

Автономная некоммерческая организация высшего и профессионального образования
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»
(АНО ВПО «ПСИ»)



Приложение № 1
к Рабочей программе дисциплины
«Организационное поведение»

УТВЕРЖДЕН
Ученым советом АНО ВПО «ПСИ»
(протокол от 11.06.2025 № 03)
Председатель Ученого совета,
ректор

И.Ф. Никитина

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ

Рабочей программы дисциплины

«Организационное поведение»

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

Профиль – финансовый менеджмент

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная, очно-заочная, заочная

Пермь 2025

СОДЕРЖАНИЕ

ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ	3
ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.....	4
ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ.....	5
ИЗУЧЕНИЕ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	10
МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ КРУГЛОГО СТОЛА	12
РЕФЕРАТЫ.....	16
МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО НАПИСАНИЮ РЕФЕРАТИВНЫХ РАБОТ	17
ТЕСТЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ СТУДЕНТОВ	19
ВОПРОСЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ СТУДЕНТОВ.....	25
ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЕ БИЛЕТЫ	27

ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине «Организационное поведение»

№ п/п	Контролируемые темы дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1.	Тема 1. Основы организационного поведения.	ОПК-4, ПК-1, ПК-2	Контроль при чтении лекции и проведении практического занятия, устный опрос, тест
2.	Тема 2. Теория поведения человека в организации.	ОПК-4, ПК-1, ПК-2	Контроль при чтении лекции и проведении практического занятия, устный опрос, дискуссия при проведении круглого стола
3.	Тема 3. Личность и организация.	ОПК-4, ПК-1, ПК-2	Контроль при чтении лекции и проведении практического занятия, устный опрос, тест
4.	Тема 4. Коммуникативное поведение человека в организации.	ОПК-4, ПК-1, ПК-2	Контроль при проведении практического занятия, устный опрос, дискуссия при проведении круглого стола
5.	Тема 5. Мотивация и результативность в организации.	ОПК-4, ПК-1, ПК-2	Контроль при чтении лекции и проведении практического занятия, устный опрос, тест
6.	Тема 6. Формирование группового поведения в организации	ОПК-4, ПК-1, ПК-2	Контроль при чтении лекции и проведении практического занятия, устный опрос, тесты
7.	Тема 7. Анализ и конструирование организации.	ОПК-4, ПК-1, ПК-2	Контроль при проведении практического занятия, устный опрос, тест
8.	Тема 8. Управление поведением и нововведениями в организации.	ОПК-4, ПК-1, ПК-2	Контроль при чтении лекций и проведении практических занятий, тесты
9.	Тема 9. Лидерство в организации.	ОПК-4, ПК-1, ПК-2	Контроль при чтении лекции и проведении практического занятия, устный опрос, тест
10.	Тема 10. Персональное развитие в организации.	ОПК-4, ПК-1, ПК-2	Контроль при чтении лекции и проведении практического занятия, устный опрос, тест
11.	Тема 11. Организационное поведение в системе международного бизнеса.	ОПК-4, ПК-1, ПК-2	Контроль при чтении лекции и проведении практического занятия, устный опрос, тест

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1. Назначение фонда оценочных средств. Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Организационное поведение».

2. Фонд оценочных средств включает контрольные материалы для проведения текущего контроля в форме тестовых заданий, практических задач и заданий, круглого стола, практикума и промежуточной аттестации в форме вопросов и билетов к экзамену.

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

4. Перечень компетенций, формируемых дисциплиной:

- способностью осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации (ОПК-4);

- 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, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1);

- владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде (ПК-2).

5. Проверка и оценка результатов выполнения заданий

По каждому виду фонда оценочных средств представлены критерии выставления оценок, подтверждающие освоение студентом компетенций, формируемых дисциплиной «Организационное поведение».

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

Кафедра экономики и управления

ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ

Семинар 1. Основы организационного поведения.

1. Что такое организационное поведение и почему оно важно? Назовите объект и предмет организационного поведения. В чем вы видите сходство и отличие организационного поведения с психологией и социологией?

2. Какова взаимосвязь организационного поведения со смежными дисциплинами. Научные подходы к изучению организационного поведения.

3. Раскройте содержание понятия “организация” - как место работы. Каким образом организация влияет на поведение работников?

4. Какова природа работы менеджера? Раскройте функции и роли менеджера в организации. Кто такой, в вашем понимании, эффективный менеджер?

5. Поведение индивида: особенности и типы.

Семинар 2. Теории поведения человека в организации.

1. Почему взгляды Мэйо получили название концепции «человеческих отношений»?

2. На чем делал акцент Д. Макгрегор в своей теории? Охарактеризуйте X и Y - два доминирующих отношения к работникам на исполнительском уровне.

3. Что Р. Ликерт обозначил «системой 1» и «системой 4»?

4. Взгляды Дж. Одиорне на управление организацией

5. Какие различия между позитивным подкреплением, негативным подкреплением и наказанием. Находят ли применения идеи Скиннера в образовании.

1. Опишите модель взаимовлияния поведения индивида и ситуации (теорема У.Томаса)

Семинар 3. Психоаналитические теории поведения человека.

1. Чем отличается подход к личности у Адлера от Фрейда? Опишите основную мотивацию индивида по Адлеру.

2. Обсудите теорию Адлера в отношении взаимосвязи между порядком рождения и личностью. Какой, по его представлению, должна быть типичная личность старшего ребенка? Среднего? Младшего?

3. Как адлеровское понятие неполноценности относится к людям с физическими недостатками?

4. Сторонники психоаналитического направления (Э.Фром, К.Хорни, В.Шутц, А.Адлер), подчеркивают влияние на поведение взрослого человека, отношений между родителями и ребенком на раннем этапе жизни. Какие выводы, касающиеся ухода за детьми, вытекают из этого анализа? Считаете ли вы излишним значение, которое придавалось ранним отношениям между родителями и ребенком?

Семинар 4. Личность и организация.

1. Как восемь стадий Эриксона помогают понять людей, которых вы знаете и которые старше или младше вас? Объясните на нескольких примерах.

