



Федеральное агентство по рыболовству  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Калининградский государственный технический университет»  
(ФГБОУ ВО «КГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ  
Начальник УРОПСИ

Фонд оценочных средств  
(приложение к рабочей программе модуля)  
**«ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»**

основной профессиональной образовательной программы магистратуры  
по направлению подготовки

**13.04.01 ТЕПЛОЭНЕРГЕТИКА И ТЕПЛОТЕХНИКА**

ИНСТИТУТ

морских технологий, энергетики и строительства

РАЗРАБОТЧИК

кафедра менеджмента

## 1 РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 1 – Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными индикаторами достижения компетенций

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплина	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
<p>УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;</p> <p>УК-5: Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия;</p> <p>УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p>УК-3.1: Разработка целей команды, формирование ее состава, определение функциональных и ролевых критериев отбора участников;</p> <p>УК-3.2: Принятие исполнительских решений в условиях спектра мнений, определение порядка выполнения заданий;</p> <p>УК-5.1: Умеет толерантно и конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции;</p> <p>УК-5.2: Выбор способов интеграции в команду работников, принадлежащих к разным культурам;</p> <p>УК-6.1: Определение уровня самооценки и уровня притязаний как основы для выбора приоритетов соб-</p>	<p>Организационное поведение</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные характеристики организационного поведения;</li> <li>- уровни анализа, используемые в организационном поведении;</li> <li>- теории поведения человека в организации;</li> <li>- ключевые аспекты личности, связанные с выполнением работы;</li> <li>- сущность мотивации в организации;</li> <li>- как формируются группы;</li> <li>- движущие силы межличностных взаимоотношений;</li> <li>- природу лидерства;</li> <li>- природу организационной культуры;</li> <li>- природу процесса изменений и организационного развития.</li> </ul> <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выявлять проблемы социально-психологического характера при анализе конкретных ситуаций;</li> <li>- систематизировать и обобщать информацию, готовить справки и отчеты по вопросам индивидуальных способностей сотрудников, об уровне их удовлетворенности, мотивированности и приверженности к делу и ценностям организации;</li> <li>- исследовать сплоченность коллектива в целом и степень влияния лидеров на отдельных сотрудников и весь коллектив;</li> <li>- использовать информационные технологии исследования организационных отношений в организации;</li> <li>- навыками самостоятельного овладения новыми знаниями о</li> </ul>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплина	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
	ственной деятельности		<p>природе и феноменальности организационного поведения.</p> <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками самостоятельного овладения новыми знаниями о природе и феноменальности организационного поведения;</li> <li>- методами социально-психологического измерения и анализа личности, общественных процессов, групповой динамики, лидерства, организационной культуры и организационных изменений;</li> <li>- методами влияния на других людей;</li> <li>- методами мотивации персонала в организации.</li> </ul>

## **2 ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПОЭТАПНОГО ФОРМИРОВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ) И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

2.1 Для оценки результатов освоения дисциплины используются:

- оценочные средства текущего контроля успеваемости;
- оценочные средства для промежуточной аттестации по дисциплине.

2.2 К оценочным средствам текущего контроля успеваемости относятся:

- тестовые задания;
- задания по темам практических занятий;
- задания по контрольной работе (для студентов заочной формы обучения).

2.3 К оценочным средствам для промежуточной аттестации по дисциплине, проводимой в форме дифференцированного зачета, относятся:

- промежуточная аттестация в форме дифференцированного зачета проходит по результатам прохождения всех видов текущего контроля успеваемости.

## **3 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ**

3.1 Тестовые задания по дисциплине представлены в Приложении № 1. Целью тестирования является закрепление, углубление и систематизация знаний студентов, полученных

на занятиях и в процессе самостоятельной работы; проведение тестирования позволяет ускорить контроль за усвоением знаний и объективизировать процедуру оценки знаний студента.

Оценивание осуществляется по следующим критериям, приведенным в таблице 2:

- «зачтено» – 41-100 % правильных ответов на заданные вопросы;
- «не зачтено» – 0-40 % правильных ответов.

