



Автономная некоммерческая образовательная организация  
высшего образования  
«Воронежский экономико-правовой институт»  
(АНОО ВО «ВЭПИ»)

УТВЕРЖДАЮ

Проректор

по учебно-методической работе

А.Ю. Жильников

20 20 г.



**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

Б1.В.05 Организационное поведение

(наименование дисциплины (модуля))

38.03.02 Менеджмент

(код и наименование направления подготовки)

Направленность (профиль) \_\_\_\_\_

Менеджмент организации

(наименование направленности (профиля))

Квалификация выпускника \_\_\_\_\_

Бакалавр

(наименование квалификации)

Форма обучения \_\_\_\_\_

Очная, заочная, очно-заочная

(очная, заочная, очно-заочная)

Рекомендован к использованию филиалами АНОО ВО «ВЭПИ»

Воронеж 2020

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) рассмотрен и одобрен на заседании кафедры менеджмента.

Протокол от « 15 » октября 2020 г. № 3

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) согласован со следующими представителями работодателей или их объединений, направление деятельности которых соответствует области профессиональной деятельности, к которой готовятся обучающиеся:

*Директор Воронцова Е.А. Дир*  
(должность, наименование организации, фамилия, инициалы, подпись, дата, печать)

*Директор Лютнева А.А. Дир*  
(должность, наименование организации, фамилия, инициалы, подпись, дата, печать)

*Директор Колесник В.В. Дир*  
(должность, наименование организации, фамилия, инициалы, подпись, дата, печать)



Заведующий кафедрой

И. В.Куксова

Разработчики:



Доцент

Н. И.Кузьменко



управленческой деятельности		ПК-2							
Делопроизводство		ПК-1 ПК-2							
Методы принятия управленческих решений					ПК-1				
Оценка эффективности управленческих процессов					ПК-1				
Тайм-менеджмент							ПК-1 ПК-2		
Маркетинг персонала							ПК-1 ПК-2		
Психология и педагогика			ПК-2						
Управление персоналом					ПК-2				
Производственная практика (технологическая (проектно-технологическая) практика)					ПК-1 ПК-2		ПК-1 ПК-2		
Производственная практика (преддипломная практика)									ПК-1 ПК-2
Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена									ПК-1 ПК-2
Выполнение и защита выпускной квалификационной работы									ПК-1 ПК-2

- для заочной формы обучения:

Наименование дисциплин (модулей), практик	Этапы формирования компетенций по курсам изучения				
	1 курс	2 курс	3 курс	4 курс	5 курс
Менеджмент		ПК-1			
Социальное управление организацией				ПК-1 ПК-2	
Теория организации			ПК-1		
Документирование управленческой деятельности	ПК-1 ПК-2				
Делопроизводство	ПК-1 ПК-2				
Методы принятия управленческих решений				ПК-1	
Оценка эффективности управленческих процессов				ПК-1	
Тайм-менеджмент				ПК-1 ПК-2	
Маркетинг персонала				ПК-1 ПК-2	
Психология и педагогика	ПК-2				
Управление персоналом		ПК-2			
Производственная практика (технологическая (проектно-технологическая) практика)				ПК-1 ПК-2	ПК-1 ПК-2
Производственная практика (преддипломная практика)					ПК-1 ПК-2
Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена					ПК-1 ПК-2
Выполнение и защита выпускной квалификационной работы					ПК-1 ПК-2

Этап дисциплины (модуля) в формировании компетенций соответствует:

- для очной формы обучения – 5 семестру;
- для очно-заочной формы обучения – 6 семестру;
- для заочной формы обучения – 4 курсу.

## 2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, шкалы оценивания

Показателями оценивания компетенций являются следующие результаты обучения:

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ПК-1	ИПК-1.1. знает методологию экономической науки, основанную на теориях мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации работы по тактическому планированию деятельности, исходя их конкретных потребностей рынка	Знает основные теории мотивации, лидерства и власти в управленческой деятельности. Умеет мотивировать персонал для решения стратегических и оперативных управленческих задач. Владеет способами применения основных теорий мотивации, лидерства и власти в управлении социально-экономическими системами
	ИПК-1.2. разрабатывает планы, выбирает оптимальные управленческие технологии для организации работы по тактическому планированию деятельности, исходя их конкретных потребностей рынка	Знает основные принципы и этапы тактического планирования Умеет организовывать работу по тактическому планированию деятельности организации, исходя их конкретных потребностей рынка. Владеет типовыми методами и способами выполнения профессиональных задач в области планирования.
ПК-2	ИПК-2.1. Знает способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом	Знает типологию конфликтов и технологию управления конфликтными ситуациями; основные принципы эффективных коммуникаций; Умеет анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности Владеет навыками управления персоналом в конфликтных ситуациях; навыками организации коммуникаций на разных уровнях управления
	ИПК-2.2. Знает передовой отечественный и зарубежный опыт в области организации, нормирования и оплаты труда и использование его в своей работе	Знает тенденции развития в области труда на передовых отечественных и зарубежных предприятиях. Умеет выявлять резервы в области организации и оплаты труда при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты. Владеет навыками проведения исследований в области организации, нормирования и оплаты труда.

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Код компетенции, код индикатора достижения	Критерии оценивания	Оценочные средства текущего контроля успеваемости	Шкала оценивания
-------	--	--	---------------------	---	------------------