2. Считаете ли вы, что теория Эриксона равно применима к женщинам и мужчинам? Каковы, на ваш взгляд, различия в путях развития полов в рамках вашей культуры?

3. Какие ценности из теории Роджерса имеют отношение к браку и другим интимным отношениям? Насколько согласуются с импликациями этих ценностей ваши собственные этические убеждения?

4. Сравните дефицитарную мотивацию Маслоу с адлеровским стремлением

неполноценности, а комплекс ИОНЫ Маслоу с комплексом неполноценности Адлера.

5. Считаете ли вы, что анализ таких экспрессивных черт, как почерк, уместен в научном изучении личности? Какое исследование предложили бы вы для изучения экспрессивных черт?

6. Что вы думаете об источниках интеллекта, особенно о мере, в которой влияют на интеллект наследственность и опыт?

Семинар 5. Личность и организация.

1. Опишите фундаментальную структуру личности, («родовой человек», индивидуальность, индивид. Какими качествами они характеризуются?

2. Иерархическая структура личности К.К.Платонова.

3. Опишите статусно-ролевую структуру личности в ролевой теории (Ч.Кули, Дж. Мид, И.С.Кон).

4. Диспозиционная структура личности (Г.Олпорт, У.Томас, Ф.Знанецкий, В.А.Ядов)

Семинар 6. Личность и организация.

1. Назовите источники различий в характеристиках личности. Раскройте их содержание.

2. Как индивидуальные характеристики (возраст, пол, семейное положение, продолжительность работы) влияют на поведение человека в организации.

3. Ценностные ориентации, attitudes и их влияние на поведение личности в организации. Источники когнитивного диссонанса.

4. Взаимосвязь между индивидуальным восприятием, поведением, установками и ценностями

Семинар 7. Коммуникативное поведение человека в организации.

1. Расскажите о коммуникативной, регулятивной, перцептивной функции общения.

2. Какие особенности межличностного восприятия и понимания вы знаете?

3. Что представляет собой система организационного общения. Охарактеризуйте нисходящие, восходящие и горизонтальные информационные потоки.

4. Раскройте содержание понятий “коммуникативное поведение” и “межгрупповая координация”.

5. Обоснуйте необходимость создания гибких организационных структур.

Семинар 8. Мотивация и результативность организации.

1. Модель мотивации организационного поведения

2. Какова иерархия потребностей по А. Маслоу? Что, согласно его концепции, определяет поведение человека?

3. Назовите три основные группы потребностей по К.Альдерферу.

4. Раскройте содержание теорий Х и Y Д. Мак-Грегора. По какому критерию они различаются?

5. В чем состоит двухфакторная теория мотивации Ф. Херцберга?

Семинар 9. Мотивация и результативность организации.

1. Назовите имеющиеся взаимосвязи в теории ожидания. Опишите их. Раскройте содержание ключевых понятий теории: “результат”, “валентность результата”, “ожидания результата”. К каким двум типам могут быть отнесены “ожидания”?

2. Что собой представляет теории подкрепления мотива и как они связаны с мотивацией?

3. Раскройте содержание целевой теории мотивации. Ответьте, чем направляется поведение индивида? Какова зависимость между трудностью цели и мотивацией?

4. Модификация поведения. Раскройте содержание данного подхода.

5. Теория справедливости Дж. Адамса. Раскройте содержание стадий управления процессом справедливости. Что такое чувство негативной справедливости и чувство позитивной справедливости?

Семинар 10. Формирование группового поведения в организации.

1. Охарактеризуйте следующие уровни анализа организационного поведения:

индивид, группа, организация.

2. Что вы можете сказать о природе групп в организации, их классификации, стадиях развития. Почему люди образуют группы или вступают в них?

3. Какое значение имели Хоуторнские эксперименты для изучения группового организационного поведения?

4. Что такое феномен социальной лени? Назовите меры по предотвращению данного феномена.

5. Опишите феномен социальной поддержки. В чем он проявляется? Как можно его использовать в интересах группы?

6. Что такое групповая сплоченность и конформность? Как сплоченность и конформность влияют на производительность группы?

7. Групповое единомыслие. Опишите основные проявления и способы преодоления группового единомыслия.

Семинар 11. Формирование группового поведения в организации.

1. Что такое статус индивида? Назовите источники и функции статуса. Чем определяется статус личности?

2. Что такое социальный тип личности? Как влияет на поведение личности несоответствие статусов?

3. Роли, ролевая индетификация, ролевые ожидания, сущность данных понятий. Опишите на примере своей группы их влияние на эффективность работы группы.

4. Ролевой конфликт, виды ролевых конфликтов. Какие способы преодоления ролевых конфликтов личностью вам известны?

Семинар 12. Формирование группового поведения в организации.

1. Что собой представляют нормы в организации? Каково их предназначение? Как нормы группы связаны с ценностями?

2. Кто и как формирует нормы в организации? Назовите факторы, влияющие на их формирование.

3. На примере своей группы, раскройте влияние норм на поведение членов группы. Какие санкции предусмотрены в вашей группе к нарушителям норм?

4. Какие личностные особенности членов вашей группы оказывают влияние на работу в группе?

5. Как размер вашей группы влияет на ее эффективность? Какой оптимальный размер, по вашему мнению, должна быть учебная группа? Объясните почему.

6. Какое влияние на групповое поведение оказывает неоднородность группы?

7. В чем выражается превосходство групп над индивидами? Какие существенные изменения в поведении человека происходят под влиянием группы?

Семинар 13. Формирование группового поведения в организации

1. Охарактеризуйте основные теоретические подходы к исследованию межгруппового взаимодействия (мотивационный, ситуативный, когнитивный, деятельностный).

2. Дайте характеристику таким явлениям как ингрупповые фаворитизм, стереотипизация, атрибуция.

3. Как происходит формирование профессиональной идентичности?

4. Эффект “социальной фасилитации” и его практическое значение.

5. Дайте краткую характеристику межгрупповым конфликтным ситуациям. Раскройте причины межгрупповых конфликтов.