3.2 В приложении № 2 приведены типовые задания для проведения практических занятий, предусмотренных рабочей программой дисциплины. Для самостоятельной подготовки к практическому занятию необходимо внимательно изучить цель занятия, материал, полученный на лекции. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. Особое внимание при этом необходимо обратить на методику расчета показателей, коэффициентов, установление взаимосвязи между ними, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов.

Консультации по выполнению заданий, их проверка и защита проводятся преподавателем в часы индивидуальных консультаций. Студент, самостоятельно выполнивший задания и обнаруживший понимание физического смысла рассмотренных процессов, получает оценку «зачтено», которая является одним из условий допуска к промежуточной аттестации по дисциплине – экзамену. Оценивание осуществляется по критериям, приведенным в таблице 2.

3.3 В приложении № 3 представлены задания по контрольной работе для студентов заочной формы обучения.

## **4 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

4.1 Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме дифференцированного зачета. Аттестация проходит по результатам прохождения всех видов текущего контроля успеваемости.

Универсальная система оценивания результатов обучения, приведенная в таблице 2, включает в себя системы оценок: 1) «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»; 2) «зачтено», «не зачтено»; 3) 100 - балльную (процентную) систему и правило перевода оценок в пятибалльную систему.

Таблица 2 – Система и критерии выставления оценки

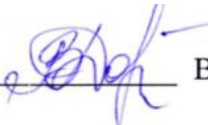
Система оценок  Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
<b>1. Системность и полнота знаний в отношении изучаемых объектов</b>	Обладает частичными и разрозненными знаниями, которые не может научно-корректно связывать между собой (только некоторые из которых может связывать между собой)	Обладает минимальным набором знаний, необходимым для системного взгляда на изучаемый объект	Обладает набором знаний, достаточным для системного взгляда на изучаемый объект	Обладает полной знаний и системным взглядом на изучаемый объект
<b>2. Работа с информацией</b>	Не в состоянии находить необходимую информацию, либо в состоянии находить отдельные фрагменты информации в рамках поставленной задачи	Может найти необходимую информацию в рамках поставленной задачи	Может найти, интерпретировать и систематизировать необходимую информацию в рамках поставленной задачи	Может найти, систематизировать необходимую информацию, а также выявить новые, дополнительные источники информации в рамках поставленной задачи
<b>3. Научное осмысление изучаемого явления, процесса, объекта</b>	Не может делать научно корректных выводов из имеющихся у него сведений, в состоянии проанализировать только некоторые из имеющихся у него сведений	В состоянии осуществлять научно корректный анализ предоставленной информации	В состоянии осуществлять систематический и научно корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые релевантные задачи	В состоянии осуществлять систематический и научно-корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые релевантные поставленной задачи данные, предлагает новые ракурсы поставленной задачи
<b>4. Освоение стандартных алгоритмов решения профессиональных задач</b>	В состоянии решать только фрагменты поставленной задачи в соответствии с заданным алгоритмом, не освоил предложенный алгоритм, допускает ошибки	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом, понимает основы предложенного алгоритма	Не только владеет алгоритмом и понимает его основы, но и предлагает новые решения в рамках поставленной задачи

## **5 СВЕДЕНИЯ О ФОНДЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ЕГО СОГЛАСОВАНИИ**

Фонд оценочных средств для аттестации по дисциплине «Организационное поведение» представляет собой компонент основной профессиональной образовательной программы магистратуры по направлению подготовки 13.04.01 Теплоэнергетика и теплотехника.

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании кафедры менеджмента (протокол № 6 от 05.03.2022 г.).

Заведующая кафедрой

  
\_\_\_\_\_ В. В. Дорофеева

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании кафедры энергетики (протокол № 4 от 29.03.2022).

Заведующий кафедрой

  
\_\_\_\_\_ В.Ф. Белей

## ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

### Вариант 1

1. Объектом организационного поведения являются:
  - а) индивиды, группы и организации;
  - б) конфликтные ситуации, возникающие между людьми в процессе производственной деятельности;
  - в) отношения между сотрудниками организации.
  