		компетенции			
1	Тема 1. Сущность и направление организационного поведения	ПК-1 (ИПК-1.1 ИПК-1.1)  ПК-2 (ИПК-2.1 ИПК-2.2)	Полнота изложения Степень использования в работе результатов исследований и установленных научных фактов Дополнительные знания, использованные при написании работы, которые получены помимо предложенной образовательной программы Уровень владения тематикой Логичность подачи материала Правильность цитирования источников Правильное оформление работы Соответствие реферата стандартным требованиям	Реферат	«отлично» «хорошо» «удовлетворительно» «неудовлетворительно»
2	Тема 2. Личность и организация.	ПК-1 (ИПК-1.1 ИПК-1.1)  ПК-2 (ИПК-2.1 ИПК-2.2)	Полнота изложения Степень использования в работе результатов исследований и установленных научных фактов Дополнительные знания, использованные при написании работы, которые получены помимо предложенной образовательной программы Уровень владения тематикой Логичность подачи материала Правильность цитирования источников Правильное оформление работы Соответствие реферата стандартным требованиям	Реферат	«отлично» «хорошо» «удовлетворительно» «неудовлетворительно»
3	Тема 3. Теории поведения личности в организации.	ПК-1 (ИПК-1.1 ИПК-1.1)  ПК-2 (ИПК-2.1 ИПК-2.2)	Подбор информационного источника для анализа. Ответы на простые (воспроизведение информации, фактов) вопросы по аналитическому заданию. Ответы на уточняющие вопросы (отвечая на которые нужно назвать информацию, отсутствующей в сообщении, но подразумеваемой) Ответы на оценочные вопросы (отвечая на которые необходимо привести критерии оценки тех или иных событий, явлений, фактов). Наглядность и иллюстративность примеров. Доказательство собственных утверждений. Общий аналитический вывод по заданию.	Индивидуальное задание	«отлично» «хорошо» «удовлетворительно» «неудовлетворительно»
4	Тема 4. Социализация и ролевое поведение в организации.	ПК-1 (ИПК-1.1 ИПК-1.1)  ПК-2 (ИПК-2.1 ИПК-2.2)	Подбор информационного источника для анализа. Ответы на простые (воспроизведение информации, фактов) вопросы по аналитическому заданию. Ответы на уточняющие вопросы (отвечая на которые нужно назвать информацию, отсутствующей в сообщении, но подразумеваемой) Ответы на оценочные вопросы (отвечая на которые необходимо	Индивидуальное задание	«отлично» «хорошо» «удовлетворительно» «неудовлетворительно»

			привести критерии оценки тех или иных событий, явлений, фактов). Наглядность и иллюстративность примеров. Доказательство собственных утверждений. Общий аналитический вывод по заданию.		
5	Тема 5. Мотивация и результативность организации	ПК-1 (ИПК-1.1 ИПК-1.1)  ПК-2 (ИПК-2.1 ИПК-2.2)	Формулировка конкретных проблем кейса. Подбор информационного источника по кейс-задаче. Рассмотрение альтернатив решения проблем кейс-задачи. Презентация решений кейса.	Кейс	«отлично» «хорошо» «удовлетворительно» «неудовлетворительно»
6	Тема 6. Формирование группового поведения в организации.	ПК-1 (ИПК-1.1 ИПК-1.1)  ПК-2 (ИПК-2.1 ИПК-2.2)	Формулировка конкретных проблем кейса. Подбор информационного источника по кейс-задаче. Рассмотрение альтернатив решения проблем кейс-задачи. Презентация решений кейса.	Кейс	«отлично» «хорошо» «удовлетворительно» «неудовлетворительно»
7	Тема 7. Преодоление межгрупповых конфликтов и стресс на рабочем месте	ПК-1 (ИПК-1.1 ИПК-1.1)  ПК-2 (ИПК-2.1 ИПК-2.2)	Подбор информационного источника для анализа. Ответы на простые (воспроизведение информации, фактов) вопросы по аналитическому заданию. Ответы на уточняющие вопросы (отвечая на которые нужно назвать информацию, отсутствующей в сообщении, но подразумеваемой) Ответы на оценочные вопросы (отвечая на которые необходимо привести критерии оценки тех или иных событий, явлений, фактов). Наглядность и иллюстративность примеров. Доказательство собственных утверждений. Общий аналитический вывод по заданию.	Индивидуальное задание	«отлично» «хорошо» «удовлетворительно» «неудовлетворительно»
8	Тема 8. Коммуникативное поведение в организации	ПК-1 (ИПК-1.1 ИПК-1.1)  ПК-2 (ИПК-2.1 ИПК-2.2)	Формулировка конкретных проблем кейса. Подбор информационного источника по кейс-задаче. Рассмотрение альтернатив решения проблем кейс-задачи. Презентация решений кейса.	Кейс	«отлично» «хорошо» «удовлетворительно» «неудовлетворительно»
9	Тема 9. Коммуникативное поведение в организации	ПК-1 (ИПК-1.1 ИПК-1.1)  ПК-2 (ИПК-2.1 ИПК-2.2)	Полнота изложения Степень использования в работе результатов исследований и установленных научных фактов Дополнительные знания, использованные при написании работы, которые получены помимо предложенной образовательной программы Уровень владения тематикой Логичность подачи материала Правильность цитирования	Реферат	«отлично» «хорошо» «удовлетворительно» «неудовлетворительно»

			источников Правильное оформление работы Соответствие реферата стандартным требованиям		
10	Тема 10. Изменения в организации и индивидуальное поведение. Управление нововведениями в организации.	ПК-1 (ИПК-1.1 ИПК-1.1)  ПК-2 (ИПК-2.1 ИПК-2.2)	Полнота изложения Степень использования в работе результатов исследований и установленных научных фактов Дополнительные знания, использованные при написании работы, которые получены помимо предложенной образовательной программы Уровень владения тематикой Логичность подачи материала Правильность цитирования источников Правильное оформление работы Соответствие реферата стандартным требованиям	Реферат	«отлично» «хорошо» «удовлетворительно» «неудовлетворительно»
ИТОГО			Форма контроля	Оценочные средства промежуточной аттестации	Шкала оценивания
			Экзамен	Ответ на билет	«отлично» «хорошо» «удовлетворительно» «неудовлетворительно»

### Критерии оценивания результатов обучения для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

#### Шкала оценивания индивидуального задания

Критерий оценки	Оценка			
	отлично	Хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
Подбор информационного источника для анализа	Использует для анализа как рекомендованные источники информации преподавателем, так и самостоятельно подобранные источники	Использует для анализа более одного рекомендованного преподавателем источника информации	Использует для анализа только один рекомендованный преподавателем источник информации	Отсутствуют ссылки на источники информации, необходимые для анализа
Ответы на простые (воспроизведение информации, фактов) вопросы по аналитическому заданию	Предоставляет ответы на все поставленные вопросы	Допускает неточности при ответе на вопросы	Отвечает только на один поставленный вопрос	Отсутствуют ответы на вопросы
Ответы на уточняющие вопросы (отвечая на которые нужно назвать информацию, отсутствующей в	Демонстрирует полные ответы на все поставленные вопросы	Допускает ошибки в ответах на поставленные вопросы	Называет один требуемый факт подразумеваемой информации	Отсутствуют ответы на вопросы

