5. всё указанное.

Задание 6.

Вопрос 1. В чём заключается подготовка руководящих кадров?

1. поручение отдельных заданий;
2. использование программ подготовки;
3. передача части ответственности;
4. повышение зарплаты;
5. ни одно из указанных действий.

Вопрос 2. Чем характеризуется высокое качество трудовой жизни?

1. интересной работой;
2. справедливым вознаграждением и признанием труда;
3. участием в принятии решений, затрагивающих работу;
4. обеспечением средствами бытового и медицинского обслуживания;
5. всеми перечисленными факторами.

Вопрос 3. Каковы основные причины отчуждения работника от целей, задач, интересов предприятия?

1. несовершенная система распределительных отношений;
2. отстраненность от управленческого процесса;
3. обеднение содержания труда, его монотонность;
4. неблагоприятный “климат” предприятия;
5. всё перечисленное.

Вопрос 4. Как можно решить проблему отчуждения персонала?

1. неучастием персонала в собственности;
2. отказом рабочих от участия в управлении;
3. созданием “единой команды”;
4. увеличением пропускной способности проходной;
5. уменьшением доли рабочих в уставном капитале.

Вопрос 5. Какие три элемента имеет простая модель процесса мотивации?

1. добро, зло, справедливость;
2. вежливость, аккуратность, чистота;
3. прямолинейность, строгость, требовательность;
4. потребности, целенаправленное поведение, удовлетворение потребностей;
5. ни одна из названных групп элементов.

Задание 7. (одна ошибка)

Вопрос 1. Что выделяется в качестве главного в содержательной теории мотивации (т.н. “теории потребностей”)? (ошибка в этом вопросе)

1. материальное вознаграждение;
2. вопрос о том, как возникает тот или иной тип поведения, что его направляет;
3. жилищные условия;
4. удалённость места жительства от работы;
5. ни одно из указанных.

Вопрос 2. Какие из указанных теорий мотивации принадлежат к содержательным ?

1. теория иерархии потребностей А. Маслоу;
2. двухфакторная теория Ф. Херцберга;
3. теория мотивации Д. МакКлеланда;
4. ни одна;
5. все указанные.

Вопрос 3. Какие из уровней относятся к уровням иерархии потребностей Маслоу?

1. физиологические потребности;
2. потребность в безопасности;

3. социальные потребности;
4. потребности в уважении;
5. все указанные.

Вопрос 4. Что относится к социальным потребностям рабочего в применении к иерархии потребностей по Маслоу?

1. вхождение в формальные и неформальные рабочие группы;
2. сотрудничество с другими рабочими;
3. принятие участия в разнообразной совместной деятельности;
4. ни одна не относится;
5. относятся все.

Вопрос 5. Что относится к потребностям в уважении рабочего в теории Маслоу?

1. потребность в самоуважении;
2. потребность в уважении других людей;
3. общественное признание;
4. статус внутри группы;
5. всё вышесказанное.

Задание 8. (одна ошибка)

Вопрос 1. Что является мотиваторами согласно теории мотивации Фредерика Герцберга?

1. физиологические потребности;
2. условия работы, при которых достигается высокий уровень мотивации;
3. специально обученные сотрудники;
4. премиальные;
5. ни одно из названных понятий.

Вопрос 2. Кого на Западе называют “белые воротнички”? (ошибка в этом вопросе)

1. техников;
2. понятие отсутствует;
3. рабочих;
4. служащих.;
5. владельцев предприятий.

Вопрос 3. Имеют ли деньги единственно важное значение для большинства служащих согласно теории мотивации Герцберга?

1. в зависимости от статуса предприятия;
2. да;
3. вообще не рассматриваются в теории;
4. нет;
5. только в твёрдой валюте

Вопрос 4. Что относится к условиям “обогащения работы”?

1. люди должны регулярно узнавать о позитивных и негативных результатах своей работы;
2. сотрудникам нужно предоставить возможность психологического роста;
3. люди должны сами составлять расписание своей работы;
4. люди должны нести определенную материальную ответственность;
5. все сказанное справедливо.

Вопрос 5. Какие потребности сотрудников по теории мотивации Дэвида МакКлеланда должны удовлетворяться?

1. в личном транспорте;
2. в питании;
3. потребность во власти, в успехе и в принадлежности к определённом кругу;
4. ни одна;
5. только в питании.

Задание 9.

Вопрос 1. Какие характерные типы менеджеров определяет Мак-Клеланд в своей теории мотивации?

1. институциональные менеджеры, которые испытывают большую потребность во власти;

2. “открытые” менеджеры;
3. социально активные менеджеры;
4. ни один из названных;
5. все названные.

Вопрос 2. Какие состояния включаются в теорию ожидания В. Врума при мотивации подчиненных?

1. ожидания в отношении “затраты труда — результатов”;
2. ожидания в отношении “результатов — вознаграждений”;
3. ценность полученного поощрения или вознаграждения;
4. только первое;
5. все перечисленные.

Вопрос 3. Что такое валентность вознаграждения?

1. нерегулярность;
2. мера ценности или приоритетности;
3. открытость;
4. индивидуальная направленность;
5. ни одно из определений не выражает суть понятия.

Вопрос 4. Какой из практических советов по улучшению действий менеджеров позволяет повысить эффективность труда?

1. соотнесение потребностей подчиненных с вознаграждениями;
2. демонстрация своих способностей как менеджеров;
3. усиление мотивационного потенциала вознаграждений;
4. усиление мотивационного потенциала самой работы;
5. все указанные советы.

Вопрос 5. Какой ключевой момент должен помнить каждый менеджер по “теории справедливости”?

1. проблемы с подчиненными;
2. зависимость подчиненных;
3. внешний вид подчинённых;
4. подчиненных больше всего интересует не абсолютный уровень их награды, а по сравнению со своими коллегами;
5. небольшое количество ресурсов, предназначенных для поощрения.

Задание 10. (одна ошибка)

Вопрос 1. Какие правила согласно теории В. Скиннера (т.н. “теория усиления”) применимы для служащих?

1. не награждать всех одинаково;
2. неполучение награды тоже влияет на поведение подчиненных;
3. сказать людям, что они должны сделать, чтобы получить поощрение;
4. сказать людям, что они делают неправильно;
5. все указанные.

Вопрос 2. Что должен предпринимать менеджер при поощрении сотрудников?

1. по возможности обеспечивать ожидаемые поощрения;
2. постоянно наблюдать за подчинёнными;
3. некорректно вести себя;
4. открыто выдавать денежное поощрение;
5. ничего из указанного.

Вопрос 3. Что характерно для подчинённых согласно основным теориям мотивации?

1. желание получить деньги;
2. деньги не являются конечной целью, они лишь индикатор положения человека;
3. людей интересует не столько абсолютное количество полученных ими денег, а денежное вознаграждение по сравнению с другими людьми;
4. существует множество потребностей, которые нельзя удовлетворить с помощью денег;
5. всё сказанное справедливо.

Вопрос 4. Могут ли согласно теории мотивации Герцберга только деньги служить в качестве мотиватора?

1. да, всегда;
2. нет;
3. деньги не рассматриваются;
4. только определённая сумма денег;
5. да, теоретически.

Вопрос 5. Что относится к принципам любой хорошо организованной работы?

1. установление четкой и строго определенной цели действия;
2. максимально подробный и детальный обзор всех условий работы;
3. составление детального плана действий;
4. тщательное выполнение плана;
5. всё вышесказанное.

Задание 11. (одна ошибка)

Вопрос 1. Какова цель “организационного цикла” на производстве?

1. начать осваивать новый образец;
2. применить новые материалы;
3. добиться производительной работы предприятия;
4. завершить выпуск нерентабельного изделия;
5. ни одна из указанных.

Вопрос 2. Что такое тектология ?

1. изучение древних текстов;
2. наука о создании, занимается организационными методами;
3. дезорганизация производства;
4. наука о земле;
5. отрасль металлургии.

Вопрос 3. Что необходимо учитывать при создания производственной группы?

1. характер, возраст, интересы;
2. индивидуальные склонности;
3. любовь к труду;
4. интерес к знаниям;
5. всё перечисленное.

Вопрос 4. В чём состоит закон оптимального или возрастающего производства?