2. Методы исследования организационного поведения включают:
  - а) опросы, интервью, эксперименты, наблюдения, сбор информации, моделирование, социометрия;
  - б) организационные, экономические, социально-психологические;
  - в) Интернет, социальные сети.
  
3. Модели, основанные на демократическом стиле управления, включают модель..... и модель.....
  
4. Индивидуальная эффективность – это:
  - а) количество отработанных часов в неделю;
  - б) результат выполнения работником поставленных задач с учетом затрат на их реализацию;
  - в) количество продукции, произведённой работником.
  
5. Процесс развития личности в организации включает следующие этапы:
  - а) адаптация, индивидуализация, интеграция;
  - б) вхождение, привыкание, интеграция;
  - в) вхождение, приспособливание, обучение, интеграция.
  
6. Самостоятельность личности – это:
  - а) умение по собственной инициативе ставить цели и находить средства для их достижения;
  - б) способность планировать действия;
  - в) умение адаптироваться в коллективе для достижения цели.
  
7. Стимулы – это:
  - а) внешние воздействия на человека для получения заданного результата;
  - б) материальные и нематериальные ожидания личности;
  - в) рычаги воздействия или раздражители, вызывающие определенные мотивы.
  
8. Система оплаты труда – это:
  - а) установленный размер вознаграждения работников за труд;
  - б) механизм установления размера заработной платы в зависимости от количественного результата и качества труда работника;
  - в) система оплаты труда в соответствии с тарифами.
  
9. Теория близости в группах основана на том, что:
  - а) люди объединяются в группы вследствие общности взглядов, установок и ценностей;
  - б) люди объединяются в группы в силу пространственной или географической близости друг к другу;
  - в) вынужденное взаимодействие людей в процессе решения конкретных задач.

10. Коммуникация – это:

- а) передача информации от одного человека к другому, один из способов доведения индивидом до других людей идей, фактов, мыслей, чувств и ценностей;
- б) совокупность норм и традиций общения определенной группы людей;
- в) перемещение информации внутри организации.

11. Организационное поведение рассматривается на следующих уровнях:

- а) индивидуальном, коллективном, организационном;
- б) индивидуальном, групповом;
- в) уровнях управления организацией.

12. Формальная организация характеризуется:

- а) строго предписанными и документально зафиксированными целями, правилами и ролевыми функциями, наличием органа власти и управления;
- б) эмоциональными отношениями между сотрудниками;
- в) наличием устава и внутренних локальных нормативных актов.

13. Современные подходы к управлению включают следующие модели:

- а) коллективная модель, развивающаяся модель;
- б) развивающаяся модель, гармонизирующая модель;
- в) модель коллегиального управления, развивающаяся модель.

14. Групповая эффективность – это:

- а) количество производимой продукции;
- б) результат совместной деятельности по достижению поставленных целей;
- в) прибыль, полученная организацией в течение определённого времени.

15. Индивидуально-психологическая сторона личности включает:

- а) убеждения, мышление, восприятия, отношение к себе;
- б) характер, темперамент, способности, психические состояния;
- в) творчество, воля, убеждения.

## **Вариант 2**

1. Организационное поведение рассматривается на следующих уровнях:

- а) индивидуальном, коллективном, организационном;
- б) индивидуальном, групповом;
- в) уровнях управления организацией.

2. Формальная организация характеризуется:

- а) строго предписанными и документально зафиксированными целями, правилами и ролевыми функциями, наличием органа власти и управления;
- б) эмоциональными отношениями между сотрудниками;
- в) наличием устава и внутренних локальных нормативных актов.

3. Современные подходы к управлению включают следующие модели:

- а) коллективная модель, развивающаяся модель;
- б) развивающаяся модель, гармонизирующая модель;
- в) модель коллегиального управления, развивающаяся модель.



4. Групповая эффективность – это:

- а) количество производимой продукции;
- б) результат совместной деятельности по достижению поставленных целей;
- в) прибыль, полученная организацией в течение определённого времени.