сообщения, но подразумеваемой)				
Ответы на оценочные вопросы (отвечая на которые необходимо привести критерии оценки тех или иных событий, явлений, фактов)	Аргументировано отвечает на поставленные вопросы, приводя критерии оценки явления в задании	Допускает ошибки в аргументации критериев явления задания	Приводит только одно доказательство критерия оценки явления в задании	Аргументация и ответы отсутствуют
Наглядность и иллюстративность примеров	Раскрывает на примерах изученные теоретические положения	Допускает ошибки в примерах по изученным теоретическим положениям	Испытывает затруднения при иллюстрации примерами теоретических положений	Не демонстрирует наглядность и иллюстративность примеров
Доказательство собственных утверждений	Демонстрирует убедительные доказательства собственных суждений и выводов по решению поставленных задач в задании	Допускает неточности при доказательстве собственных суждений по выполнению задания	Испытывает затруднения при доказательстве собственных суждений по выполнению задания	Не приводит ни одного из аналитических фактов доказательства собственных суждений по выводам задания
Общий аналитический вывод по заданию	Представляет обоснованный вывод по заданию с указанием всех составляющих проведенного аналитического исследования	Допускает некоторые неточности при раскрытии составляющих проведенного аналитического исследования, составляющих вывод по заданию	Приводит вывод, носящий краткий характер и затруднительный для понимания	Отсутствует вывод по заданию

### Шкала оценивания реферата

Критерий оценки	Оценка			
	отлично	Хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
полнота изложения	Реферат является информативным, объективно передаёт исходную информацию, а также корректно оценивает материал, содержащийся в первоисточнике	Не раскрыты отдельные вопросы	Тема раскрыта частично	Тема раскрыта не полностью
степень использования в работе результатов исследований и установленных научных фактов	В работе в полной мере использованы результаты исследований и установленных научных фактов по данной теме	В работе частично использованы результаты исследований и установленных научных фактов по данной теме	В работе использованы некоторые результаты исследований и установленных научных фактов по данной теме	В работе не использованы результаты исследований и установленных научных фактов по данной теме
дополнительные знания, использованные	В работе в полной мере использованы дополнительные	В работе частично использованы	В работе использованы некоторые	В работе не использованы дополнительные знания

ые при написании работы	знания	дополнительные знания	дополнительные знания	
Уровень владения тематикой	Полностью владеет темой	Не владеет отдельными вопросами по данной теме	Частично владеет темой	Не владеет темой
логичность подачи материала	Материал изложен логично	Иногда логичность изложения нарушается	Логичность прослеживается слабо	Материал изложен нелогично
Правильность цитирования источников	Источники процитированы правильно, нет плагиата	Незначительные ошибки в цитировании	Грубые ошибки в цитировании источников	Допущен плагиат
правильное оформление работы	Реферат оформлен правильно	Незначительные ошибки в оформлении	Грубые ошибки в оформлении	Реферат оформлен неправильно
соответствие реферата стандартным требованиям	Реферат полностью соответствует стандартам	Реферат соответствует стандартам, но допущены незначительные отступления	Реферат частично соответствует стандартам	Реферат не соответствует стандартам

### Шкала оценивания кейса

Критерий оценки	Оценка			
	отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
Формулировка конкретных проблем кейса	Приводит точные формулировки проблем кейса, верно раскрывает содержание проблем	Допускает некоторые неточности при формулировке конкретных проблем кейса, а также в раскрытии содержания проблем	Демонстрирует недостаточно правильные формулировки проблем кейса	Допускает существенные ошибки при формулировке конкретных проблем кейса
Подбор информационного источника по кейс-задаче	Использует для задания как рекомендованные источники информации преподавателем, так и самостоятельно подобранные источники	Использует более одного рекомендованного преподавателем источника информации	Использует только один рекомендованный преподавателем источник информации	Отсутствуют ссылки на источники информации, необходимые для решения кейс-задачи
Рассмотрение альтернатив решения проблем кейс-задачи	Доказательно приводит комплекс мероприятий по решению каждой проблемы кейс-задачи	Демонстрирует доказательства решения по отдельным проблемам	Демонстрирует не убедительные доказательства решения одной проблемы кейса	Не демонстрирует решения проблем кейса
Презентация решений кейса	Представляется обоснованный вывод решению поставленной задачи кейса	Испытывает затруднения при обоснованности вывода решений задачи кейса	Демонстрирует вывод, носящий краткий характер и затрудненный для понимания	Не приводит вывода

### Критерии оценивания ответа на билет:

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если:

- даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально (с использованием рациональных методик) решены соответствующие задачи;
- в ответах выделялось главное, все теоретические положения умело увязывались с требованиями руководящих документов;
- ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности;
- показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии;
- показаны знания, умения и владения по компетенциям дисциплины согласно критериям и показателям оценки по каждой компетенции в согласно соответствующей оценке.

Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если:

- даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены практические задания;
- в ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с требованиями руководящих документов, при решении практических задач не всегда использовались рациональные методики расчётов;
- ответы в основном были краткими, но не всегда четкими,
- показаны знания, умения и владения по компетенциям дисциплины согласно критериям и показателям оценки по каждой компетенции согласно соответствующей оценке.

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если:

- даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, при решении практических задач обучающийся использовал прежний опыт и не применял новые методики выполнения расчётов, однако на уточняющие вопросы даны в целом правильные ответы;
- при ответах не выделялось главное;
- ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности;
- на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы;
- показаны знания, умения и владения по компетенциям дисциплины согласно критериям и показателям оценки по каждой компетенции согласно соответствующей оценке.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он обнаруживает недостаточное освоения порогового уровня сформированности компетенций, не знает значительной части программного материала,

допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями решает практические задачи или не справляется с ними самостоятельно.