1. оптимум производства достичь невозможно;
2. каждое предприятие имеет свой производственный предел, достижение которого позволяет изготавливать продукцию с наименьшими затратами;
3. любое производство растёт неограниченно;
4. необходим постоянный рост числа сотрудников;
5. все определения неверны.

Вопрос 5. Чем характеризуется официально-деловая структура отношений?

1. отсутствием всякой регламентации;
2. регламентируется установленными нормативными актами;
3. близостью к руководству;
4. неизменна ни при каких условиях;
5. характером руководителя.

Задание 12.

Вопрос 1. Чем характеризуется привычка к самоконтролю?

1. неустойчивыми интересами;
2. необдуманностью;
3. бессистемностью;
4. неповоротливостью ума;
5. ни одной из вышеуказанных черт.

Вопрос 2. В чём состоит позиция практического реалиста?

1. надо считаться с потерями и избегать их;
2. нельзя сделать невозможное;
3. действительность такова, какова она есть;
4. не всегда может получиться так, как должно быть;
5. всё вышеперечисленное верно.

Вопрос 3. В чём заключаются особенности неофициально-деловой структуры отношений?

1. регламентируются установленными нормативными актами;
2. во главе - официально назначенный руководитель;
3. психологическая несовместимость;
4. нейтральные отношения;
5. наличие неформального лидера.

Вопрос 4. Какие существуют типы лидеров?

1. лидеры-организаторы;
2. лидеры-инициаторы;
3. лидеры-эрудиты;
4. эмоциональные лидеры;
5. все указанные.

Вопрос 5. Чем характеризуется внутригрупповая внушаемость?

1. относительным единообразием;
2. одинаковостью;
3. согласием (конформностью);
4. различными целями работников;
5. всем, за исключением последнего.

Задание 13.

Вопрос 1. С чем связан термин “специализация”?

1. с техническими достоинствами;
2. наличием коллективных работ;
3. разделением труда;
4. особыми условиями труда;
5. имеется связь с вышеуказанными факторами.

Вопрос 2. Какой вариант производственной группы считается оптимальным?

1. когда совпадают формальная и неформальная структуры коллектива, группы, бригады;
2. когда формируется здоровый морально-психологический климат в коллективе;
3. когда контролируется настроение группы;
4. когда удаётся снимать трудовую и эмоциональную напряженность группы;
5. все перечисленные.

Вопрос 3. Какой климат в коллективе благоприятствует высокой трудовой и моральной активности работников

1. непринужденная атмосфера общения;
2. активное обсуждение разнообразных вопросов;
3. цели трудовой деятельности правильно поняты всеми работниками;
4. члены коллектива с уважением относятся к мнению друг друга;
5. всё перечисленные.

Вопрос 4. Как в коллективе вырабатывает групповое суждение по спорному вопросу, которое затем принимается всеми как групповая норма?

1. принятие решений происходит обычно в рабочем порядке;
2. официальное голосование не используется;
3. члены коллектива свободно выражают свои мысли и эмоции;
4. руководитель коллектива, являющийся и неофициальным лидером коллектива;
5. происходит групповая дискуссия.

Вопрос 5. На чём основана сила принуждения?

1. на страхе подчиненных перед своим руководителем;
2. запугивании, подавлении;

3. увольнении неугодных;
4. наказании непослушных;
5. на всех перечисленных факторах.

Задание 14. (одна ошибка)

Вопрос 1. На чём основана власть специалиста?

1. на владении особыми экспертными знаниями, навыками и опытом;
2. на взаимопомощи;
3. на доверии; .
4. на особом внимании к вопросам эффективности производства;
5. на осуществлении постоянного контроля за деятельностью членов трудового коллектива.

Вопрос 2. Что можно принять в качестве рекомендаций по развитию в лидере референтной власти?

1. реально оценивайте тот объем власти, которым обладаете;
2. рассматривайте как положительный фактор поддержку со стороны окружающих;
3. развивайте систему специализации и экспертной помощи в тех сферах, где в том нуждаются ваши подчиненные;
4. поддерживайте потребность в ваших советах среди подчиненных;
5. всё вышесказанное.

Вопрос 3. Как можно охарактеризовать власть?

1. грубая сила;
2. инструмент социального управления;
3. позиция внутри нас;
4. включает только право командовать;
5. включает только право расходовать ресурсы.

Вопрос 4. Как можно делегировать полномочия от менеджера к подчиненному?

1. предписать обязанности непосредственному подчиненному;
2. предоставить подчиненному власть, необходимую для выполнения обязанностей;
3. установить обязательство исполнять обязанности;
4. установить ответственность исполнять обязанности;
5. всеми указанными способами.

Вопрос 5. Какое существует реальное препятствие, мешающее эффективно использовать процесс делегирования полномочий?

1. нежелание подчиненного;
2. недостаток времени у руководителя;
3. несовершенство организации;
4. отсутствие регламента;
5. ни одно не указано.

Задание 15.

Вопрос 1. Существует ли абсолютная централизация или децентрализация в организации?

1. очень часто;
2. никогда;
3. да, но редко;
4. не может существовать в принципе;
5. все утверждения неверны

Вопрос 2. Какие шаги не следует предпринимать при делегировании полномочий?

1. полно определить ожидаемый уровень исполнения;
2. усилить степень принуждения подчиненных;
3. информируйте всех, на кого распространяется делегирование, что делегирование произошло;
4. обеспечить всех информацией, имеющей к выполнению задания во время делегирования;
5. позволить подчиненным участвовать в определении того, какие задачи делегировать и когда.

Вопрос 3. На каких из указанных принципов основывается координация производства?

1. групповые усилия;
2. единство действий;
3. общие цели;
4. на всех указанных;
5. ни на одном

Вопрос 4. Каким образом менеджеры обеспечивают, чтобы их организационные усилия включали элемент координации?

1. делают ставку только на узких специалистов;
2. укрепляют командный стиль;
3. требуются множество отчётов;
4. допускают гибкость в отношениях “начальник — подчиненный”;
5. снижают фонд оплаты труда.

Вопрос 5. Каково обязательное условие лидерства?

1. умение побеждать в спорах;
2. обладание властью в конкретных формальных или неформальных организациях;
3. физическая сила;
4. ум и выдающиеся способности;
5. ни одно из указанных условий.

Задание 16.

Вопрос 1. Что определяет организаторские, управленческие качества лидера?

1. умение сформировать группу, сплотить ее;
2. определить цели;
3. поставить перед учреждением необходимые задачи;
4. сформулировать сплачивающую программу;
5. всё названное.

Вопрос 2. Какой личный стиль лидера оказывает наиболее благоприятное влияние на отношения с группой?

1. авторитарный;
2. жесткий;
3. демократический;
4. силовой;
5. прагматический.

Вопрос 3. Какие качества окружения наиболее близки демократичному лидеру?

1. личная преданность;
2. единомыслие, взаимопонимание, интерес к делу;
3. взаимное недоверие;
4. нравственная неустойчивость;
5. гибкость.

Вопрос 4. Что такое “мозговой центр”?

1. штаб во время кризиса;
2. совет наиболее квалифицированных экспертов;
3. медицинский термин;
4. кабинет шефа;
5. ни одно из приведенных определений.

Вопрос 5. Что представляет собой организационная функция руководителя?

1. создание кадров;
2. создание системы управления;
3. сплочение сторонников;
4. планирование практических аспектов работы;
5. всё названное выше.

Задание 17.

Вопрос 1. Что означает понятие “интегративная функция” в теории лидерства?

1. ненормированный рабочий день;

2. умение интегрировать;
3. подчинение коллектива;
4. сплочение единомышленников, окружения вокруг программы лидера;
5. умение решать трудные проблемы.

Вопрос 2. Что, по мнению У. Черчилля, должен уметь делать искусный лидер, попав в невыгодное положение?

1. сразу сдаваться;
2. пожертвовать одним из сотрудников;
3. извлекать пользу из этого положения;
4. спасти репутацию;
5. сразу перейти в другую фирму.

Вопрос 3. Какие качества присущи лидеру-новатору в бизнесе?

1. стратегическое мышление;
2. восприимчивость к инициативе других;
3. настойчивость;
4. умение маневрировать;
5. всё сказанное.

Вопрос 4. Какой способ укрепления организации гарантирует в ней правопорядок?

1. семейными узами;
2. кровнородственными узами;
3. родоплеменными узами;
4. земляческими узами;
5. законностью.