Семинар 14. Анализ и конструирование организации.

1. Расскажите о методах научного исследования организационного поведения, таких как наблюдение, метод описания критических ситуаций, анализ документов, контент-анализ, опрос, эксперимент.

2. В чем состоит сходство и отличие научного исследования и организационной диагностики?

3. Дайте краткую характеристику следующим методам и социальным технологиям оргдиагностики и организационного развития: позиционный анализ организации, диагностическое интервью, анализ стиля управления, экономическая диагностика, метод саморефлексии, работа с группой, групповая работа, социодрама, игровой метод, сценарный метод, эксперименты в организациях, инновационные игры, ансамблевые игры, процессуальные методы, тренинги, опросы, консультирование, формирование команд, реинжиниринг.

Семинар 15. Управления поведением и нововведениями в организации

1. Раскройте актуальность эффективного управления поведением организации в целом. Критерии эффективности. Взаимодействие организации с внешней средой.

2. Назовите существующие ограничения, влияющие на эффективное управление организацией. Как несовпадение ролей влияет на качество управленческого процесса? Какие пути повышения управляемости организации, в этом случае вы видите?

3. Что собой представляет четырехуровневая концепция внешней среды? Почему при анализе состояния деятельности организации нужно учитывать влияние состояния общества на данный момент времени? К каким последствиям для организации могут привести изменения в этой части внешней среды?

4. Почему мы считаем, что институциональный уровень внешней среды организации в большей степени удален от организации, чем рыночный? В чем заключается принципиальное отличие между влиянием рыночного и институционального уровней?

5. Охарактеризуйте жизненные циклы организации. Как они могут быть связаны со стратегией поведения организации? Какие стратегии поведения наиболее характерны организациям на ранней стадии становления.

6. Руководство организации решило применить стратегию отталкивания по отношению к весьма значимым структурным единицам рыночной среды. Каковы будут действия организации при осуществлении такого решения?

7. Руководство организации, ориентированной на рынок, понимает, что производство продукта и его реализация не могут быть успешно осуществлены без тесных связей с другими организациями. Какие стратегии организации могут быть применимы в данном случае? Объясните почему?

Семинар 16. Управления поведением и нововведениями в организации

1. Понятие культуры, модель влияния культуры на поведение человека в организации.

2. Уровни, виды и типы культур, чем определяется сила влияния культуры в организации?

3. Какие функции выполняет культура в организации? Какую роль играет регулирующая функция культуры в организации?

4. Какие подходы к разрешению проблемы несовместимости стратегии и культуры в организации вам известны? Раскройте их содержание.

5. Приведите пример того, элементы социальной среды, относящиеся к культуре, влияют на атмосферу в учебной аудитории. Приведите примеры исходя из вашей собственной точки зрения.

Семинар 17. Управления поведением и нововведениями в организации

1. Какие факторы оказывают влияние на формирование культуры? Опишите роль руководителя организации в этом процессе.

2. Перечислите методы поддержания культуры в организации. Раскройте метод ролевого моделирования.

3. Что такое изменение культуры организации? Каким образом осуществляется изменение культуры в организации?

4. Какие внутренние и внешние силы являются двигателями изменений в организациях? Дайте краткую характеристику каждой из них.

5. Что должен предпринять менеджер, когда проявляются силы сопротивления незапланированным изменениям?

6. Как может повлиять стресс на выполнение человеком работы?

7. Раскройте известные вам стратегии борьбы с сопротивлением переменам.

Семинар 18. Управление поведением и нововведениями в организации

1. Перечислите инновационные концепции развития организации. Назовите основные известные вам типы организационного развития.

2. Назовите основные этапы разработки и внедрения нововведений и программ организационного развития.

3. Что представляют собой “силовые поля” нововведений? Какие типы нововведений имеют место в организациях?

4. Как формируются инновационные управленческие коммуникации? Назовите организационные роли и позиции в нововведениях.

Семинар 19. Управление поведением и нововведениями в организации

1. Поведенческий маркетинг, сущность понятия и связь с теориями научения (Скинера, Бандуры).

2. Перечислите стадии поведенческого маркетинга. В чем сущность каждой стадии?

3. Типы поведения работника по отношению к клиентам. Что такое эффективность поведения? Зависимость эффективности поведения от демонстрируемых работником типов поведения.

4. Опишите механизм формирования клиентурного поведения работника в организации.

5. Назовите составляющие репутации организации. Что такое имидж организации? Дайте краткую характеристику.

Семинар 20. Лидерство в организации.

1. Раскройте содержание структурных (лидерских качеств) теорий (теории великих людей, взгляды О.Тида, У.Бенниса, Дж. Ханта).

2. В чем состоит поведенческий подход к лидерству? Опишите эксперименты К. Левина, исследования университета Огайо и Мичиганского университета. Что представляет собой “управленческая решетка” Р.Блейка и Дж. Моутона?

3. Дайте характеристику ситуационному подходу, в частности, РМ- теории лидерства Д.Мисуми, модели Ф.Фидлера, ситуационной теории Херси-Бланшара. Охарактеризуйте нормативную модель лидерства Врума-Йеттона-Яго.

4. Какие перспективы имеются у биосоциального подхода к пониманию феноменов лидерства?

Семинар 21. Лидерство в организации.

1. Каковы источники интереса к феномену лидерства? Назовите сходные и отличительные черты лидерства и руководства. Какова связь лидерства с организационной властью?

2. Раскройте взаимосвязь понятий лидерство, власть, влияние, полномочия. Источники и типы власти в организации. Дайте характеристику каждому из типов.

3. Какие типы власти наиболее присущи неформальному лидеру в организации? Кто является источником этой власти?

4. Опишите формы влияния, побуждающие работников к активному сотрудничеству. Какие из них, по вашему мнению, наиболее эффективны?

5. Раскройте содержание и сущность стилей руководства (авторитарный, демократичный и либеральный). Дайте оценку каждому из них.

6. Охарактеризуйте делегирование полномочий как способ укрепления власти руководителя. Какому из стилей руководства он присущ?

Семинар 22. Персональное развитие в организации.