### **3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

#### **Примерные темы рефератов**

1. Организационная и личная репутация работника
2. Особенности личности, определяющие ее поведение.
3. Компоненты и способы изменения установок.
4. Модель самоопределения личности.
5. Страх как один из регуляторов поведения индивида.
6. Типология поведения личности.
7. Деформация поведения личности.
8. Восприятие реальности и развитие личности.
9. Экономическое стимулирование работника.
10. Регламенты организационного поведения в рабочих группах.
11. Рабочие группы и эффективность работы.
12. Групповой фактор стресса.
13. Индивидуальный, организационный, «событийный» стрессы.
14. Соучастие как модификация власти в организации
15. Партнерство как модификация власти в организации
16. Коллективное предпринимательство как модификация власти в организации
17. Дисциплинарные отношения и организационное поведение.
18. Баланс власти в организации
19. Общение и уединение как фундаментальные потребности человека и их удовлетворение в условиях различных организационных культур.
20. Качество трудовой жизни и проектирование.
21. Влияние основных структурных решений на поведение индивидуума.
22. Конструирование новых организационных отношений и коммуникативных связей.
23. Консервация организационного поведения отдельных работников, рабочих групп.
24. Позитивное и негативное подкрепление в научении
25. Управление поведением

#### **Пример кейса**

*Кейс №1.* В возглавляемый вами отдел принят новый сотрудник. Он добросовестно работает и со вкусом одевается. Сравнив мысленно себя с ним, вы приходите к выводу, что ваш внешний вид оставляет желать лучшего. А тут еще распространилась среди подчиненных шутка насчет ваших брюк и покроя пиджака.

Как вести себя в этой ситуации?

*Кейс №2.* Вы – заместитель начальника отдела, все сотрудники которого – женщины. В силу своего характера или по каким-то другим причинам вы не нравитесь никому в этом отделе. Руководитель предлагает вам занять отдельный кабинет, но это будет затруднять вашу работу, так как вам необходима информация, поступающая от остальных сотрудников отдела. Как вы поступите?

*Кейс №3.* Вот уже несколько месяцев, как вы являетесь новым руководителем отдела. Один из сотрудников говорит вам: «Я, конечно, не хочу вас критиковать, но ваш предшественник умел найти подход к своим сотрудникам». Вы говорите: \_\_\_\_\_

### Пример индивидуального задания

#### *Задание №1.*

#### Работа с группой

1. Может ли одна и та же группа в одно и то же время относиться к разным типам групп? Аргументируйте свой ответ.
2. Могут ли формировать группу два человека, которые не поддерживают между собой личных контактов, но обмениваются письмами, меморандумами и т. п.?
3. К каким группам вы принадлежите? Что это за группы, к каким типам они принадлежат? Почему вы входите в эти группы? Можете ли вы выйти из них?
4. Можете ли вы назвать шесть групп, в которых вам довелось участвовать и которые прошли в своем развитии определенные этапы? Можете ли вы назвать группу, которая не прошла эти этапы?
5. Всегда ли плохи амбициозность, конфликтность и повышенная эмоциональность? Почему?
6. Определите наиболее явные характеристики группы, членом которой вы являетесь.
7. Предположим, вас назначили руководителем рабочей группы, отличающейся слабой сплоченностью. Что вы станете делать в этой ситуации?
8. По каким признакам вы можете распознать неформального лидера рабочей группы? Сколько таких признаков?

#### *Задание №2.*

Выбор индивидуального типа руководства коллективом – одна из наиболее важных задач для менеджера. Обычно выделяют пять основных типов руководства.

1. «Невмешательство»: низкий уровень заботы о производстве и о людях. Руководитель не руководит, много делает сам. Он добивается минимальных результатов, которых достаточно только для сохранения им

своей должности в данной организации.

2. «Теплая компания»: высокий уровень заботы о людях. Стремление к установлению дружеских отношений, приятной атмосферы и удобного темпа работы. При этом руководителя не особенно интересует, будут ли достигнуты конкретные и устойчивые результаты.

3. «Задача»: внимание руководителя полностью сосредоточено на производстве. Человеческому фактору либо вообще не уделяется внимания, либо уделяется крайне мало.

4. «Золотая середина»: руководитель старается в достаточной степени сочетать ориентацию как на интересы человека, так и на выполнение задачи. Он не требует слишком многого от сотрудников, но и не занимается попустительством.

5. «Команда»: руководитель полностью поглощен стремлением к достижению оптимального сочетания интересов и производства, и персонала. Общие обязательства, которые берут на себя сотрудники, стремящиеся к достижению целей организации, способствуют установлению доверия и уважения друг к другу.

Какой стиль руководства, по вашему мнению, является наилучшим? Аргументируйте свою позицию. В то же время нельзя утверждать, что есть некий оптимальный стиль руководства, который всегда оправдан, – поскольку ситуации сильно отличаются друг от друга. Может ли быть гибкий стиль руководства?

### *Задание №3.*

Проанализируйте приведенные ниже правила укрепления группового единства, предлагаемые руководителю для работы с формальной группой, оцените их эффективность и приведите примеры. Дополните правила.

Для укрепления группового единства руководителю необходимо:

- 1) помогать группе испытывать общий успех;
- 2) укреплять доверие членов группы друг к другу и к ее лидеру;
- 3) культивировать чувство принадлежности к группе, активно привлекать членов группы к общим мероприятиям;
- 4) заботиться о том, чтобы принадлежность к группе доставляла радость и отвечала стремлению к престижу;
- 5) поддерживать веру в реальность стоящих перед группой целей

### **Список вопросов к экзамену**

1. Использование знаний организационного поведения в практическом управлении организацией.
2. Значение дисциплины «Организационное поведение» в подготовке современных руководителей и специалистов.
3. Организационные процессы и организационные отношения в системе менеджмента. Человек в системе современного менеджмента.
4. Появление дисциплины «Организационное поведение»
5. Эффективность деятельности личности.

6. Эффективность деятельности группы, организации.
7. Индивидуальное поведение как основа коллективного поведения.
8. Формирование репутации фирмы как элемента стратегии организации.  
Формирование репутации личности как элемента жизненной стратегии.
9. Формирование привлекательного ОП.
10. Развитие взглядов на поведение личности в организации
11. Личность как центр и основа организационного поведения.
12. Факторы, влияющие на поведение личности в организации.
13. Понимание внутреннего мира человека как основа для понимания мотивации индивидуального поведения.
14. Представление о себе (Я-концепция).
15. Ценностные ориентации личности
16. Влияние культурных различий на рабочее поведение.
17. Социальная адаптация и активность человека в организации.
18. Стадии и институты социализации.
19. Ролевое поведение. Ролевое поведение и ролевое ожидание индивида в организации. Статусы и роли.
20. Социальная регуляция поведения
21. Ролевые конфликты: конфликт «личность – роль», конфликт внутри роли, конфликт между ролями.
22. Управление поведением личности для приведения в соответствие ролевого поведения и ожиданий.
23. Регламентация социальных ролей личности в организации.
24. Мотивация поведения и деятельности работника в организации.
25. Мотивация личности работника – основа формирования организационного поведения.
26. Понимание человеческой «потребности» как основы мотивации индивидуального поведения.
27. Содержательные и процессуальные теории мотивации: сравнительный анализ.
28. Важность внутреннего удовлетворения.
29. Корпоративная культура в системе мотивации личности работника.
30. Влияние организационной структуры на систему мотивации.
31. Мотивация и эффективность управления.
32. Поведение работника при постоянном неудовлетворении работой.
33. Создание эффективной системы вознаграждений в организации.
34. Понятие и характеристики группы.
35. Задачи и принципы формирования групп.
36. Виды групп и факторы их создания.
37. Факторы, определяющие групповое поведение в организации, групповую работоспособность.
38. Организационные основы формирования группового поведения.
39. Групповые нормы поведения как регулятор поведения личности.
40. Конфликты и стрессы в организации
41. Коммуникационные процессы в организации.