5. Индивидуально-психологическая сторона личности включает:

- а) убеждения, мышление, восприятия, отношение к себе;
- б) характер, темперамент, способности, психические состояния;
- в) творчество, воля, убеждения.

6. Методы изучения сотрудников включают:

- а) проведение совместных мероприятий и корпоративов;
- б) наблюдение, опросы, метод деловых игр, метод решения учебных управленческих задач, метод пробных перемещений;
- в) изучение информации в социальных сетях.

7. Современные подходы к мотивации включают следующие направления:

- а) теории содержания мотивации, теории процессов мотивации, теории подкрепления;
- б) содержательные теории, процессные теории;
- в) поведенческие теории, производственные теории.

8. Группа – это:

- а) относительно обособленное объединение определенного количества людей, взаимодействующих, взаимозависимых и взаимовлияющих друг на друга для достижения конкретных целей;
- б) совокупность всех работников организации;
- в) объединение работников в рамках одного отдела (департамента, цеха).

9. Факторы, влияющие на формирование групп, включают:

- а) ожидание общения, социализация, интересы и цели;
- б) безопасность, социализация, целевое назначение группы;
- в) интересы и цели, индивидуальные потребности, влияние, возможность взаимодействия.

10. Коммуникативные барьеры – это:

- а) препятствия, вызванные естественными, социальными и психологическими факторами, возникающими в процессе коммуникации;
- б) абсолютное препятствие передаче информации;
- в) помехи, возникающие вследствие непонимания поставленных целей.

11. Организационное поведение включает следующие компоненты:

- а) поведение организаций, поведение людей в организациях;
- б) отношения между людьми в организации, отношения между руководителями и подчинёнными;
- в) поведение сотрудников организации, поведение руководителей.

12. Модели организационного поведения на индивидуальном уровне строятся по психологическим особенностям человека, по выработанным аспектам поведения в организации и по уровням развития .....

13. Временная модель эффективности организации включает следующие критерии:

- а) краткосрочные среднесрочные, долгосрочные;
- б) гибкость, удовлетворённость, качество;
- в) индивидуальная эффективность, коллективная эффективность.

14. Организационная эффективность – это:

- а) выручка, полученная организацией в течение определённого времени;
- б) результат взаимодействия индивидуальной и групповой эффективности с учетом синергетического эффекта;
- в) количество произведённой в организации продукции.

15. Социально-психологическая сторона личности включает:

- а) характер, убеждения, установки;
- б) социальные установки, социальные роли, отношение к себе, отношение к другим;
- в) воображение, эмоции, убеждения, социальные роли.

### Вариант 3

1. Организационное поведение включает следующие компоненты:

- а) поведение организаций, поведение людей в организациях;
- б) отношения между людьми в организации, отношения между руководителями и подчинёнными;
- в) поведение сотрудников организации, поведение руководителей.

2. Модели организационного поведения на индивидуальном уровне могут быть построены:

- а) по психологическим особенностям человека, по выработанным аспектам поведения в организации, по уровням развития потенциала;
- б) по девиантному поведению сотрудника, по социальному положению человека;
- в) по умственным способностям, по красоте, по характеру.

3. Временная модель эффективности организации включает следующие критерии:

- а) краткосрочные среднесрочные, долгосрочные;
- б) гибкость, удовлетворённость, качество;
- в) индивидуальная эффективность, коллективная эффективность.

4. Организационная эффективность – это:

- а) выручка, полученная организацией в течение определённого времени;
- б) результат взаимодействия индивидуальной и групповой эффективности с учетом синергетического эффекта;
- в) количество произведённой в организации продукции.

5. Социально-психологическая сторона личности включает:

- а) характер, убеждения, установки;
- б) социальные установки, социальные роли, отношение к себе, отношение к другим;
- в) воображение, эмоции, убеждения, социальные роли.

6. Совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают ее границы и формы и придают ей направленность, ориентированную на достижение определенных целей, называются .....