1. Устройство на работу. Как вы представляете себе эту процедуру? На что в первую очередь, по вашему мнению. Обращают внимание рекрутеры?

2. Дайте характеристику процесса социализации человека в организации. Назовите основные составляющие организационной социализации. С чего бы вы начали свою работу в организации?

3. Какие выделяются этапы карьеры? Что такое обучение, планирование и развитие карьеры в организации?

4. Обсудите связь между стадиями взрослой жизни и стадиями карьеры.

5. В чем заключается организация “коммуникативного пространства”? С чего бы вы начали свою карьеру в организацию. Попробуйте сформулировать основные пункты своего карьерного плана.

Семинар 23. Организационное поведение в системе международного бизнеса

1. Назовите факторы, влияющие на организационную культуру мультинациональной компании. Дайте им краткую характеристику.

2. По каким параметрам выделяются национальные культуры? Оказывают ли они влияние на культуру в организации?

3. По каким критериям классифицирует организационную культуру Г.Ховшted? Охарактеризуйте эти критерии.

4. Опишите факторы, противодействующие и поддерживающие культурную адаптацию в компании.

5. Назовите источники рабочей силы в мультинациональной компании. Опишите, с какими проблемами сталкивается экспатриант в ходе адаптации дома и за рубежом.

Критерии оценки при ответах на вопросы, уровень сформированности компетенций:

Критерии	Оценка, уровень сформированности компетенций
четкое и грамотное формулирование мысли; правильное структурирование информации; использование основных категорий анализа; выделение причинно-следственных связей; иллюстрация понятий соответствующими примерами; оформление работы соответствует предъявляемым требованиям; правильные ответы на вопросы	«отлично», повышенный уровень
правильно формулирует мысли; правильное структурирование информации; приводит примеры для иллюстрации основных понятий; оформление работы соответствует предъявляемым требованиям, но имеются небольшие недочеты; незначительные затруднения ответы на вопросы	«хорошо», средний уровень
размытое изложение сути поставленной проблемы; в работе не определена собственная позиция; оформление работы не в полной мере соответствует предъявляемым требованиям; значительные затруднения ответы на вопросы	«удовлетворительно», пороговый уровень

ИЗУЧЕНИЕ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «Организационное поведение»

Рассмотрим, как организовать эффективное восприятие материала основной и дополнительной литературы по дисциплине «Организационное поведение».

Инструкция:

1. Работайте с заголовками!

- сформулируйте для себя, о чем пойдет речь в тексте;
- вспомните все, что вы уже знаете на эту тему;
- поставьте вопросы, на которые, по вашему мнению, в тексте будут даны ответы;
- попытайтесь, насколько это возможно, дать на эти вопросы предположительные ответы до чтения текста;

- приступив к чтению, сопоставляйте выдвинутые вами предположения с реальными содержанием текста.

2. Работайте с текстом!

- читая, следите, есть ли в тексте непонятные слова и выражения. Если есть, найдите к ним объяснение в словаре;

- непонятным может быть само содержание с пройденным, но плохо усвоенным материалом. Подумайте, не станет ли текст понятным, если разобрать конкретные примеры.

3. Ведите диалог с автором!

- по ходу всего чтения ставьте вопросы к тексту и выдвигайте свои предположения о дальнейшем его содержании;

- проверяйте свои предположения в процессе ее чтения. Если вы не можете дать предположительные ответы на свои вопросы, ищите эти ответы в тексте. Если не можете найти ответ, помните, что в тексте его может и не быть. В таких случаях попытайтесь найти недостающие сведения в других источниках.

4. Выделяйте главное!

- читая текст, старайтесь отделить в нем главное от второстепенного; обдумайте, в какой части текста выражена главная мысль и что эту мысль поясняет или дополняет;

- по ходу чтения составляйте план (устный или письменный) или конспект текста;

- составляйте схемы, таблицы, отражающие существенные моменты текста;

- в случае необходимости делайте выписки;

- рассматривайте все данные в учебнике примеры и придумывайте свои.

На протяжении работы старайтесь представить себе то, о чем вы читаете!

5. Запомните материал!

- Объясните себе, в чем связь мыслей - пунктов вашего плана.

- Перескажите текст по плану.

- Ответьте на вопросы учебника или вопросы для самоконтроля в учебном пособии.

6. Проверьте себя!

- Ответив на вопросы, проверьте по учебнику или пособию правильность своего ответа.

- После пересказа проверьте, все ли выделенное вами пересказано и не было ли при этом ошибок.

Продуктивность работы с книгой будет значительно выше, если читать регулярно, систематически, не допуская больших перерывов. Если даже уделять работе с книгой хотя бы по одному часу через день, постоянно в памяти будет поддерживаться связь вновь прочитанного с прочитанным прежде.

Внимание: Студенты должны работать с новыми публикациями в журналах (за последние 5 лет). Перед рецензированием статьи, ее необходимо согласовать с преподавателем.

Конспекты статей оцениваются с учетом труда, вложенного в их подготовку. Они не подменяются планами работ или полностью переписанным текстом: студент должен научиться отбирать основное. Конспект пишется в тетради с обозначением фамилии владельца. Обязательно указывается автор статьи, место и год издания, а на полях

помечаются страницы, где расположен конспектируемый текст. Качество конспекта повышается, когда студент сопровождает его своими комментариями, схемами или таблицами.

Рецензирование статей из периодики. Объем рецензии не должен превышать одну страницу (при размере шрифта 14, через полтора интервала).

Рекомендуемая структура рецензии:

- цель публикации, по мнению студента;
- характер публикации (научная, прикладная, учебная, рекламная, иная);
- последовательность и логика изложения;
- язык работы;
- доступность изложения;
- результаты, полученные автором публикации, их обоснованность;
- достоинства публикации;
- недостатки публикации;
- степень новизны результатов, по мнению студента.

В рецензии не рекомендуется пересказывать содержание публикации, ее назначение - критический анализ и оценка. Рецензия как отчетный материал по самостоятельной работе студентов учитывается при итоговой оценке знаний.