42. Влияние коммуникационного поведения на эффективность управления.
43. Влияние стиля управления на формы делового общения
44. Межличностные коммуникации в организации.
45. Барьеры эффективного общения.
46. Виды и формы общения.
47. Проблема отношения к незнакомому в традициях различных организационных культур.
48. Организационные ценности и нормы поведения
49. Анализ индивидуальной деятельности и планирование личной работы.
50. Особенности организационного поведения на разных стадиях существования организации.

#### **4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Экзамен является заключительным этапом процесса формирования компетенций обучающегося при изучении дисциплины и имеет целью проверку и оценку знаний обучающегося по теории и применению полученных знаний, умений и навыков при решении практических задач.

Экзамен проводится по расписанию, сформированному учебно-методическим управлением, в сроки, предусмотренные календарным учебным графиком.

Экзамен принимается преподавателем, ведущим лекционные занятия.

Экзамен проводится только при предъявлении обучающимся зачетной книжки и при условии выполнения всех контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом и рабочей программой дисциплины.

Обучающимся на экзамене представляется право выбрать один из билетов. Время подготовки к ответу составляет 30 минут. По истечении установленного времени обучающийся должен ответить на вопросы экзаменационного билета.

Результаты экзамена оцениваются по четырехбалльной системе («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно») и заносятся в зачетно-экзаменационную ведомость и зачетную книжку. В зачетную книжку заносятся только положительные оценки. Подписанный преподавателем экземпляр ведомости сдаётся не позднее следующего дня в деканат.

В случае неявки обучающегося на экзамен в зачетно-экзаменационную ведомость делается отметка «не явка».

Обучающиеся, не прошедшие промежуточную аттестацию по дисциплине, должны ликвидировать академическую задолженность в установленном локальными нормативными актами Института порядке.

#### **5. Материалы для компьютерного тестирования обучающихся в рамках**

**проведения контроля наличия у обучающихся сформированных  
результатов обучения по дисциплине**

**Общие критерии оценивания**

№ п/п	Процент правильных ответов	Оценка
1	86 % – 100 %	5 («отлично»)
2	70 % – 85 %	4 («хорошо»)
3	51 % – 69 %	3 (удовлетворительно)
4	50 % и менее	2 (неудовлетворительно)

**Вариант 1**

**Номер вопроса и проверка сформированной компетенции**

№ вопроса	Код компетенции	№ вопроса	Код компетенции
1	ПК-1	11	ПК-1
2	ПК-2	12	ПК-2
3	ПК-1	13	ПК-1
4	ПК-1	14	ПК-1
5	ПК-2	15	ПК-2
6	ПК-1	16	ПК-1
7	ПК-1	17	ПК-1
8	ПК-2	18	ПК-2
9	ПК-1	19	ПК-1
10	ПК-2	20	ПК-2

**Ключ ответов**

№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ
1	1,2	11	3,4
2	3	12	4
3	2	13	2
4	2	14	1,3
5	2	15	2,3
6	2	16	3
7	3	17	1
8	3	18	2
9	4	19	4
10	3	20	2

1. Что можно отнести к поведенческим чертам личности?

1. состояние здоровья
2. властность+
3. самоуверенность+
4. внешность

2. Какие бывают разновидности конфликтов (по количеству участников)?

1. межгрупповые
2. межличностные
3. все ответы верны+
4. между личностью и группой

3. Как называется способность влиять на индивидов и группы людей и вести их за собой к достижениям цели?

1. конфликтность
2. лидерство+
3. полномочия

4. Как называются организации, которые применяются в области высоких технологий, при ложных инновационных процессах, основанные на знании и компетенции персонала?

1. индивидуалистические организации
2. эдхократические организации+
4. партисипативные организации
4. корпоративные организации

5. Кто проводил эксперименты на заводе «Вестерн электрик» в Хоторне, в результате которых была сформулирована доктрина человеческих отношений?

1. Альберт Бандура
2. Элтон Мэйо+
3. Джордж Келли

6. Что такое мотивация?

1. достижение личных целей через достижение общих целей
2. процесс побуждения человека или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организации+
3. достижение желаемого результата

7. Как называется состояние индивида, которое возникает в ответ на разнообразные экстремальные воздействия внешней и внутренней среды, которые выводят из равновесия физиологические или психологические функции организма?

1. конфликт
2. фрустрация
3. стресс+

8. Что подразумевается под скелетом организации, схемой должностей и подразделений, на основе которой строятся формальные отношения между людьми в организации?

1. организационный дизайн

2. организационная культура
3. организационная структура+

9. Какое название носят организации, для которых характерны устойчивый характер производства, четкое разделение труда, иерархия управления, стандартизация деятельности, преобладание организационных ценностей над личными?

1. партисипативные организации
2. эдхократические организации
3. индивидуалистические организации
4. корпоративные организации+

10. Что является наилучшей формой преодоления конфликта?

1. через стратегию приспособления
2. через стратегию игнорирования
3. через стратегию окончательного решения+
4. через стратегию компромисса

11. Что является источниками групповой эффективности?

1. организационная культура
2. навыки
3. групповые нормы+
4. роли+

12. Какова причина существования неформальных коммуникаций в организациях?