Вопрос 5. При каких условиях лидерство наследуется по закону?

1. при связи семейными узами;
2. при обладании контрольным пакетом акций;
3. ни при каких условиях;
4. по приказу;
5. при желании большинства.

Задание 18.

Вопрос 1. На чём акцентирует внимание деятельностный подход в теории лидерства предложенный А.Н. Леонтьевым?

1. целях группы;
2. задачах группы;
3. составе группы;
4. стиле лидера;
5. на первых двух моментах.

Вопрос 2. В чём состоит суть процесса принятия и реализации решений?

1. определение проблемы;
2. постановка цели;
3. разработка альтернативных решений;
4. выбор альтернативы;
5. всё сказанное справедливо.

Вопрос 3. На какие две группы условно разделяются все решения в теории управления?

1. хорошие и плохие;
2. умные и неумные;
3. программируемые и непрограммируемые;
4. нужные и ненужные;
5. политические и экономические.

Вопрос 4. К какому типу относится решение менеджера, который принимает служащего на работу и действует, руководствуясь планом компании?

1. непрограммируемым;
2. стратегическим;

3. программируемым;
4. политическим;
5. ни одно не отражает характера решения.

Вопрос 5. Какой шаг проходит менеджер в процессе принятия решений?

1. определение проблемы;
2. выбор одного из альтернативных решений;
3. осуществление решения;
4. оценка результата;
5. все указанные шаги.

Задание 19.

Вопрос 1. В чём суть совещательного подхода к выработке решения?

1. используется как форма группового подхода;
2. носит статус установленного консенсуса;
3. предполагает столкновения личных мнений;
4. связан с проявлением личной инициативы сотрудников;
5. использует все указанные формы.

Вопрос 2. В чём основное преимущество использования группового подхода к решению проблем?

1. в максимальной способности к решению проблемы;
2. в отсутствии перспективы понимания проблемы;
3. снижении энтузиазма;
4. недоверии к нововведениям;
5. невозможности выбора единого варианта решения.

Вопрос 3. В чём недостатки группового подхода к решению проблем?

1. увеличивается время на принятие решения;
2. отрыв управляющих, принимающих решение, от их непосредственных подчиненных;
3. неудовлетворенность участников, когда их участие не приносит результата;
4. “размывание” ответственности;
5. все перечисленные.

Вопрос 4. В чём недостаток использования моделей и различных математических методов для принятия решений?

1. применение научных инструментов и методов;
2. систематизация подходов;
3. отражение наиболее существенных черт действительности;
4. упрощенный взгляд на общую действительность;
5. рационализм и оптимизация затрат.

Вопрос 5. В чём отличительная черта описательных моделей (по сравнению, например, с аналоговыми и символьными)?

1. легко изменить;
2. нелегко создать;
3. содержат большую долю конкретных деталей;
4. не трудно манипулировать переменными;
5. содержат большую долю абстракции.

Задание 20.

Вопрос 1. К какому типу моделей принадлежит архитектурная модель нового завода?

1. строго математическая;
2. описательная модель;
3. аналоговая модель;
4. символьная модель;
5. ни к какому.

Вопрос 2. Каковы основные условия, в которых принимает решение любой менеджер?

1. состояние уверенности;
2. состояние неуверенности;

3. условие риска;
4. ни одно из перечисленных;
5. все перечисленные.

Вопрос 3. Что, согласно теории Мак-Грегора, первично в поведении подчиненного?

1. неуверенность руководителя;
2. сомнение руководства;
3. сомнение подчиненного;
4. желание и вера руководителя;
5. желание и вера подчиненного.

Вопрос 4. Какой формулировкой наиболее часто характеризуется недоверчивое отношение к подчиненным?

1. каждому человеку от природы присуще нежелание работать;
2. честолюбие присуще очень немногим, люди стараются избегать прямой ответственности;
3. люди предпочитают быть ведомыми;
4. чтобы заставить каждого из членов коллектива работать на достижение единой цели, абсолютно необходимо применять различные методы принуждения;
5. всё вышесказанное.

Вопрос 5. Какое положение не характерно для теории “оптимистичного взгляда” на отношение к подчиненным в теории руководства?

1. человек не только не отказывается от выполнения тех или иных обязанностей, но стремится взять на себя определенную ответственность;
2. члены организации стремятся развить в себе самоуправление, самоконтроль, делают все для достижения этих целей;
3. большее вознаграждение за работу предлагает более качественное и производительное выполнение своих функций подчиненными;
4. человеку свойственно отлынивать от работы;
5. изобретательность и творческое начало весьма распространены среди подчиненных.

Задание 21.

Вопрос 1. Чем характеризуется авторитарный режим управления?

1. менеджер имеет полную власть;
2. менеджер сохраняет за собой право на любые чрезвычайные полномочия;
3. подчиненные полностью и безоговорочно зависимы от своего руководителя;
4. подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение;
5. всё вышесказанное верно.

Вопрос 2. Чем характеризуется демократический режим управления?

1. подчиненные осуществляют контроль над методами управления;
2. руководитель сохраняет за собой право на все решения;
3. сотрудники во всём и полностью зависимы от своего руководителя;
4. подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение;
5. менеджер не имеет никаких преград для использования власти.

Вопрос 3. Что не типично для режима слабого, безынициативного руководства?

1. лидер/менеджер не обладает реальной властью;
2. подчиненные имеют больше власти, чем руководитель;
3. нет четко определенных целей деятельности на рабочих местах;
4. подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение руководителю;
5. атмосфера на рабочих местах мягкая, благоприятная.

Вопрос 4. Что ставится во главу угла при управлении, основанном на участии?

1. участие подчиненных в процессе принятия решений;
2. руководитель учитывает рекомендации специалистов;
3. руководитель учитывает идеи и оценки, сделанные любым из членов коллектива;
4. руководитель советуется с большим кругом подчиненных до того, как принять решение;
5. всё сказанное верно.

Вопрос 5. Какая из личных черт руководителя имеет максимальную значимость при

назначении на ответственный руководящий пост в большом коллективе?

1. авторитарные наклонности;
2. профессиональные достижения;
3. уровень образования;
4. самореализация;
5. самоуверенность.

Задание 22.

Вопрос 1. Каковы основные черты руководителя, у которого главенствует забота о людях?

1. недоступность;
2. не уделяет особого внимания своим взаимоотношениям с подчиненными;
3. не поддерживает атмосферу доверия, взаимопомощи;
4. отличается мягким, открытым, дружелюбным характером;
5. не старается быть чувствительным к нуждам своих подчиненных.

Вопрос 2. Каковы должны быть качества руководителя для вывода процесса производства на качественно новый уровень?

1. чуткость, внимательность;
2. воодушевление руководителя;
3. участие в принятии решений подчинённых;
4. разъяснение ролей;
5. всё сказанное.

Вопрос 3. Какие из перечисленных не относятся к основным видам конфликтов?

1. внутренние и внешние;
2. прямые и косвенные;
3. индивидуальные и коллективные;
4. коллективные;
5. большие и маленькие.

Вопрос 4. В чём отличие активных конфликтов от пассивных конфликтов?

1. переживаются более остро;
2. создаёте их вы, а не кто-то;
3. исключают вмешательство других;
4. содержат угрозу для других;
5. ни одно утверждение неверно

Вопрос 5. Какая из черт определяет стиль (особенность поведения) человека?

1. настойчивость, упорство;
2. тактичность, рассудительность;
3. гибкость, преданность делу;
4. готовность к сотрудничеству;
5. все названные.

Задание 23.

Вопрос 1. Кого называют максималистами?

1. тех, кто любит бороться (ради самой борьбы, не обязательно ради победы);
2. тех, у кого преобладает неконтролируемая потребность непременно оказаться правыми во всем;
3. тех, кто идет на компромиссы, чтобы снизить напряженность;
4. тех, кто никогда не занимает никакой позиции;
5. тех, кто смотрит на жизнь как на возможность жить, что требует от них открытости.

Вопрос 2. Кто может выступать субъектами конфликтного взаимодействия в организации?

1. отдельные индивиды;
2. социальные группы;
3. подразделения организации;
4. никто из вышеназванных;
5. все указанные.

Вопрос 3. Что поможет быстрее уладить конфликт?

1. общение;
2. изоляция;
3. одиночество;
4. агрессивность;
5. поиск виновных.