Критерии оценки, уровень сформированности компетенций:

Критерии	Оценка, уровень сформированности компетенций
четкое и грамотное формулирование мысли; правильное структурирование информации; использование основных категорий анализа; выделение причинно-следственных связей; иллюстрация понятий соответствующими примерами; оформление работы соответствует предъявляемым требованиям; правильные ответы на вопросы	«отлично», повышенный уровень
правильно формулирует мысли; правильное структурирование информации; приводит примеры для иллюстрации основных понятий; оформление работы соответствует предъявляемым требованиям, но имеются небольшие недочеты; незначительные затруднения ответы на вопросы	«хорошо», средний уровень
размытое изложение сути поставленной проблемы; в работе не определена собственная позиция; оформление работы не в полной мере соответствует предъявляемым требованиям; значительные затруднения ответы на вопросы	«удовлетворительно», пороговый уровень

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ КРУГЛОГО СТОЛА

Круглый стол – это практическое занятие, в основу которого преднамеренно заложены несколько точек зрения на один и тот же вопрос, обсуждение которых подводит к приемлемым для всех участников позициям и решениям.

Основной целью круглого стола является углубление теоретических профессиональных знаний и прогнозирование возможных практических результатов.

В ходе круглого стола решаются следующие педагогические задачи через формирование навыков:

- активного слушания и коммуникации:

- умения выслушать различные точки зрения;
- умения отстаивать собственную точку зрения;
- критического мышления и прогнозирования;
- нахождение значимой информации;
- критическая оценка доказательств;
- осознание предубеждений и предвзятости;
- сотрудничества и позитивного разрешения проблемы;
- участия в работе групп, решающих общественно значимые проблемы.

Структура подготовки и проведения круглого стола:

1. Постановка цели и задач.

2. Подготовка к проведению круглого стола.

Преподаватель:

- выбирает тему;
- подбирает материал;
- разрабатывает план занятия;
- определяет методы, приемы и средства стимулирования творческой и мыслительной активности студентов;
- подбирает наглядный материал и техническое сопровождение, которое располагается таким образом, чтобы всем участникам был виден экран;
- консультирует студентов (в группе – на начальном этапе подготовки круглого стола, индивидуально – по собственной инициативе или по инициативе студента);
- готовит аудиторию, позволяющую всем участникам разместиться по кругу.

Студент:

- самостоятельно прорабатывает материал по теме круглого стола;
- готовит вопросы по теме круглого стола.

При разработке плана круглого стола преподаватель должен учесть, что он включает в себя:

- цели занятия, ориентированные на то, чему могут (должны) научиться студенты;
- структуру занятия;
- порядок ведения круглого стола;
- возможные варианты обсуждения темы;
- вопросы и задачи для создания проблемной ситуации;
- приёмы выявления позиций у отдельных лиц или микрогрупп;
- порядок завершения занятия.

Основными критериями круглого стола являются:

- неразрешённый вопрос;
- равноправное участие представителей всех заинтересованных сторон;
- выработка приемлемых для всех участников решений по обсуждаемому вопросу.

3. Проведение круглого стола.

Для ведения круглого стола обязательно назначается ведущий. Ведущим может быть как сам преподаватель, так и кто-то из студентов.

Ведущему необходимо соблюдать принцип справедливости в очередности выступлений, быть готовым к непредвиденным ситуациям, которые могут возникнуть в ходе круглого стола, а также соблюдать нейтралитет и не склоняться ни к одной из точек зрения участников.

Деятельность ведущего охватывает решение четырех основных вопросов:

- С чего начинать занятие?
- Кому и в какой последовательности давать слово?
- Что делать, если участники в своих выступлениях начали повторяться?
- Чего нельзя допускать за круглым столом?

1. С чего начинать занятие?

Занятие начинается со вступительного слова ведущего, в котором ставятся цели и задачи встречи, а также определяются позиции участников.

2. Кому и в какой последовательности давать слово?

В ходе занятия важно, чтобы каждый участник неоднократно высказал своё мнение по обсуждаемому вопросу.

Если микрогруппы по единым точкам зрения не сформировались, выступают все желающие. Когда микрогруппы уже обозначились, правильным будет поочерёдно давать слово представителю каждой из них.

Возможен вариант, когда при наличии явных лидеров в микрогруппах слово поочерёдно предоставляется им. Лидеры же, в свою очередь, прежде чем выступить, советуются с членами микрогруппы.

3. Что делать, если участники в своих выступлениях начали повторяться?

В ходе занятия может наступить момент, когда происходит разговор об уже оговоренном, без приращения знаний, без корректировки позиций, без сближения позиций участников занятия.

В этой ситуации ведущий должен проанализировать сложившуюся ситуацию и:

- при очевидной бесплодности ведения дискуссии дальше – завершить обсуждение вопроса.

- при затянувшемся теоретическом обсуждении – направить обсуждение вопроса в практическое русло.

- при длительном обсуждении практической стороны вопроса – ориентировать участников на теоретическое обоснование вопроса или выработку практических заданий для студентов.

4. Чего нельзя допускать за круглым столом?

Ведущий не должен:

- нарушать принцип равноправия всех участников круглого стола;
- допускать разжигания конфликтных ситуаций между участниками;
- допускать уговаривания кого-либо кем-либо;
- позволять бездоказательно, не аргументировано отрицать ту или иную точку зрения;

- стремиться примирить спорящих участников, только для того, чтобы всем было хорошо;

- отстаивать свою точку зрения по обсуждаемому вопросу или склоняться к точке зрения кого-то из участников.

Подведение итогов работы круглого стола является обязательным

Ошибочный вариант подведения итогов:

«Уважаемые участники встречи, гости. Несомненно, что разговор за круглым столом носил полезный и плодотворный характер. Были высказаны точки зрения, позиции многих участников занятия. Всё это мы постараемся использовать в дальнейшей учёбе. Мы благодарим наших гостей, что они нашли время и пришли к нам. Спасибо, до свидания».