1. В низкой дисциплине в коллективе
2. В отсутствии авторитета у руководителя
3. В перегрузке официальных каналов связи
4. В неформальной структуре организации+
5. В демократическом стиле руководства

13. Определите для каких компаний характерна дивизиональная структура организации:

1. Для любых компаний
2. Крупных, диверсифицированных компаний+
3. Компаний, работающих на нескольких различных рыночных сегментах+
4. Средних, специализированных компаний

14. Что делает функциональный конфликт?

1. дает дополнительную информацию, полезную для принятия решений+
2. затрудняет удовлетворение потребностей отдельной личности
3. делает процесс принятия решений более эффективным+

15. Какие формы имеет власть?

1. коммерческая власть
2. законная власть+
3. власть, основанная на принуждении+

16. Что присуще харизматическому лидеру?

1. обещание вознаграждения
2. использование законной власти
3. уверенность в себе и своих подчиненных+

17. Какое определение наиболее полно отражает основные цели дисциплины «Организационное поведение»:

**1. 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.

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

1. культурологический;

**2. классический;**

3. менеджмент человеческих отношений;

4. этап социально-групповых норм поведения;

5. поведенческий.

19. Организационное поведение как научная дисциплина сформировалась в:

1. 20-30 гг. XX в.;

2. 30-40 гг. XX в.;

3. 40-60 гг. XX в.;

**4. 60-70 гг. XX в.;**

5. 70-90 гг. XX в.

20. Суть теории равенства и справедливости:

1. создание благоприятных условий труда для всех сотрудников;

**2. справедливая оценка усилий человека по сравнению с усилиями других сотрудников;**

3. удовлетворение потребностей работников различного уровня;

4. учет индивидуальных возможностей работника;

5. материальное поощрение всех сотрудников.

## Вариант 2

Номер вопроса и проверка сформированной компетенции

№ вопроса	Код компетенции	№ вопроса	Код компетенции
1	ПК-2	11	ПК-1
2	ПК-1	12	ПК-2
3	ПК-1	13	ПК-1
4	ПК-1	14	ПК-1
5	ПК-2	15	ПК-2
6	ПК-1	16	ПК-1
7	ПК-2	17	ПК-2
8	ПК-1	18	ПК-2
9	ПК-2	19	ПК-2
10	ПК-1	20	ПК-1

### Ключ ответов

№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ
1	1	11	3
2	2	12	2
3	5	13	1
4	2	14	1
5	3	15	1
6	1	16	2
7	3	17	2
8	1	18	5
9	1	19	4
10	2	20	3

1. На организационном уровне поведения принятие решений рассматривается как:

**1. основной механизм управления организационным поведением, определяющий и организационный климат и результативность работы организации;**

2. условие развития сотрудников;

3. условие доверия руководителю;

4. возможность учета индивидуальных возможностей сотрудников;

5. возможность творческого подхода к решению проблем.

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

1. 2;

**2. 3;**

3. 4;

4. 5;

5. 6.

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

1. разрабатывает практические и прикладные подходы к анализу причин поведения людей и групп;
2. в большей степени разрабатывает и предоставляет прикладные подходы к управлению поведением людей и групп в организации;
3. интересуется явлениями управления поведением людей и групп на микроуровне;
4. реализует теоретические подходы и концепции управления поведением людей и групп на уровне макроявлений;
- 5. в большей степени разрабатывает и предоставляет теоретические подходы и концепции управления поведением людей и групп на макроуровне.**

4. Степень пресечения потребностей организации и потребностей работников характеризует в большей степени:

1. миссию организации;
- 2. организационный климат;**
3. наличие программ повышения квалификации;
4. уровень конфликтности в организации;
5. характер коммуникаций в организации.

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

1. модель «выигрыш»;
2. модель «выигрыш-проигрыш»;
- 3. модель «выигрыш-выигрыш» с обеих сторон;**
4. модель «выигрыш-проигрыш» с обеих сторон;
5. модель «проигрыш»;

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

- 1. модель «выигрыш-проигрыш» с обеих сторон;**
2. модель «выигрыш-выигрыш» с обеих сторон;
3. модель «выигрыш»;
4. модель «проигрыш»;
5. модель «выигрыш-проигрыш».

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

1. модель «выигрыш»;
2. модель «выигрыш»;
- 3. модель «выигрыш-проигрыш» с обеих сторон;**
4. модель «выигрыш-выигрыш» с обеих сторон;

5. модель «выигрыш-проигрыш».

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

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

2. коммуникации - это обмен информацией между членами группы;

3. коммуникации - это мотивация членов организации;

4. коммуникации облегчают взаимное приспособление людей в организации;

5. коммуникации реализуют стиль управления организационным поведением.

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

**1. многоканальная коммуникативная сеть;**

2. шпора;

3. цепь;

4. колесо;

5. круг.

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

1. нисходящим;

**2. восходящим;**

3. горизонтальным;

4. оперативным;

5. эффективным.

11. Определите цель восходящей информации в организации:

1. повышает оперативность принимаемых решений;

2. уменьшает степень искажения информации;

**3. информирует о текущих проблемах, результатах работы с точки зрения самих работников;**

4. повышает самостоятельность и ответственность лиц, вовлеченных в совместную деятельность;

5. позволяет решать эффективно творческие задачи.

12. Определите основную функцию неформальной коммуникации в организации:

1. манипуляция информацией;

**2. механизм обратной связи, сигнализирующей об интересах и потребностях персонала;**

3. оценка деятельности руководителя;

4. средство объединения аутсайдеров в коалиции;
5. провоцирует повышение тревожности работников.

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

- 1. организационную культуру и систему формальных и неформальных отношений, осуществляемых в данной организации;**
2. профессиональное и личностное развитие сотрудников организации;
3. ценности конкретных групп;
4. решение проблемных ситуаций в организации;
5. оценку деятельности сотрудников.

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

- 1. устойчивую систему представлений о самом себе, через воздействие на образ-Я, которые влияют на межличностное поведение в группе;**
2. управление коммуникативными потоками;
3. реализацию программ повышения квалификации сотрудников;
4. оценку деятельности сотрудников;
5. реализацию миссии организации.

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

- 1. достижение взаимопонимания в организационном поведении;**
2. манипулирование другим человеком;
3. демонстрация поведения;
4. активизация защитных механизмов поведения;
5. личностный и профессиональный рост работника.