Вопрос 4. Какие черты характерны для последствия внутренних конфликтов у нормального человека?

1. бесполезность;
2. разлад с собой;
3. утверждение основ этики и морали;
4. только негативные последствия;
5. ни одно утверждение неверно.

Вопрос 5. Какие два вида конфликтов наиболее распространены в организациях?

1. между мужчинами и женщинами;
2. эмоциональные и деловые;
3. между кадровыми и новыми сотрудниками;
4. между учащимися и неучащимися;
5. между молодыми и старыми.

Задание 24.

Вопрос 1. Что такое использование “человеческого фактора”?

1. привлечение людей к физическому труду;
2. внимание к проблемам сотрудников;
3. замена механических приспособлений на электронные;
4. увеличение штатного расписания;
5. ни одно утверждение неверно.

Вопрос 2. Чем характеризуется власть технического специалиста?

1. добровольностью подчинения;
2. вынужденным подчинением;
3. нормированностью;
4. властным статусом;
5. не существует таковой

Вопрос 3. Что является главной причиной повышенной внутренней конфликтности организаций, где господствуют неформальные организации?

1. способность людей к самодеятельности;
2. центробежные процессы;
3. собственные цели;
4. субъектное начало как отдельных индивидов, так и групп.
5. все вышеперечисленное

Вопрос 4. Что не следует применять на заключительной, послеконфликтной стадии материального конфликта на предприятии?

1. средства убеждения;
2. навязывание норм;
3. жесткие меры;
4. материальное стимулирование;
5. использование власти.

Вопрос 5. Причинами межличностных конфликтов более высокого порядка могут быть:

1. новый стиль и методы руководства, отличные от применяемых прежним руководителем, что может вызвать оппозицию со стороны определенной, части работников;
2. возникающий подчас возрастной ценз руководителей различного уровня управления, что может явиться причиной непонимания или нежелания понимать друг друга при решении деловых вопросов, причиной личной неприязни и осложнений во взаимоотношениях;
3. противопоставление руководителя коллективу, его неумение и нежелание сблизиться с неформальными лидерами;

4. отсутствие четкости и конкретности в распределении сфер деятельности, прав, обязанностей, ответственности работников и уровня оплаты труда.

5. Все вышеперечисленное

Задание 25.

Вопрос 1. Что препятствует процессу разрешения конфликта?

1. стремление к снятию психологической напряженности;
2. демонстрация взаимного уважения друг к другу;
3. стремление превратить содержательную и скрытую часть конфликтной ситуации в открытую;
4. атмосфера неравноправного обмена мнениями;
5. склонность к компромиссу.

Вопрос 2. Что находится в основе конфликта для многих бизнесменов и предпринимателей?

1. противоречие между возможностями предпринимательства и конкретным бытием человека;
2. противоречие между сущностью внутреннего мира и отчужденной реальностью;
3. противоречие между биологическим и социальным в человеческой природе;
4. противоречие между интересами противоборствующих сторон в бизнесе;
5. все вышеперечисленное.

Вопрос 3. От чего может зависеть развитие конфликтной ситуации в бизнесе?

1. от направленности бизнеса;
2. от воздействия конкурентов;
3. от отсутствия кооперативного духа;
4. от осложнения социальных отношений;
5. от всех указанных факторов.

Вопрос 4. Что не может стать причиной межличностных конфликтов на производстве?

1. новый стиль и методы руководства;
2. непонимание или нежелание понимать друг друга при решении деловых вопросов;
3. регулярное равномерное премирование всех сотрудников;
4. отсутствие четкости и конкретности в распределении сфер деятельности;
5. противопоставление руководителя коллективу.

Вопрос 5. Какие люди способствуют поддержанию позитивного климата в коллективе?

1. формалисты;
2. педантичные;
3. назойливые;
4. доброжелательные;
5. черствые.

Задание 26.

Вопрос 1. Что такое стресс?

1. напряженное состояние организма человека, как физическое, так и психическое;
2. удар в спорте;
3. комплекс оздоровительных упражнений;
4. физическое воздействие;
5. ни одно из определений неверно.

Вопрос 2. Какими факторами внутри организации может быть вызван стресс?

1. перегрузка или слишком малая рабочая нагрузка;
2. конфликт ролей;
3. неопределенность ролей;
4. неинтересная работа;
5. все факторы.

Вопрос 3. Что не нужно делать людям, страдающим от чрезмерного стресса?

1. разработать систему приоритетов в своей работе;
2. научиться говорить “нет”, когда достигается предел усталости;
3. не налаживайте эффективные и надежные отношения с вашим начальником;

4. находите каждый день время для отключения и отдыха;
5. тщательно выбирать друзей.

Вопрос 4. В чём заключаются признаки стрессового напряжения?

1. невозможность сосредоточиться на чем-то;
2. слишком частые ошибки в работе;
3. ухудшается память;
4. слишком часто возникает чувство усталости;
5. всё перечисленное.

Вопрос 5. Что не относится к основным методам профилактики стресса?

1. противострессовая “переделка” дня;
2. прогулка на свежем воздухе;
3. мучительные размышления;
4. оказание первой помощи при остром стрессе;
5. аутоанализ личного стресса.

Задание 27.

Вопрос 1. Какие вопросы не входят в критический анализ поведение во время беседы?

1. четко ли были сформулированы вопросы;
2. не забыты ли главные вопросы;
3. всегда ли были получены удовлетворительные ответы на любой вопрос;
4. какая погода была во время беседы;
5. говорил ли мне собеседник, что думал, или же пытался сообщить то, что я хотел услышать.

Вопрос 2. Какие известны методы проведения деловых бесед?

1. метод регламентированной беседы;
2. метод целенаправленной беседы;
3. метод свободной беседы;
4. беседа о личной жизни третьих лиц;
5. первые три метода.

Вопрос 3. Что относится к процессу подготовки к деловой беседе?

1. составление плана беседы;
2. составление вопросов к собеседнику;
3. получение краткой справки о деловых качествах собеседника;
4. продумывание возможных ответов на вопросы собеседника;
5. все перечисленное.

Вопрос 4. Чем достигается сочетание требовательности и демократичности при беседе с подчиненным?

1. сухостью;
2. резкостью в суждениях;
3. амбициозностью;
4. уважительным обменом мнениями;
5. командным тоном.

Вопрос 5. Что в первую очередь должен сделать руководитель в беседе, после того, как задание сформулировано исполнителю?

1. попросить кратко повторить задание;
2. потребовать немедленного исполнения;
3. повторить задание еще раз;
4. попросить его уйти;
5. ни одно не верно.

Задание 28.

Вопрос 1. Каких из указанных важных правил рекомендуется придерживаться во время беседы с подчиненным о его выдвижении или повышении разряда?

1. не считайте себя покровителем;
2. будьте скромным и сдержанным;

3. не приписывайте себе лишних заслуг;
4. не поднимайте много шума при незначительном повышении;
5. все сказанное справедливо.

Вопрос 2. Как следует проводить беседы, связанные с понижением работника в должности?

1. в присутствии всего коллектива;
2. без свидетелей и посторонних;
3. зло и необъективно;
4. унизительно;
5. ни одно не справедливо.

Вопрос 3. Какими причинами следует руководствоваться при созыве собрания подчиненного коллектива?

1. необходимость дать разъяснения по важным, перспективным вопросам, затрагивающим интересы коллектива;
2. выяснить мнение коллектива по конкретному вопросу;
3. дать указания по методике и технике выполнения работы;
4. нацелить коллектив на мобилизацию внутрипроизводственных резервов;
5. все указанное.

Вопрос 4. Следует ли знакомить нового сотрудника с реальными трудностями в новом для него коллективе в первой беседе?

1. да, отметив пути их преодоления;
2. нет;
3. да, сгустив краски;
4. нет, ни при каких обстоятельствах;
5. ни одно неверно.

Вопрос 5. Основными требованиями для принятия эффективного объективного решения или даже для понимания истинных масштабов проблемы является ...