Правильный вариант подведения итогов предусматривает:

- напоминание целей и задач круглого стола;
- демонстрацию итоговой расстановки точек зрения участников встречи на проблему;

- формулирование общей позиции, к которой пришли или близки все участники встречи;

- ориентирование студентов на изучение вопросов, которые не нашли должного освещения на занятии;

- задание на самоподготовку;

- слова благодарности всем участникам встречи.

Критерии оценки, уровень сформированности компетенций:

Критерии	Оценка, уровень сформированности компетенций
четкое и грамотное формулирование мысли; правильное структурирование информации; использование основных категорий анализа; выделение причинно-следственных связей; иллюстрация понятий соответствующими примерами; оформление работы соответствует предъявляемым требованиям; правильные ответы на вопросы	«отлично», повышенный уровень
правильно формулирует мысли; правильное структурирование информации; приводит примеры для иллюстрации основных понятий; оформление работы соответствует предъявляемым требованиям, но имеются небольшие недочеты; незначительные затруднения ответы на вопросы	«хорошо», средний уровень
размытое изложение сути поставленной проблемы; в работе не определена собственная позиция; оформление работы не в полной мере соответствует предъявляемым требованиям; значительные затруднения ответы на вопросы	«удовлетворительно», пороговый уровень

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

Кафедра экономики и управления

РЕФЕРАТЫ

Темы рефератов

1. Организационная власть как системообразующая категория организационного поведения.
2. Социокультурный образ организации и имиджевое поведение работников.
3. Поведенческие ресурсы управления организацией.
4. Сотрудничество как главная характеристика организационного поведения.
5. Мотивационные предпочтения и виды организационного поведения.
6. Принципы научного управления.
7. Концепция “человеческих отношений”.
8. Социотехнический подход к организации.
9. Ситуационные аспекты организационного поведения.
10. Синтез классической и гуманистической школ менеджмента.
11. Современные зарубежные теории личности.
12. Личность в системе организационных связей и взаимодействий: взгляды отечественных ученых.
13. Личность и организация: гармония и конфликт интересов.
14. Влияние индивидуальных различий и стилей деятельности на организационное поведение.
15. Норма и патология в организационном поведении.
16. Организационная коммуникация и эффективность функционирования организации.
17. Структура информационных потоков в организации.
18. Проблемы межличностного восприятия и понимания работников в организации.
19. Гибкие организационные структуры.
20. Организация как открытая система.
21. Современные методы стимулирования эффективной деятельности работников.
22. Маркетинговое управление поведением работников.
23. Партисипативность как фактор повышения производительности труда.
24. Человеческая компетентность менеджера.
25. Пути изменения организационного поведения.
26. Природа групп в организации, их классификации и стадии развития.
27. Эффект “социальной фасилитации” и его практическое значение.
28. Межгрупповое взаимодействие в организации.
29. Формирование профессиональной идентичности работника.
30. Групповые нормы и санкции.
31. Метод наблюдения в научном исследовании организационного поведения
32. Описание критических ситуаций как метод исследования организационного поведения.
33. Анализ документов в исследованиях организационного поведения.
34. Опрос в исследованиях поведения людей в организациях.
35. Организационная диагностика.
36. Инновационные концепции развития организации.
37. Методы организационного развития.

38. Управление нововведениями в организации.
39. Организационная культура и организационная эффективность.
40. Ценности работников организации, организационные роли и позиции в нововведениях.
41. Лидерства и руководство как пути реализации организационной власти.
42. Структурные (лидерских качеств) теории лидерства.
43. Поведенческий подход к лидерству.
44. Ситуационный подход к лидерству.
45. Биосоциальный подход к пониманию феноменов лидерства.
46. Должностное самоопределение работников.
47. Диспозиционные отношения и статусы в организации.
48. Прессинговые психологические состояния и их преодоление.
49. Управленческий цикл руководителя.
50. Конфликтные управленческие позиции и зоны.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО НАПИСАНИЮ РЕФЕРАТИВНЫХ РАБОТ

Написание реферата – это приобретение необходимой профессиональной подготовки, развития умения и навыков самостоятельного научного поиска: изучения литературы по выбранной теме, анализа различных источников и точек зрения, обобщения материала, выделения главного, формулирования выводов и т. п. С помощью рефератов студент глубже постигает наиболее сложные проблемы курса, учится лаконично излагать свои мысли, правильно оформлять работу, докладывать результаты своего труда. Подготовка рефератов способствует закреплению экономических знаний, развитию умения самостоятельно анализировать многообразные общественно-политические явления современности, вести полемику.

Процесс написания реферата включает:

- выбор темы;
- подбор нормативных актов, специальной литературы и иных источников, их изучение;
- составление плана;
- написание текста работы и ее оформление;
- устное изложение реферата.

Реферат пишется по наиболее актуальным проблемам российской экономики. В нем на основе тщательного анализа и обобщения научного материала сопоставляются различные взгляды авторов и определяется собственная позиция студента с изложением соответствующих аргументов.

Темы рефератов охватывают и дискуссионные вопросы дисциплины. Они призваны отражать передовые научные идеи, обобщать тенденции развития экономики. Рекомендованная тематика рефератов примерная. Студент при желании может сам предложить ту или иную тему, предварительно согласовав ее с научным руководителем.

Работу над рефератом следует начинать с общего ознакомления с темой (прочтение соответствующего раздела учебника, учебного пособия, конспектов лекций). После этого необходимо изучить нормативные акты, литературные и иные источники, рекомендованные преподавателем. Однако перечень источников не должен связывать инициативу курсанта. Он может использовать произведения, самостоятельно подобранные в результате изучения библиографии в библиотеке. План реферата должен быть составлен таким образом, чтобы он раскрывал название темы.

Реферат, как правило, состоит из *введения*, в котором кратко обосновывается актуальность, научная и практическая значимость избранной темы, *основного материала*,

содержащего суть проблемы и пути ее решения, и *заклучения*, где формируются выводы, оценки, предложения.

Изложение материала должно быть кратким, точным, последовательным. Термины, отдельные слова и словосочетания допускается заменять принятыми текстовыми сокращениями, смысл которых ясен из контекста. Рекомендуются включать в реферат схемы и таблицы, если они помогают раскрыть основное содержание проблемы и сокращают объем работы.