16. Важным механизмом управления индивидуальным уровнем организационного поведения является:

1. оценка результативности работника;
- 2. постановка цели или задачи профессиональной деятельности;**
3. учет индивидуальных особенностей человека;
4. материальное и нематериальное стимулирование;
5. ощущение значимости труда.

17. SMART-технология - это технология:

1. взаимодействия руководителя и сотрудника;
- 2. целеполагания;**
3. мотивации;
4. организации;
5. оценки.

18. Повышению эффективности принимаемых управленческих решений способствует метод:

1. наблюдения;
2. тестирования;
3. беседы;
4. социометрии;
- 5. метод «мозгового штурма» в различных вариациях.**

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

1. анкетирования;
2. тестирования;
3. «мозгового штурма»
- 4. шеф идет «в народ»**
5. социометрии.

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

1. 1;
2. 2;
- 3. 3;**
4. 5.

### Вариант 3

Номер вопроса и проверка сформированной компетенции

№ вопроса	Код компетенции	№ вопроса	Код компетенции
1	ПК-1	11	ПК-1
2	ПК-2	12	ПК-2
3	ПК-1	13	ПК-1
4	ПК-1	14	ПК-1
5	ПК-2	15	ПК-2
6	ПК-1	16	ПК-1
7	ПК-1	17	ПК-1
8	ПК-2	18	ПК-2
9	ПК-1	19	ПК-1
10	ПК-2	20	ПК-2

### Ключ ответов

№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ
1	1	11	1
2	3	12	3
3	2	13	5
4	2	14	5
5	3	15	1
6	2	16	5
7	3	17	4
8	4	18	4

9	3	19	2
10	1	20	1

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

1. **преодолеть сопротивление работников новшествам;**
2. передать информацию сотрудникам;
3. внедрить новые технологии;
4. реструктурировать организацию;
5. перейти на новую систему планирования.

2. Выделите определение контркультуры:

1. культура, разделяемая большинством сотрудников;
2. культура какой-либо социальной или демографической группы;
3. **культура, противодействующая доминирующей организационной культуре;**
4. культура межличностных отношений в трудовом коллективе;
5. культура управления, которую характеризуют методы управления, стиль руководства.

3. Организационное поведение рассматривается в трёх взаимосвязанных уровнях

1. менеджмента, теории организации, управления персоналом;
2. **поведения индивида, групп, организации;**
3. психики, сознания, эмоций;
4. правильных ответов нет.

4. Условиями формирования организационного поведения является

1. «руководитель-подчинённый»;
2. **«конфронтация-сотрудничество»;**
3. «привычка-навык»;
4. «стимул-реакция».

5. Результативность организационного поведения выражается в

1. восприятию цели и готовности к совместным усилиям;
2. рациональности достижения цели;
3. **степени достижения общей цели;**
4. в выборе средств достижения цели.

6. Курс «ОП» связан с такими дисциплинами, как

1. математика, статистика, эконометрика;
2. **основы менеджмента, теория организации, социальная психология;**
3. анализ и аудит, финансовый менеджмент, бухгалтерский учёт;
4. все ответы верны.

7. А. Файоль разделил весь процесс управления на 5 основных функций

1. выявление причин, обмен, сравнение, налаживание межличностных отношений, внедрение;
2. подбор и расстановка кадров, обучение, карьерный рост, ограничения, руководство;
- 3. планирование, организация, подбор и расстановка кадров, руководство, контроль;**
4. все ответы верны.

8. Родоначальником «школы человеческих отношений» является

1. Ф. Тейлор;
2. А. Файоль;
3. Ф. Герцберг;
- 4. Э. Мэйо.**

9. Главный вывод школы человеческих отношений состоял в том, что

1. бессознательные процессы играют более значимую роль в формировании поведения;
2. человек имеет право быть самим собой, сохраняя уникальность и неповторимость;
- 3. производительность труда рабочих зависит от социальных условий, внимания менеджера;**
4. все ответы верны.

10. Представитель бихевиоризма Дж. Уотсон доказал, что

- 1. поведенческая реакция возникает в ответ на определённый стимул;**
2. человек имеет склонность подражать поведению других лиц;
3. человек должен предвидеть последствия своего поведения путём самостоятельной оценки;
4. все ответы верны.

11. По теории «Х» МакГрегора человек

1. имеет врождённую антипатию к труду;
2. нуждается в принуждении к труду;
3. предпочитает, чтобы им руководили;
- 4. все ответы верны.**

12. Для теории «Y» МакГрегора характерно

1. человек пытается улизнуть от труда;
2. недостаточно тщеславия;
- 3. работа естественна, как игра;**
4. все ответы верны.

13. Идеи теории «Z» У. Оучи сводятся к следующему:

1. долгосрочный наём кадров;
2. оценка и продвижение кадров;
3. всесторонняя забота о работниках;
4. групповое принятие решения;

**5. все ответы верны.**

14. Адаптация человека к организации проявляется как:

1. состояние переживания неудачи, обусловленное невозможностью удовлетворения потребностей;
2. стремление человека к возможно более полному выявлению и развитию своих личностных возможностей;
3. попытка поставить себя на место другого, рационально осмыслив происходящее с другим человеком;
4. способность человека воспринимать другого через сформировавшийся образ, которым пользуются как эталоном;

**5. приобщение человека к ценностям, нормам, условиям и особенностям организационной среды.**

15. Ролевая неудовлетворённость выражается как

**1. состояние, возникающее у человека, если склонность к одному типу ожиданий относительно работы находится в противоречии с другим типом ожидания;**

2. состояние сотрудника организации, при котором он не понимает, в чём заключаются его права и обязанности по выполнению работ;
3. ситуация, при которой работник вынужден уживаться или работать совместно с человеком противоположного темперамента, общение с которым ему неприятно;
4. усталость от работы и желание покинуть данную организацию;
5. неудовлетворённость актёра доставшейся ему ролью и неуступчивостью режиссёра.

16. Отсутствие чётких целей у менеджеров может вызвать

1. чрезмерные стрессовые нагрузки;
2. безразличие к карьере;
3. срыв важных заданий;
4. оправдание пассивности, инертности;

**5. все ответы верны.**

17. Под мотивацией человека к деятельности понимается

1. приспособление организма к изменившимся внешним условиям для достижения собственных целей;

2. отделение от окружающей среды и других людей с целью решения поставленных задач;
3. бездумное следование общим мнениям, модным тенденциям для обретения индивидуальности;
- 4. совокупность движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности для достижения личных целей и целей организации.**

18. Потребности – это

1. приспособление, при помощи которого производится работа, действие;
2. приём, способ действия для достижения цели;
3. состояние человека в определённый момент развития;
- 4. надобность, нужда в чём-либо, требующая удовлетворения.**

19. Мотивы – это

1. явление, вызывающее возникновение другого явления;
- 2. побудительная причина, повод к какому – либо действию;**
3. степень воспитанности и обученности человека;
4. способность производить физические действия.