7. Целостная система вознаграждения – это:

- а) формирование возможности приобретения необходимых товаров и услуг;
- б) оценка результативности труда;
- в) сочетание материального и нематериального поощрения.

8. Целевая группа создаётся:

- а) для реализации определенного проекта или задания;
- б) для решения общей задачи, которую понимают и разделяют все члены группы;
- в) для приятного времяпрепровождения членов группы.

9. Влияние – это:

- а) процесс, при котором поведение или характеристики одних людей воздействуют на поведение или характеристики других;
- б) заинтересованность членов группы в ее существовании;
- в) управляющее воздействие руководителей на подчинённых.

10. Конфликт в организации – это:

- а) расхождение в интересах и мнениях членов группы;
- б) открытая форма существования противоречий интересов, возникающих в процессе взаимодействия людей при решении вопросов производственного и личного порядка;
- в) невыполнение руководством обещаний, стечение неблагоприятных обстоятельств.

11. Объектом организационного поведения являются:

- а) индивиды, группы и организации;
- б) конфликтные ситуации, возникающие между людьми в процессе производственной деятельности;
- в) отношения между сотрудниками организации.

12. Методы исследования организационного поведения включают:

- а) опросы, интервью, эксперименты, наблюдения, сбор информации, моделирование, социометрия;
- б) организационные, экономические, социально-психологические;
- в) Интернет, социальные сети.

13. Модели, основанные на демократическом стиле управления, включают:

- а) модель «поддержки», модель коллегиального управления;
- б) модель «мягкого» принуждения;
- в) коллективная модель.

14. Индивидуальная эффективность – это:

- а) количество отработанных часов в неделю;
- б) результат выполнения работником поставленных задач с учетом затрат на их реализацию;
- в) количество продукции, произведённой работником.

15. Процесс развития личности в организации включает следующие этапы:

- а) адаптация, индивидуализация, интеграция;
- б) вхождение, привыкание, интеграция;
- в) вхождение, приспособление, обучение, интеграция.

Приложение № 2

**ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ**

**Задание по теме 1 «Основы организационного поведения»**

Выделите основные этические проблемы (6–8 проблем, например: дискриминация по полу, возрасту, национальности; сексизм; произвол; использование оборудования в личных целях; совместительство у конкурентов; ложь; анонимность оценок, анкет; проблема «зарплаты в конверте»; увольнение неэффективного работника, кормильца большой семьи и т.д.). После групповой дискуссии студенты разбиваются на группы по 3–5 человек. Каждая группа выбирает две проблемы и рассматривает их причины, проявления и возможности предотвращения на современных российских предприятиях. Результаты дискуссии оформляются в виде таблицы (таблица 1).

Таблица 1.

Этические проблемы	Причины	Проявления	Возможности предотвращения

Темы докладов, сообщений и эссе:

1. Теория психоанализа.
2. Теория бихевиоризма.
3. Теория гуманистической психологии.
4. Четыре базовые модели организационного поведения: авторитарная, опекающая, поддерживающая и коллегиальная.
5. Теории личности: личностные факторы по Р.Б. Кеттеллу; психодинамическая теория личности; теория личности К.Г. Юнга; индикаторы типа личности Майерс-Бриггс.
6. Индивидуальное поведение и личность. Факторы, влияющие на индивидуальное поведение.
7. Сущность и виды карьеры.

**Задание по теме 2 «Трудовая мотивация»**

Деловая игра «Распределение окладов в фирме»

Цель: Установить различия в представлениях договаривающихся сторон о справедливом вознаграждении труда.

### Порядок действий:

1. На первом этапе проходит ознакомление участников игры с ситуацией и распределяются роли.