1. наличие адекватной точной информации
2. наличие плана работы
3. доброжелательное отношение к людям
4. наличие единомышленников
5. нет правильного ответа

### **Примерная тематика курсовых работ по дисциплине «Организационное поведение»**

1. Организационное поведение на разных стадиях жизненного цикла организации
2. Практика стимулирования трудового поведения в отечественных и зарубежных компаниях.
3. Коммуникации в организациях.
4. Эффективный лидер и его команда.
5. Личностные характеристики и поведение лидера.
6. Диагностика и построение корпоративной культуры.
7. Проблема управления организационной культурой.
8. Организационное развитие как целенаправленная деятельность по совершенствованию организации.
9. Управление организационными изменениями.
10. Психологическая оценка и использование человеческих ресурсов организации.
11. Проблемы теории и практики управления.

### **Примерные (типовые) оценочные средства или иные материалы для проведения промежуточной аттестации**

Промежуточная аттестация проводится в форме устного экзамена по билетам.

### Вопросы к экзамену по дисциплине «Организационное поведение»

Вопрос	Код компетенции (согласно РПД)
1. Определение понятий: организационное поведение, организационный климат, производительности, власть, групповая норма	ПК-1.1/3
2. Социальные группы, социальная организация	ПК-1.1/3
3. Модели организационного поведения.	ПК-1.1/3
4. Система власти в организации. Виды властных действий	ПК-1.1/3
5. Стиль непрофессиональных руководителей. Их заблуждения	ПК-1.1/3
6. Виды вовлечённости	ПК-1.1/3
7. Составляющие личности. Свойства личности	ПК-1.1/3
8. Элементы личности. Характер.	ПК-1.1/3
9. Субъект управления. Типы поведения.	ПК-1.1/3
10. Общие черты лидера и руководителя. Типы лидеров	ПК-1.1/3
11. Профессиональный имидж менеджера	ПК-1.1/3
12. Управление мотивацией	ПК-1.1/3
13. Стадии ведения переговоров.	ПК-1.1/3
14. Процедуры принятия <u>коллективных</u> решений.	ПК-1.1/3
15. Ограничения эффективной работы коллективов.	ПК-1.1/3
16. Регулирование организационного поведения (РОП) – метод Скиннера	ПК-1.1/3
17. Альтернативные последствия использования метода РОП.	ПК-1.1/3
18. Подкрепление. Наказание. Торможение.	ПК-1.1/3
19. Типы графиков подкрепления	ПК-1.1/3
20. Базовые роли главы фирмы	ПК-1.1/3
21. Разбалансировка ролей главы фирмы.	ПК-1.1/3
22. Факторы группового поведения	ПК-1.1/3
23. Подходы к наделению властью и участию в управлении.	ПК-1.1/3
24. Диапазон ответственности руководителя	ПК-1.1/3
25. Виды и величина ответственности руководителя.	ПК-1.1/3
26. Виды поведения должностных лиц.	ПК-1.1/3
27. Должностная модель поведения	ПК-1.1/3
28. Управление конфликтами.	ПК-1.1/3
29. Организационный климат.	ПК-1.1/3
30. Организационная культура	ПК-1.1/3

### Этапы выполнения курсовой работы

№ п/п	Содержание этапа	Формируемые компетенции
1	Обзор литературы, обоснование актуальности темы, практической значимости	ПК-1.1/3
2	Теоретическая часть/экспериментальная часть/ расчетная часть/ аналитическая часть/ моделирование	ПК-1.1/3
3	Представление результатов	ПК-1.1/3

### 6.3. Методические материалы по освоению дисциплин

## **Методические рекомендации для обучающихся по изучению дисциплины «Организационное поведение»**

Дисциплина «Организационное поведение» считается освоенной обучающимся, если он имеет положительные результаты промежуточного, текущего и итогового контроля. Это означает, что обучающийся освоил необходимый уровень теоретических знаний в области деятельности по управлению проектами и имеет способности осуществления данной деятельности.

Контактная и самостоятельная работа осуществляется обучающимся в соответствии с учебным планом, календарным учебным графиком и рабочей программой дисциплины.

Контактная работа предусматривает взаимодействие обучающегося с преподавателем в электронной информационно-образовательной среде института:

- лекции и практические/семинарские занятия,
- индивидуальные консультации преподавателя, по возникающим у обучающегося вопросам в процессе освоения учебного материала дисциплины

Для достижения вышеуказанного обучающийся должен соблюдать следующие правила, позволяющие освоить дисциплину на высоком уровне:

1. Начало освоения курса должно быть связано с изучением всех компонентов рабочей программы дисциплины с целью понимания ее содержания и указаний, которые будут доведены до сведения обучающегося на первой лекции и первом семинарском занятии. Это связано с:

- установлением сроков и контроля выполнения индивидуального задания каждым обучающимся;
- распределением тем докладов, контрольных работ (в соответствии с учебным планом) и сроки их представления;
- критериями оценки текущей и самостоятельной работы обучающегося (устного опроса, фронтального опроса, индивидуального задания, работы на семинарских/практических занятиях, тестирования - рубежного контроля).

Перед началом курса обучающемуся целесообразно ознакомиться со структурой дисциплины на основании программы, а также с последовательностью изучения тем и их объемом. С целью оптимальной самоорганизации необходимо сопоставить эту информацию с расписанием учебных занятий и выявить наиболее затратные по времени и объему темы, чтобы заранее определить для себя периоды объемных заданий.

2. Каждая тема содержит лекционный материал, список литературы для самостоятельного изучения, вопросы и задания для подготовки к семинарским и/или практическим занятиям, а также материалы для самостоятельной работы. Необходимо заранее обеспечить себя этими материалами и литературой или доступом к ним.

3. Лекционный материал и указанные литературные источники по пройденной теме необходимо изучить перед посещением следующего лекционного занятия. Это позволяет закрепить прослушанный материал лекции и проверить правильное понимание материала при ответах на вопросы, заданные лектором в начале лекции по пройденному ранее материалу.

4. Семинарское и/или практическое занятие, как правило, начинается с фронтального опроса по лекционному материалу темы и материалам указанных к теме литературных источников. В связи с этим подготовка к семинарскому/практическому занятию заключается в повторении лекционного материала и изучении вопросов предстоящего занятия.

5. В конце изучения каждого раздела обучающийся проходит тестирование - рубежный контроль.

6. Оформление всех видов письменных работ регламентируется соответствующими требованиями установленными в институте.

7. Успешное прохождение промежуточной аттестации предусматривает выполнение правил 1 – 6.

### **Методические указания освоению лекционного материала**

Лекционный материал и указанные литературные источники по соответствующей теме необходимо изучить перед посещением соответствующего лекционного занятия, так как лекция в аудитории предполагает раскрытие актуальных и проблемных вопросов рассматриваемой темы, а не содержания лекционного материала. Таким образом, для понимания того, что будет сказано на лекции, необходимо получить базовые знания по теме, которые содержатся в лекционном материале.

При возникновении затруднений с пониманием материала занятия обучающийся должен обратиться с вопросом к лектору или преподавателю, ведущему семинарские/практические занятия, для получения соответствующих разъяснений в отведенное для этого преподавателем время на занятии либо по электронной почте. В интересах обучающегося своевременно довести до сведения преподавателя информацию о своих затруднениях в освоении предмета и получить необходимые разъяснения, так как говорить об этом после получения низкой оценки при опросе или по результатам контрольной работы не имеет смысла.

### **Методические указания по подготовке обучающихся к лекционным занятиям**

Лекционное занятие, как правило, начинается с устного опроса по пройденной теме. Поэтому обучающемуся необходимо просматривать конспект сразу после занятий. Отметить тот материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания. Попытаться найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, необходимо сформулировать вопросы и обратиться на текущей консультации или на ближайшей лекции за помощью к преподавателю.

### **Методические указания по подготовке обучающихся к семинарским занятиям**

Для успешного усвоения дисциплины обучающийся должен систематически готовиться к семинарским/практическим занятиям в течение семестра. Для этого необходимо:

- познакомиться с планом семинарского/практического занятия;
- изучить соответствующие вопросы в конспекте лекций для подготовки к фронтальному опросу на семинарском/практическом занятии;
- ответить на вопросы, вынесенные на обсуждение;
- систематически выполнять задания преподавателя, предлагаемые для выполнения во внеаудиторное время.