20. Стимулирование отличается от мотивирования тем, что является

- 1. средством внешнего воздействия на поведение работника;**
2. информацией о результатах труда;
3. силой, способствующей достижению целей;
4. результатом, полученным при выполнении деятельности.

#### Вариант 4

Номер вопроса и проверка сформированной компетенции

№ вопроса	Код компетенции	№ вопроса	Код компетенции
1	ПК-2	11	ПК-1
2	ПК-1	12	ПК-2
3	ПК-1	13	ПК-1
4	ПК-1	14	ПК-1
5	ПК-2	15	ПК-2
6	ПК-1	16	ПК-1
7	ПК-2	17	ПК-2
8	ПК-1	18	ПК-2
9	ПК-2	19	ПК-2
10	ПК-1	20	ПК-1

#### Ключ ответов

№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ
1	5	11	5
2	2	12	2
3	2	13	3

4	1	14	2
5	3	15	5
6	2	16	2
7	2	17	5
8	3	18	2
9	4	19	1
10	2	20	4

1. Внутренние нормы поведения личности можно сравнить с

1. правилом;
2. предписанием;
3. кодексом;
4. законом.

**5. все ответы верны.**

2. К содержательным теориям мотивации не относится:

1. иерархическая теория А.Маслоу
- 2. теория К.Левина**
3. теория потребностей ERG К. Альдерфера
4. теория потребностей Д. МакКлелланда
5. двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга

3. Содержательные теории мотивации раскрывают

1. ценности человека;
- 2. причины поведения людей;**
3. значимость процесса деятельности;
4. средства достижения цели.

4. ОТМЕТЬТЕ ПЕРВИЧНУЮ ГРУППУ ПОТРЕБНОСТЕЙ В ПИРАМИДЕ А. МАСЛОУ

- 1. физиологические потребности, защищённость и безопасность;**
2. принадлежность и причастность;
3. признание и уважение;
4. самовыражение.

5. При управлении людьми с потребностью самовыражения необходимо

1. стремиться давать им не сложные задания;
2. ограничивать их свободу в выборе средств решения задач;
- 3. привлекать к работе, требующей изобретательности, творчества;**
4. создавать надёжную систему страхования.

6. Выделите потребности, не относящиеся к теории К. Альдерфера

1. потребности существования;
- 2. потребности достижения;**

3. потребности связи;
4. потребности роста.

7. Теорию К. Альдерфера отличает от теории А. Маслоу

1. потребности расположены иерархически;
- 2. движение от потребности к потребности идёт в обе стороны;**
3. движение от потребности к потребности идёт только снизу вверх;
4. все ответы верны.

8. Д. МакКлелланд считает, что для успеха менеджера наибольшее значение имеет потребность в стремлении

1. к власти ради властвования;
2. командовать другими;
- 3. добиваться решения групповых задач;**
4. к власти ради тщеславия.

9. Процессуальные теории мотивации объясняют

1. что способствует продвижению по служебной иерархии;
2. какие условия необходимо создать для успешной адаптации личности работника;
3. какие группы потребностей оказывают влияние на поведение человека;
- 4. как следует воздействовать на людей для побуждения к результативной работе;**

10. Сущность теории ожиданий В. Врума состоит в

1. наличии у человека активной потребности;
- 2. ожидании, что выбранный тип поведения приведёт к удовлетворению потребности;**
3. стремлении к самореализации;
4. получении лишь ценного вознаграждения;

11. Исходным положением в мотивационной теории справедливости Дж. Адамса является

1. работник субъективно определяет отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям;
2. работник соотносит своё вознаграждение с вознаграждением и затратами труда других лиц, выполняющих аналогичную работу;
3. основа мотивации - справедливость вознаграждений;
4. отсутствие справедливости вызывает психологическое напряжение и отклонение в ОП;
- 5. все ответы верны.**

12. Практическое использование теорий «X» и «Y» Д. МакГрегора зависит от

1. вхождения работника в определённую неформальную группу;
- 2. уровня развития сознания, качеств персонала;**
3. не соответствия между целями, содержанием и методами работы;
4. этапа развития малой профессиональной группы;

13. Теория постановки целей Э. Лока исходит из того, что

1. эмоциональное состояние человека оказывает влияние на выбор цели;
2. личные взаимоотношения определяют цели работника;
- 3. поведение человека определяется целями, ради которых он осуществляет действия;**
4. податливость человека давлению группы подстраивает его поведение под чужие цели;

14. Конфликт – это

1. управление;
- 2. столкновение;**
3. последствие;
4. принуждение;

15. Управление конфликтом – это

1. выяснение сути конфликта;
2. устранение причин конфликта;
3. минимизация причин конфликта;
4. коррекция поведения участников;
- 5. все ответы верны.**

16. Стратегия конфликта означает

1. средства и приёмы для достижения цели;
- 2. общий план ведения конфликта;**
3. временные и пространственные характеристики;
4. эмоциональное отношение к происходящему;

17. При стратегии противоборство менеджер активно использует

1. власть;
2. силу закона;
3. связи;
4. авторитет;
- 5. все ответы верны.**

18. При стратегии приспособление приоритет отдаётся

1. борьбе за личные интересы;
- 2. интересам соперника**
3. временной паузе в отношениях с оппонентом;

4. сохранению или восстановлению гармонии в межличностных отношениях;

19. Компромиссная стратегия поведения менеджера характеризуется

1. балансом интересов конфликтующих сторон на среднем уровне.
2. приоритетом интересов соперника;
3. приоритетом только собственных интересов;
4. сосредоточением внимания на иерархической вертикале начальник-подчинённый;

20. Уклонение от конфликта позволяет

1. оценить преимущества конфликтантов;
2. проанализировать слабые стороны конфликтующих сторон;
3. прийти в нормальное эмоциональное состояние;
4. не нарушить межличностные отношения противоборствующих сторон;