Игровая ситуация: Корейская автомобильная компания решила расширить свой рынок сбыта и открыть дочернее предприятие на территории России. Так, в г. Санкт-Петербурге на базе 100% иностранного капитала было создано акционерное предприятие, выпускающее корейские автомобили «KIA RIO». Персонал предприятия был набран из россиян. Владелец фирмы сам предложил свое видение структуры предприятия и распределил должности среди тех, кто успешно прошел результаты собеседования. Поскольку он иностранец, у него были какие-то свои критерии распределения должностей. Владелец фирмы выделил на зарплату 1500000 рублей в месяц. При этом он считает, что сотрудники должны сами распределить оклады между собой. Так будет, по его мнению, демократично. Нужно распределить выделенные деньги между 16 должностями. Если количество должностей превышает число участников, то можно некоторые должности сократить.

2. Работать предлагается в пяти командах: 1) генеральный директор и его заместитель; 2) три директора (по производству, персоналу, маркетингу); 3) семь начальников отделов; 4) главный бухгалтер и его помощник; 5) офис-менеджер и его секретарь. Каждая команда должна нарисовать структуру фирмы и назначить оклады не только себе, но и всем сотрудникам, начиная с секретаря и заканчивая генеральным директором. 1500000 рублей должны быть распределены между всеми так, чтобы это максимально способствовало эффективности работы фирмы.

### Вопросы для обсуждения:

1. Между результатами каких команд наблюдается наибольшее расхождение в назначенных окладах?

2. Чем вызваны расхождения в начислении зарплаты?

3. Чья система окладов наиболее справедлива?

### Темы докладов, сообщений и эссе:

1. Роль и значение мотивации в управлении организацией.

2. Основные понятия и содержание теорий мотивации.

3. Денежное вознаграждение в контексте мотивационных моделей. Методы начисления заработной платы и денежного вознаграждения.

4. Сущность, виды и управление карьерой.

5. Система служебно-профессионального продвижения.

6. Тенденции в совершенствовании форм стимулирования.

7. Оценка труда и вознаграждение, их связь с удовлетворенностью трудом и эффективностью деятельности

### **Задание по теме 3 «Поведение работников в конфликтной ситуации»**

Необходимо решить задачи с конкретными ситуациями, ответив на вопросы, приведенные в конце каждой задачи.

Задача 1. Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возникает конфликт.

Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Задача 2. Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать в подчинении у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю.

Вопрос. Как бы вы поступили на месте руководителя? Проиграйте возможные варианты.

Темы докладов, сообщений и эссе:

1. Предупреждение конфликтов в организации.
2. Основные факторы, влияющие на возникновение и протекание организационных конфликтов.
3. Конфликтное поведение: источники, профилактика и коррекция.
4. Управление конфликтами и управление через конфликт.
5. Переговоры как форма управления конфликтами.

### **Задание по теме 4 «Управление поведением в организации и организационными изменениями»**

Даны следующие виды сил, сдерживающих организационные изменения и причины их возникновения. Спрогнозируйте возможные последствия сопротивления персонала данным изменениям и запишите их в третий столбец (табл. 2).

Таблица 2. Сдерживающие силы организационных изменений

Сдерживающие силы	Причины возникновения	Последствия сопротивления
Эгоистический интерес	Ожидания потерь в результате изменений	
Неправильное понимание последствий изменений	Низкая степень доверия менеджерам, излагающим план изменений, отсутствие до-	

	стоверной информации	
Различное восприятие нововведений	Неадекватное восприятие планов, отсутствие достоверной информации	
Наличие прошлых обид	Отсутствие действий для устранения прошлых недоразумений	
Нарушение привычек, традиций и ценностей	Отсутствие информации о выгодах нововведений, которые нарушают сложившиеся ситуации	
Сомнения в технологии проведения изменений	Недоверие компетентности инициаторов изменений	
Желание сохранить дружеские отношения, которые могут быть нарушены в результате изменений	Приверженность неформальной группе	

Темы докладов, сообщений и эссе:

1. Особенности основных объектов изменений в организациях.
2. Группы факторов изменений. Уровни изменений в организациях.
3. Структурные особенности организаций и изменения в российских компаниях.
4. Межличностное общение в организации.
5. Управленческая команда, ее особенности.
6. Ролевая структура группы и формирование команды: основные принципы и методы.
7. Основные формы влияния и власти в организации.
8. Коммуникационные роли.
9. Уровни коммуникации по Шейну.
10. Средства и каналы коммуникации.
11. Письменные коммуникации.
12. Лидеры мнений и их роль в коммуникационном процессе.