В ходе семинарских/практических занятий обучающиеся под руководством преподавателя могут рассмотреть различные точки зрения специалистов по обсуждаемым проблемам. Продолжительность подготовки к семинарскому/практическому занятию должна составлять не менее того объема, что определено п.4.3 рабочей программы,

Семинарские занятия могут проводиться в различных формах:

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме семинарского/практического занятия;
- письменные ответы на вопросы преподавателя;
- групповое обсуждение той или иной проблемы под руководством и контролем преподавателя;
- заслушивание и обсуждение докладов на круглом столе;

Подготовка к семинарским занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Для получения более глубоких знаний обучающимся рекомендуется изучать дополнительную литературу (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Одним из важных показателей активности обучающегося в освоении дисциплины является подготовка доклада по аспектам теории или практики изучаемой дисциплины в соответствии с предлагаемой тематикой. Один доклад готовят один-два обучающихся. Доклад должен содержать суть рассматриваемого аспекта, причину необходимости рассмотрения, описание существующих или возникающих для данного аспекта проблем предлагаемые пути их решения.

При оценке доклада может быть использована любая совокупность из следующих критериев:

- соответствие выступления теме, поставленным целям и задачам;
- проблемность / актуальность;
- новизна / оригинальность полученных результатов;
- глубина / полнота рассмотрения темы;
- доказательная база / аргументированность / убедительность / обоснованность выводов;
- логичность / структурированность / целостность выступления;
- речевая культура (стиль изложения, ясность, четкость, лаконичность, красота языка, учет аудитории, эмоциональный рисунок речи, доходчивость, пунктуальность, невербальное сопровождение, оживление речи афоризмами, примерами, цитатами и т.д.);
- используются ссылки на информационные ресурсы (сайты, литература);
- наглядность / презентабельность (если требуется);
- самостоятельность суждений / владение материалом / компетентность.

Доклад должен быть оформлен на бумажном носителе с указанием использованных литературных источников. Доклад и материалы презентации должны быть сданы преподавателю. При невыполнении этого условия за доклад выставляется оценка «неудовлетворительно». Продолжительность доклада не более 10 минут. Докладчики один или оба должны выступить. Представленный материал обсуждается на занятии обучающимися. Это означает, что подготовка каждого обучающегося к такому занятию будет заключаться в изучении темы, предлагаемой к обсуждению, и подготовке вопросов, которые он задаст докладчикам. При подготовке таких вопросов необходимо иметь в виду, что в докладе прозвучат основные аспекты и проблемы, поэтому поверхностные вопросы, связанные с уточнением понятийного аппарата, перечислением функций и т.п. (если это не является сутью обсуждаемой проблемы) будут оцениваться неудовлетворительно.

Преподаватель оценивает на занятии вопросы и ответы. Таким образом, по результатам занятия все обучающиеся группы имеют оценки, выставляемые в журнал. Отсутствие вопроса у обучающегося свидетельствует о его неподготовленности к занятию и получением неудовлетворительной оценки.

### **Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся**

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающийся (далее самостоятельная работа обучающийся) - планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа обучающийся, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия.

Цель самостоятельной работы обучающихся - научить осмысленно и самостоятельно работать сначала с учебным материалом, затем с научной информацией, заложить основы самоорганизации и самовоспитания с тем, чтобы привить умение в дальнейшем непрерывно повышать свою квалификацию.

Самостоятельная работа обучающихся способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению различных проблем.

Объем самостоятельной работы обучающихся определяется ФГОС и обозначен в тематическом плане рабочей программы (п. 4.1 данной рабочей программы). Самостоятельная работа обучающихся является обязательной для каждого обучающегося и

определяется учебным планом по направлению. Для успешной организации самостоятельной работы необходимы следующие условия:

- готовность обучающихся к самостоятельной работе по данной дисциплине и высокая мотивация к получению знаний;
- наличие и доступность необходимого учебно-методического и справочного материала;
- регулярный контроль качества выполненной самостоятельной работы;
- консультационная помощь преподавателя.

При изучении каждой дисциплины организация самостоятельной работы должна представлять единство трех взаимосвязанных форм:

1. Внеаудиторная самостоятельная работа;
2. Аудиторная самостоятельная работа, которая осуществляется под непосредственным руководством преподавателя;
3. Творческая, в том числе научно-исследовательская работа.

Виды внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся:

- изучение учебной, учебно-методической литературы и иных источников по темам; подготовка вопросов преподавателю по дисциплине в период контактной работы (лекции, семинары/практические занятия, групповые и индивидуальной консультации);
- подготовка и написание контрольных работ (в соответствии с учебным планом);
- подготовка и написание курсовых работ (в соответствии с учебным планом) и ее корректировка в соответствии с замечаниями рецензента;
- подготовка и написание рефератов, докладов;
- подбор и изучение литературных источников;
- поиск и анализ информации по заданной теме;
- анализ научной статьи;
- анализ статистических данных по изучаемой теме;
- подготовка к участию в научно-практических конференциях с докладами по темам изучаемой дисциплины, смотрах, олимпиадах и др.

Виды аудиторной самостоятельной работы:

- во время лекции обучающиеся могут выполнять самостоятельно небольшие задания: решать несложные задачи, приводить примеры, дополнять классификации и т.д.;
- на семинарских занятиях обучающиеся самостоятельно решают творческие задачи, кейс-ситуации, заполняют таблицы, конспектируют главное из выступлений других обучающихся, выполняют тестовые задания и т.д.

Вид творческой самостоятельной работы:

- обучающийся может выбрать тему, связанную с вопросами изучаемой дисциплины и подготовить выступление на конференцию;
- обучающийся может выбрать заинтересовавшую его тему и развивать ее во время прохождения практики, в дальнейшем в курсовых и выпускной квалификационной работе.

Оценка освоения обучающимся учебной дисциплины в течение закрепленного учебным планом периода осуществляется в процессе текущего контроля.

Текущий контроль осуществляется в следующих формах:

- фиксация участия в устных и фронтальных опросах;
- оценка качества выполнения иллюстративного материала и устного доклада;
- оценка качества работы при решении практических задач, кейс-ситуаций.
- контроль и фиксация прохождения тестирования в целях самопроверки.
- проверка ответов на вопросы рубежного контроля;
- проверка письменных контрольных заданий.

Виды заданий для самостоятельной работы изложены в п.4 настоящей программы, а содержание заданий для самостоятельной работы в форме текущего контроля по дисциплине представлены там же в п. 6.2.

Все виды активности преподаватель фиксирует в течение установочно-

экзаменационной сессии и обязательно учитывает при оценке знаний обучающегося по данной дисциплине.

### **Методические указания по подготовке к промежуточной аттестации**

Подготовка к экзамену является заключительным этапом изучения дисциплины. Экзамен проводится в тестовой/письменной/устной форме.

При подготовке к промежуточной аттестации особое внимание следует обратить на следующие моменты:

- выучить определения всех основных понятий.
- проверить свои знания с помощью примерных тестовых заданий.

Содержание тестов/вопросов находится в доступном режиме с начала изучения дисциплины. В связи с этим целесообразно изучать тесты/вопросы по каждой теме вместе с подготовкой к соответствующему текущему занятию. Кроме того, необходимо помнить, что часть тестовой базы (не более 10%) непосредственно перед промежуточной аттестацией может быть дополнена или изменена. В связи с этим целесообразно изучать не только тесты/вопросы, выносимые на экзамен, но и иные вопросы, рассматриваемые на лекциях и занятиях. Эти изменения, как правило, доводятся до сведения обучающихся на консультации перед экзаменом. В процессе подготовки к экзамену выявляются вопросы, по которым нет уверенности в ответе либо ответ обучающемуся не ясен. На консультации это можно прояснить, поэтому непосещение консультации может негативно отразиться на результатах экзамена. На консультации также необходимо уточнить сущность правильного ответа на так называемые «открытые» тесты, то есть те в которых не представлены варианты ответов: единицы измерения, вариант округления и т.п. и иные вопросы по организации и проведению экзамена.

### **Методические рекомендации к выполнению курсовой работы**

Выполнение курсовой работы является одной из важнейших форм организации самостоятельной работы обучающихся. Курсовая работа предназначена для закрепления знаний, полученных при изучении курса «Организационное поведение». В процессе подготовки курсовой работы обучающиеся более глубоко знакомятся с важнейшими и наиболее сложными проблемами. Курсовая работа призвана способствовать развитию системного мышления, логичного и четкого изложения своих мыслей при анализе сложных теоретических вопросов, приобретению навыков изучения и анализа литературных источников по существующим проблемам, составляющим круг интересов вышеназванной дисциплины. Курсовая работа выполняется в соответствии с Положением о контрольных и курсовых работах (проектах) по основным профессиональным образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата (Утверждено приказом ректора АНООВО «КИУ» от 09 декабря 2016 г. № 296 о/д).