Объем реферата — от 20 до 30 машинописных страниц.

На титульном листе студент указывает название вуза, кафедры, полное наименование темы реферата, свою фамилию и инициалы, а также ученую степень, звание, фамилию и инициалы научного руководителя, а в самом конце – дату написания работы и личную подпись.

Особое внимание следует уделить оформлению научно-справочного аппарата и, прежде всего, подстрочных сносок (внизу страницы, под чертой). Сноска должна быть полной: с указанием фамилии и инициалов автора, названия книги, места и года ее издания, страницы, с которой взята цитата или соответствующее положение. Для статей из журналов, сборников указывают фамилию и инициалы автора, название статьи, затем название журнала или сборника статей с указанием года издания и номера (или выпуска). При ссылке на газетную статью, кроме названия и года, издания указывают дату. Оформляя нормативные источники, необходимо указывать полное и точное название нормативного акта, дату его принятия и редакции, а также изменений и дополнений. При этом обязательными являются название, год, номер и статья официального издания, где был опубликован нормативный акт. Текст полностью написанной и оформленной работы подлежит тщательной проверке. Ошибки и опiski как в тексте, так и в цитатах и в научно-справочном аппарате, отрицательно сказываются на оценке.

Содержание реферата студент докладывает на семинаре, кружке, научной конференции. Предварительно подготовив тезисы доклада, студент в течение 7–10 минут должен кратко изложить основные положения своей работы. После доклада автор отвечает на вопросы, преподаватель отмечают его сильные и слабые стороны. На основе обсуждения студенту выставляется соответствующая оценка.

Критерии оценки, уровень сформированности компетенций:

Критерии	Оценка, уровень сформированности компетенций
четкое и грамотное формулирование мысли; правильное структурирование информации; использование основных категорий анализа; выделение причинно-следственных связей; иллюстрация понятий соответствующими примерами; оформление работы соответствует предъявляемым требованиям; правильные ответы на вопросы при устном изложении материала	«отлично», повышенный уровень
правильно формулирует мысли; правильное структурирование информации; приводит примеры для иллюстрации основных понятий; оформление работы соответствует предъявляемым требованиям, но имеются небольшие недочеты; незначительные затруднения ответы на вопросы	«хорошо», средний уровень
размытое изложение сути поставленной проблемы; в работе не определена собственная позиция; оформление работы не в полной мере соответствует предъявляемым требованиям; значительные затруднения ответы на вопросы	«удовлетворительно», пороговый уровень

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

Кафедра экономики и управления

**ТЕСТЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ
СТУДЕНТОВ**

Тест 1.

Множественный выбор

1. Термин «разнообразие рабочей силы» отражает различия расы, возраста, пола, этнической принадлежности и _____ людей на работе:

- а) социальных статусов;
- б) личного благосостояния;
- в) физических способностей;
- г) политических предпочтений.

2. Какое из высказываний лучше всего описывает сегодняшнее организационное поведение:

- а) команды и контроль;
- б) новое поколение ожидает того же, что и старое;
- в) делегирование полномочий;
- г) баланс между работой и жизнью.

3. Интерес исследователей является индикатором того, что эта дисциплина имеет отношение к практическим вопросам и практическому применению:

- а) прогулы и текучесть кадров;
- б) удовлетворенность работой;
- в) эффективность работы;
- г) все перечисленные выше пункты.

«Эффект стеклянного потолка» в организациях — это

а) скрытый барьер, ограничивающий продвижение по службе представителей меньшинств и женщин;

- б) негласный предел зарплаты, выплачиваемой топ-менеджерам;
- в) негласный предел зарплаты, выплачиваемой рабочим;
- г) ограничение приема на постоянную работу рабочих, работающих полный рабочий день.

б) негласный предел зарплаты, выплачиваемой рабочим;

г) ограничение приема на постоянную работу рабочих, работающих полный рабочий день.

Какое утверждение об ОП кажется вам самым правильным:

- а) ОП ищет самый лучший и единственный способ решать проблемы менеджмента;
- б) ОП — это уникальная наука, мало связанная с остальными научными дисциплинами;
- в) ОП делает акцент на практическом применении знаний;
- г) ОП является настолько современной наукой, что у нее нет никаких исторических корней?

Исходя из взгляда на организации как открытые системы технология, информация и деньги — это .

- а) ресурсы;
- б) услуги;
- в) ресурсы на входе;
- г) конечный продукт.

Функция менеджмента связана с созданием энтузиазма для выполнения трудной работы:

- а) планирование;
- б) организация;
- в) контроль;
- г) мотивирование.

Оправдывая этическое поведение, основанное на получении максимального блага для максимального количества людей, мы придерживаемся точки зрения :

- а) утилитаризма;
- б) индивидуализма;
- в) моральных правил;
- г) справедливость

Когда кто-либо оправдывает неэтичное поведение на самом деле соответствует интересам организации, он :

- а) поступает правильно в отношении самого себя;
- б) поступает правильно в отношении всего общества;
- в) объясняет неэтичный поступок;
- г) следует правилам процедурной справедливости.

Истинно или ложно

Организационное поведение — это исследование того, как организации ведут себя в различном окружении. И Л

Из утверждения: «ОП пытается удовлетворить требования, предъявляемые различными ситуациями менеджмента» — вытекает вероятностный подход. ИЛ

Организационное научение — это процесс приобретения знаний и использования информации для того, чтобы приспособиться к изменяющимся обстоятельствам. И Л

Внешняя окружающая среда не имеет значения для организаций как открытых систем. И Л

Когда президент проводит частые совещания, посвященные сообщениям о выполнении заданий, она осуществляет такую функцию менеджмента, как планирование. И Л

Технические навыки, возможно, являются самыми важными для менеджеров высшего звена. И Л

Работа менеджера подразумевает главным образом использование сети межличностных отношений. И Л

Руководитель команды, оказывающий своим друзьям особое предпочтение при распределении отпусков, нарушает распределительную справедливость. ИЛ

Осведомитель — это тот, кто раскрывает неэтичное поведение организации. ИЛ

Исследователи предполагают, что вышестоящие лица организации являются причиной многих этических дилемм, с которыми люди сталкиваются на работе. И Л

Краткий ответ

Что означает «ценить разнообразие на работе»?