Приложение № 3

**ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ПО КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЕ**

(для студентов заочной формы обучения)

**1. ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ**

**Тема: Личность и ее развитие в организации.**

Студенту необходимо раскрыть следующие вопросы:

1. Личностные характеристики, влияющим на поведение каждого человека:
  - концептуальные подходы к исследованию личности;
  - варианты управления личностным поведением в организации;
2. Индивидуальные особенности личности:
  - психические процессы, свойства и состояния личности;
  - ощущения, восприятие, память, мышление, внимание, воображение, воля, речь, темперамент, характер, способности, потребности, интересы, мировоззрение;
  - эмоции и чувства, стресс, аффект, фрустрация.
3. Установки работников организации:
  - удовлетворения от труда;
  - области легитимного влияния организации на личность.

**Тема. Группы в организации**

Студенту необходимо раскрыть следующие вопросы:

1. Групповые характеристики, влияющие на поведение отдельной личности в группе.
  - причины объединения людей в группы;
  - стадии формирования группы;
  - классификация групп;
  - формальные и неформальные отношения в группе.
2. Управление группой с позиций руководства и лидерства.
  - система отношений между группами людей;
  - формальные и неформальные группы;
  - групповое давление;
  - групповая динамика;
  - создание команды;
  - процесс построения коммуникационных структур и передачи информации в группе.

**Тема. Руководство. Лидерство. Власть.**



Студенту необходимо раскрыть следующие вопросы:

1. Руководство:

- природа руководства. Поведенческие подходы к стилям руководства;
- наделение властью и участие в управлении.

2. Лидерство:

- основные подходы к теории лидерства;
- ситуационные теории эффективности лидерства.

3. Личность менеджера:

- жизненная позиция и ценности менеджера;
- управление рабочим и личным временем;
- работа с подчиненными.

**Тема. Структура социально-психологического климата в организации.**

Студенту необходимо раскрыть следующие вопросы:

1. Отношение людей к труду и отношения людей в коллективе:

- факторы макросреды. Факторы микросреды;
- психологическая совместимость членов группы;
- особенности организации труда и отдыха членов группы.

**Тема. Мотивация и результативность организации.**

Студенту необходимо раскрыть следующие вопросы:

1. Содержательные и процессуальные мотивационные теории.

- понятие мотива и мотивации;
- соотношение понятий: активация, стимуляция, манипуляция, мотивация;
- влияние оплаты труда на организационное поведение персонала;
- теории мотивации.

**Тема. Конфликты в организации.**

Студенту необходимо раскрыть следующие вопросы:

1. Основные понятия конфликтологии:

- конфликтная ситуация, объект и мотив конфликта, инцидент, субъекты и участники конфликта;
- типология конфликтов;
- пути разрешения конфликтных ситуаций.

2. Подходы к рассмотрению сущности конфликта:

- традиционного; подхода с точки зрения теории человеческих отношений; подхода с точки зрения взаимодействия;
- варианты разрешения конфликта;
- управление конфликтом.

### **Тема. Нововведения в организации.**

Студенту необходимо раскрыть следующие вопросы:

#### 1. Основные виды организационных изменений:

- этапы процесса управления организационными нововведениями;
- причины сопротивления изменениям;
- методы преодоления сопротивления.

## **2. ПРАКТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ**

1. Дать подробную характеристику базовым моделям организационного поведения: авторитарная, опекающая, поддерживающая и коллегиальная.

2. Рассмотреть теории личности: личностные факторы по Р. Б. Кеттеллу; психодинамическая теория личности; теория личности К. Г. Юнга; индикаторы типа личности Майерс-Бриггс..

3. Проанализировать Индивидуальное и групповое поведение: индивидуальное поведение и личность, факторы, влияющие на индивидуальное поведение, сущность и виды карьеры, роль организационного поведения для современного менеджмента..