Требования к выполнению курсовой работы:

1. Должна носить научно-исследовательский характер и иметь практическую значимость;
2. Тема работы должна быть актуальной, т.е. отражать современные проблемы в области теории и практики проектного управления;
3. Курсовая работа должна отражать умения обучающегося самостоятельно собирать, систематизировать материалы и анализировать существующую практику в области управления проектами любой сложности;
4. Тема работы, ее цели и задачи должны быть связаны с решением проблем исследования;
5. Работа должна иметь четкую структуру, отвечать требованиям логичного, последовательного изложения материала, обоснованности сделанных выводов и предложений;

б. Положения, выводы и рекомендации, сделанные в курсовой работе должны опираться на новейшие статистические данные и действующие нормативные акты, достижения науки и результаты практики.

Теоретические положения, самостоятельные выводы и рекомендации - это обязательное условие содержания курсовой работы. Достоверность цитируемых источников, будь это специальная научная литература, статистические данные, анкетные или расчетные материалы, обобщение результатов практики, характеризует кругозор обучающегося.

Курсовая работа должна базироваться на знании законодательной, научной, учебной литературы, состояния практики в рамках предмета исследования. Курсовая работа носит обобщающий характер и содержит некоторые отдельные самостоятельные выводы и рекомендации. Выводы должны быть сделаны после каждой главы курсовой работы.

Курсовая работа должна также представлять собой законченное теоретическое и опытно-экспериментальное исследование в области проектного управления, содержать научный анализ действующего законодательства и научно-практической литературы, состояния практики; содержать самостоятельные научно обоснованные выводы и предложения. Научная и практическая значимость курсовой работы являются основными критериями качества исследования.

Курсовая работа является самостоятельным научным исследованием и по своей структуре и степени проработки выбранной теоретической и(или) практической проблемы обеспечивает не только закрепление академической культуры, но и некоторую необходимую совокупность методологических представлений и практических навыков в избранной области профессиональной деятельности.

Курсовая работа оформляется в виде специально подготовленной рукописи, представляющей систематизированное, обоснованное изложение выбранного способа (или способов) решения конкретной профессиональной задачи (проблемы), соответствующей его теме. Оформление работы производится в соответствии с Методическим указанием по оформлению письменных и выпускных квалификационных работ (от 23 ноября 2017 года).

Обучающиеся выполняют курсовую работу под руководством преподавателя. Обучающиеся самостоятельно выбирают тему курсовой работы из предложенного списка. Не исключается возможность выполнения курсовой работы по теме, предложенной обучающимся с обоснованием целесообразности ее исследования.

В процессе выполнения курсовой работы обучающиеся обязаны согласовать с руководителем цель, задачи, объект, предмет исследования, теоретико-методологическую и эмпирическую базу исследования, план по каждой части работы, основные положения по проблеме и используемые источники.

Научный руководитель курсовой работы:

- определяет содержание задания по курсовой работе;
- осуществляет консультирование по выполнению задания;
- проводит проверку окончательно оформленной курсовой работы;
- дает отзыв на курсовую работу;
- делает заключение о допуске курсовой работы к защите.

Задание на курсовую работу является документом, определяющим цель и перечень конкретных задач (вопросов), подлежащих решению (исследованию), а также сроки представления работы на кафедре в завершённом виде.

В задании указывают:

- наименование ВУЗа;
- наименование кафедры;
- код и наименование направления подготовки;
- тема курсовой работы;
- цель и перечень задач, вопросов, подлежащих исследованию (разработке);
- дата утверждения темы курсовой работы;
- сроки сдачи обучающимся курсовой работы на кафедре.

Каждая тема имеет свои особенности, определяемые объектом исследования, наличием и полнотой источников информации, требованиями руководителя. Вместе с тем каждая курсовая работа должна быть построена по единой для всех тем структуре и содержать введение, основную часть, заключение и список использованных источников.

### **Выбор темы курсовой работы**

Тема курсовой работы предлагается студентом самостоятельно либо выбирается из примерного перечня тем. Формулировки тем, входящих в примерный перечень, носят общий характер, и в каждом отдельном случае должны быть конкретизированы.

### **Структура курсовой работы**

Избранная для курсовой работы тема реализуется в виде определенной структуры исследования. Продуманность, четкость структуры, оптимизация числа глав и параграфов, определение их характера, а также взаимосвязей между ними - необходимые предпосылки успеха в исследовательской работе. Объем курсовой работы 25-30 страниц формата А4. Оформление должно соответствовать требованиям, изложенным в Методических указаниях по оформлению письменных и выпускных квалификационных работ (от 23 ноября 2017 года).

Курсовая работа должна включать следующие разделы.

#### **1. Введение**

«Введение» должно содержать:

- обоснование актуальности рассматриваемой проблемы в современных условиях;
- анализ изученных источников (постановку темы как научной с выделением наиболее значимых ее проблем и аспектов);
- цель курсовой работы;
- перечень задач, решаемых в работе для достижения поставленной цели;
- обоснование объекта исследования;
- формулировку предмета исследования;
- определение теоретико-методологической основы исследования;
- определение практической значимости результатов, полученных в ходе написания курсовой работы.

«Введение» начинается с обоснования актуальности темы, которое должно быть кратким, логичным и основываться на современных знаниях в области избранной темы исследования. В соответствии с этим актуальность темы продолжается анализом изученных источников и литературы, отражающих уровень научной разработки темы, основных исследований в области избранной темы и ключевых аспектов, которые исследованы в данном контексте. Перечень монографий, учебных пособий, публикаций и пр., получивших описание в этом разделе «Введения» должны в обязательном порядке содержаться в списке использованных источников и литературы курсовой работы.

Определение актуальности и анализ изученных источников и литературы являются основой формулирования цели исследования, которая должна отражать название (тему) курсовой работы.

Исходя из цели курсовой работы, определяется круг задач, решение которых способствует достижению поставленной цели. Задачи формулируются в логическом порядке, отражая содержание курсовой работы как последовательности теоретических и аналитических аспектов исследования.

Во «Введении» также определяется объект и предмет исследования, которые должны быть взаимосвязаны между собой. Объект - это процесс или явление, порождающее проблемную ситуацию и взятое исследователем для изучения. Предмет - это то, что находится в рамках, в границах объекта. Объект - это та часть научного знания, с которой исследователь имеет дело. Предмет исследования - это тот аспект проблемы, исследуя

который, мы познаем целостный объект, выделяя его главные, наиболее существенные признаки. Предмет курсовой работы чаще всего совпадает с определением его темы или очень близок к нему. Объект и предмет исследования как научные категории соотносятся как общее и частное.

Необходимо подчеркнуть, что объект и предмет исследования, так же, как и его цели и задачи, зависят не только от выбранной темы, но и от замысла исследователя. Вместе с тем, первичным является объект исследования (более широкое понятие), вторичным - предмет исследования, в котором выделяется определенное свойство объекта исследования.

Следующим элементом «Введения» является описание теоретико-методологической базы исследования.

Теоретическая база предполагает указание основных теорий или положений (основ, принципов, теорий), использованных при осуществлении исследования (например, положения научной школы менеджмента и пр.).

Методологическая основа включает основные методы исследования, использованные в процессе работы над курсовой работой, например, метод исторических аналогий, статистический метод, корреляционно-регрессионный метод, балансовый метод и пр. Необходимо отметить, что обучающимся необходимо указать только те методы, которые реально используются при написании курсовой работы.

Заключительным элементом «Введения» является указание практической значимости проведенного исследования, которое предполагает указание возможных направлений и вариантов использования предложений и разработок, предлагаемых автором.

Следовательно, функция введения как структурной части курсовой работы заключается, во-первых, в постановке проблемы, во-вторых, в ее всестороннем обеспечении, в-третьих, в формулировке важнейших результатов и положений курсовой работы.

Объем «Введения» 3-4 страницы.

## **2. Основная часть**

Основная часть представляет собой аналитический обзор литературных источников по теме курсовой работы. В этой части следует определить сущность предмета исследования, охарактеризовать и проанализировать точки зрения различных авторов на данную проблему, выявить тенденции развития проблемы, а также методы решения возникающих задач. В основной части курсовой работы обучающийся должен продемонстрировать свободное, обобщенное и целостное представление о предмете исследования таким образом, чтобы на предложенной теоретической основе можно было проанализировать практику, объяснить происходящие процессы и явления, дать их оценку и, определить предложения.

Изложение материала по заявленной проблеме должно быть конкретным и прежде всего опираться на результаты изучения источников и литературы, при этом важно не просто описание, а критический анализ имеющихся данных. При изложении в курсовой работе спорных (противоречивых) положений необходимо приводить мнения различных ученых и практиков. Если в работе критически рассматривается точка зрения кого-то из них, его мысль следует излагать без сокращений, т.е. приводить цитаты. Обязательным, при наличии различных подходов к решению изучаемой проблемы, является сравнение рекомендаций, содержащихся в действующих инструктивных материалах и работах различных авторов. Только после этого следует обосновывать свое мнение по спорному вопросу или соглашаться с одной из уже имеющихся точек зрения, выдвигая в каждом из случаев соответствующие аргументы.

Примерное содержание глав курсовой работы может быть следующим:

Глава 1. Как правило, содержит описание проблемы, вводит в саму проблему, описывает состояние в теории исследования на эту тему, анализирует исторический опыт (исторические проблемы). Она содержит общий обзор исследуемой проблемы и отражает:

- сущность и теорию проблемы, выбранной в качестве предмета курсового исследования;
- экономическую и социальную значимость проблемы;
- причины возникновения проблемы и факторы, определяющие ее развитие;

- ретроспективный анализ динамики проблемы и ее наиболее сложные элементы;
- теоретические позиции и научные школы, сориентированные на данную проблему;
- нормативно-правовую и организационную базу решения проблемы;
- российский и зарубежный исторический опыт изучения и решения проблемы.

Глава 2. В содержании этой главы студентам необходимо показать каким образом обозначенная проблема в первой главе отражается на объекте исследования (конкретном проекте). В этом смысле студентам необходимо показать работы.

Глава 3 Должна содержать проектные предложения по решению проблемы, выявленные во второй главе. При этом предложения должны быть экономически обоснованы, а полученные результаты должны быть измеримы.

Каждая глава курсовой работы должна быть изложена на 18-20 страницах.

### **3. Заключение**

В «Заключении» кратко отражаются результаты проделанной работы, тезисно и последовательно излагаются выводы и предложения по основной части работы. «Заключение» является обобщением курсовой работы, поэтому оно не должно носить абстрактный характер и содержать материалы, не получившие отражение в работе.

Правильно сформулированное «Заключение» является важным условием качественного оформления курсовой работы. Если «Введение» должно было дать читателю первичное представление о проблеме исследования и о целях автора - заключение покажет читателю, чего добился автор в своей работе над проблемой.

Все важное, интересное и проблематичное, что обнаружил автор должно быть изложено в «Заключении». Все существенные обобщения, выводы, а самое главное, все рекомендации, которые автор сумел разработать в ходе курсового исследования также должны быть представлены в «Заключении».

При составлении «Заключения» следует учитывать, что оно не является в полном смысле самостоятельным разделом работы. В нем лишь сводятся воедино основные результаты курсового исследования. Каждое включенное в «Заключение» положение должно быть предварительно описано, обосновано и доказано в основной части курсового исследования.

Желательно, чтобы «Заключение» включало в себя:

- выводы, сделанные автором по каждому разделу работы;
- авторскую оценку полноты решения поставленных задач;
- рекомендации о направлениях дальнейшего исследования проблемы.

Каждая рекомендация, сделанная в курсовой работе, должна быть обоснована с позиций эффективности, целесообразности и перспектив использования в практической деятельности.

Объем «Заключения» 2-3 страницы.

Список использованных источников.

Завершает курсовую работу список использованных источников, включающий в себя до 20 наименований. Список использованных источников оформляется в соответствии с Методическими указаниями по оформлению письменных и выпускных квалификационных работ.

Объем «Списка использованных источников» 2-3 страницы.

### **Приложения**

Материал, который автор не включил в основной текст работы, но считает необходимым представить в качестве пояснения, доказательства, дополнительного аргумента или просто для сведения читателя выносится в раздел «Приложения».

Таким образом, в «Приложении» приводятся схемы, математические расчеты, формулы, таблицы со вспомогательными цифровыми данными, тексты нормативно правовых актов и отчетов органов управления, инструктивные и методические материалы, копии публикаций в СМИ, графические и фото материалы. Громоздкие статистические данные, расчеты и методики, суть которых излагается в основной части курсовой работы также целесообразно выносить в «Приложения». В «Приложении» также могут содержаться

копии собранных документов, статистических отчетов, на основе которых выполнен та или иная курсовая работа; графики и другие документы.

Объем «Приложений» не ограничен.

Курсовая работа оформляется в папке в следующей последовательности:

- титульный лист;
- задание на курсовую работу;
- лист содержания;
- введение;
- основная часть;
- заключение;
- список использованных источников;
- приложения.

### **Защита и оценка курсовой работы**

Выполненная и оформленная курсовая работа сдается для проверки преподавателю. Научный руководитель дает письменное заключение - отзыв, где отмечаются как положительные стороны курсовой работы, так и ее недостатки, а также вывод о допущении курсовой работы к защите. Курсовые работы, не отвечающие предъявляемым требованиям, возвращаются обучающимся для доработки. Повторно выполненная курсовая работа сдается с первым вариантом и отзывом на него.

Защита курсовой работы позволяет выяснить степень понимания обучающимся исследуемой темы, усвоения им ее основных вопросов и выставить окончательную оценку.

Курсовая работа должна быть представлена руководителю ОПОП по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент не позже, чем за 10 дней до защиты и защищена в сроки, установленные. В противном случае обучающийся может быть не допущен к сдаче экзамена по соответствующей дисциплине.

Конкретный срок защиты согласуется с научным руководителем.

На защите кроме руководителя могут присутствовать другие преподаватели, а также обучающиеся.

Защита состоит из следующих этапов:

- выступление обучающегося продолжительностью до 10 мин.;
- ответы на вопросы руководителя, а также всех присутствующих на защите;
- оценка работы руководителем.

В выступлении обучающийся должен отразить следующие моменты:

- обоснование выбора темы, ее актуальность;
- обзор и характеристика использованных источников;
- краткое изложение содержания работы в соответствии с ее планом;
- выводы и рекомендации.

Курсовая работа оценивается дифференцированной отметкой: отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно.

Лучшие курсовые работы могут быть рекомендованы на конкурс студенческих научных работ.

Оценка курсовой работы осуществляется на основе следующих критериев:

- соответствие оформления работы требованиям;
- соответствие содержания теме;
- самостоятельность студента на всех этапах подготовки курсовой работы (выбор темы, составления плана работы, сбор и анализ источников, изложение вопросов темы, формулирование выводов);
- своевременность и четкость выполнения требований руководителя;
- качество выступления на защите;
- аргументированность ответов на вопросы в процессе защиты.

Оценка «отлично» ставится, если:

1. работа оформлена в полном соответствии с требованиями;  
2. содержание работы раскрывает заявленную тему, в заключении имеется решение поставленных во введении задач;

3. в работе на основе изучения широкого спектра разнообразных источников дается самостоятельный анализ теоретического и фактического материалов;

4. в работе содержатся элементы научного творчества, делаются самостоятельные выводы с серьезной аргументацией;

5. на защите обучающийся демонстрирует свободное владение материалом, знание теоретических подходов к проблеме, уверенно отвечает на основную часть вопросов.

Оценка «хорошо» ставится, в случае если при выполнении пунктов а); б) и д); отмечается недостаточность самостоятельного анализа.

Оценка «удовлетворительно» ставится в случае, если при выполнении пунктов а) и б) и в целом правильном освещении вопросов темы отмечается:

- слабая база источников, слабое знакомство с источниками;
- отсутствие самостоятельного анализа литературы и фактического материала;
- слабое знание теоретических подходов к решению проблемы и работ ведущих ученых в данной области;

- неуверенная защита работы, отсутствие ответов на значительную часть вопросов.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся на защите не может аргументировать выводы, не отвечает на вопросы, т.е. не владеет материалом темы. В этом случае назначается повторная защита.