4. Дать характеристику процессуальным и содержательным теориям мотивации: их особенностям и возможностям применения для управления организационным поведением. Разработать рекомендации по применению мотивационных стимулов в организации.

5. Определить на схеме и описать существующие типы полномочий. Описать полномочия и должностные обязанности какого-либо менеджера высшего звена (директора, либо начальника отдела и т.д.) конкретной организации.

6. Дать характеристику организационным конфликтам, проанализировать их причины, предложить методы разрешения конфликтов в конкретной организации (на примере конкретной ситуации). Определить методы профилактики организационных конфликтов.

Основная цель контрольной работы – закрепление, расширение и углубление знаний, полученных в теоретическом курсе, приобретение навыков разработки практических рекомендаций в условиях большей, чем на практических занятиях, самостоятельности. Оценка контрольной работы («отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовле-

творительно») является экспертной и зависит от уровня усвоения и изложения студентом темы контрольной работы, наличия и сущности ошибок, допущенных студентом.

«Отлично» - ставится, если в контрольной работе присутствуют элементы научного творчества, используется современный теоретический и статистический материал по теме исследования, делается самостоятельный его анализ на основе знаний по данной теме, делаются самостоятельные выводы, дается аргументированная критика; студент правильно и уверенно отвечает на все вопросы рецензента;

«Хорошо» - ставится, если в контрольной работе используется современный теоретический и статистический материал по теме исследования, полно и всесторонне освещены вопросы темы, делаются самостоятельные выводы, но нет должной степени творчества; студент в целом правильно, но не всегда уверенно отвечает на все вопросы;

«Удовлетворительно» - ставится, если в контрольной работе используется современный теоретический и статистический материал по теме исследования, недостаточно полно освещены вопросы темы, отсутствуют самостоятельные выводы; студент не всегда может дать объяснения выводам, правильно отвечает не на все вопросы;

«Неудовлетворительно» - ставится, если в работе используется устаревший теоретический и статистический материал, недостаточно полно освещены вопросы темы, выводы отсутствуют либо не верны; студент не владеет теоретическим материалом, не в состоянии дать объяснение выводам и положениям данной работы, не может ответить на вопросы.

**КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, КОТОРЫЕ ПРИ НЕОБХОДИМОСТИ МОГУТ БЫТЬ ИСПОЛЬЗОВАНЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

1. Понятие и виды организационного поведения
2. Методы исследования организационного поведения
3. Подходы к изучению организационного поведения
4. Понятие и виды организаций
5. История становления и направления развития организационного поведения
6. Подходы к организации управления
7. Модели организационного поведения
8. Организационная эффективность
9. Личность в организации, развитие личности
10. Структура и свойства личности
11. Стили управления
12. Структура личности и личностные начала
13. Характеристики личности, влияющие на организационное поведение
14. Методы изучения работников
15. Основные понятия процесса мотивации
16. Теории мотивации
17. Содержательные теории мотивации
18. Процессные теории мотивации
19. Подходы к мотивации и базовые принципы системы мотивации персонала
20. Оценка результатов труда и вознаграждение
21. Стили управления
22. Сущность, виды и управление карьерой
23. Роль, понятие и виды групп в организациях
24. Формирование группового поведения в организации
25. Факторы, влияющие на формирование групп
26. Сотрудничество и подчинение
27. Методы принятия решений
28. Понятие и функции организационных коммуникаций
29. Виды организационных коммуникаций
30. Коммуникативное поведение
31. Понятия и разновидности коммуникативных барьеров
32. Понятие и типы конфликтов в организациях
33. Профилактика конфликтов в организации
34. Источники организационных конфликтов и модели их разрешения
35. Приемы управления конфликтами
36. Понятие, структура, источники организационной культуры
37. Признаки организационной культуры
38. Поведенческий маркетинг
39. Модель изменения организационной культуры
40. Изменения в организации и их виды
41. Признаки современных организаций
42. Сопротивление изменениям в организации
43. Виды и факторы сопротивлений, проявляемых работниками
44. Методы преодоления сопротивлений