Что такое эффективный менеджер?;

Тест 2

Множественный выбор

1.. Демографические характеристики включают в себя:

- а) задатки и способности;
- б) личностные признаки;
- в) основные характеристики сформировавшие то, чем является человек;
- г) ценности и установки.

Задатки и способности подразделяются на :

- а) стереотипы;
- б) физические и психические;
- в) психические и личностные;

г) агрессивные и ! пассивные.

3 Личностные характеристики определяются:

- а) окружающей средой;
- б) наследственностью;
- в) и окружающей средой, и наследственностью;
- г) склонностями и способностями человека.

Ценности и установки:

- а) сходны с задатками и способностями;
- б) заменяют друг друга;
- в) связаны друг с другом;
- г) сходны с демографическими характеристиками.

Подкрепление делает акцент на:

- А) внутренних вознаграждениях;
- б) внешних вознаграждениях;
- в) законе падения дохода;
- г) социальном научении.

6 Содержательные теории, скорее всего, делают акцент на

- а) заслуженном подкреплении;
- б) наборе средств;
- в) справедливости;
- г) потребностях индивида.

Человек с высокой мотивацией достижения, скорее всего, предпочтет в своей деятельности:

- а) групповую работу;
- б) решение трудных задач;
- в) контроль над другими людьми;
- г) слабую обратную связь или ее отсутствие.

Согласно теории справедливости, ключевой проблемой является

- а) социальное сравнение вознаграждений и усилий;
- б) равенство **ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ**;
- в) равенство усилий;
- г) абсолютная ценность награды.

Согласно теории ожидания, — это вероятность того, что

данный уровень эффективности приведет к определенному результату

- а) ожидание;
- б) набор средств;
- в) мотивация;
- г) валентность.

Какое утверждение относительно удовлетворенности работой самое правильное:

- а) она является причиной эффективности;
- б) она может л на текучесть кадров;
- в) ее трудно измерить;
- г) она не влияет прогул

На стадии становления группы ее члены на самом деле начинают представлять собой единое формирование:

- а) «бури»;
- б) нормирование
- в) исполнения;
- г) общей интеграции.

Лучше всего, если в группу, занятую решением проблемы входит членов:

- а) не больше 3-4;
- б) 5-7;

в) 8-10;

г) прим 13.

Что описывает в групповом поведении эффект Ринглеманна:

а) тенденцию групп принимать рискованные решения;

б) социальную лень;

в) социальную поддержку;

г) удовлетворение социальных потребностей членов

Истинно или ложно

Личность может развиваться во времени. И Л

Установки часто определяют ценности. И Л

И ценности и установки в какой-то степени, являются предпосылками поведения. И

Л

Подкрепление основано на внутреннем вознаграждении. ИЛ

В теории ERG Альдерфера нет эквивалента социальным потребностям Маслоу. ИЛ

Согласно теории приобретенных потребностей Мак-Клелланда, высокая потребность в социальной власти включает в себя желание контролировать окружающих для выполнения задач группы или организации. ИЛ

Согласно теории справедливости, ощущение негативной несправедливости является мотивирующим состоянием, а ощущение позитивной несправедливости — нет. И Л

Внешнее вознаграждение — это положительно оцениваемый результат работы, получаемый непосредственно при выполнении работы. ИЛ

Вознаграждение соответствует эффективности работы, если ее размер и ценность изменяются пропорционально уровню достигнутой эффективности работы. И Л

Дайте краткий ответ

Что означает управление разнообразием и индивидуальными различиями на рабочем месте?

В чем заключается важность демографических характеристик для рабочего места?

Почему личностные характеристики так важны на рабочем месте?

Что такое «эффект умножения» в теории ожиданий?

Тест 3

Множественный выбор

Культура имеет отношение ко всем вопросам, за исключением

а) коллективных концепций, разделяемых всеми членами организации

б) приобретенных способностей;

в) личности руководителя;

г) убеждений членов организации.

2.. — это ощущение более общего смысла, который рабочие приносят в свои задачи в результате взаимодействия друг с другом:

а) церемония;

б) культурный символ;

в) миф об основании;

г) общее значение;

д) внутренняя интеграция.

История о деятельности корпорации, приписываемая усилиям прозорливого основоположника, является примером :

а) саги;

б) мифа об основании;

в) внутренней интеграции;

г) артефакта латентной культуры;

д) общим предположением.

Организационное развитие прежде всего предназначено для

- а) повышения общей эффективности организации;
- б) улучшения межгрупповых взаимоотношений;
- в) повышения синергии;
- г) улучшения процесса плановых изменений;
- д) улучшения групповой динамики.

Три стадии организационного развития включают в себя

- а) сбор данных, проведение вмешательства и оценки;
- б) установку диагноза, проведение вмешательства и подкрепление;
- в) проведение вмешательства, применение и внедрение инновации;
- г) установку диагноза, проведение вмешательства и оценки;
- д) планирование, внедрение и оценку.

Организационное развитие — это плановые изменения в сочетании с :

- а) оценкой;
- б) вмешательством;
- в) способностью к самообновлению;
- г) любыми изменениями в будущем, которые могут произойти
- д) подкреплением.

Истинно или ложно?

Система общих убеждений и ценностей, развивающаяся в рамках организации, называется организационной культурой. И Л

Убеждение, что старшие менеджеры могут управлять всеми слоями корпоративной культуры, является мифом. И Л

Внешняя адаптация имеет отношение к таким вопросам, как реальная ситуация фирмы, ее цели и способы их достижения. И Л

Вопрос о том, кто именно назначает награды и наказания, является одним из аспектов внешней адаптации. И Л

Церемонии и ритуалы нередко возникают из субкультуры. И Л

Ритуал представляет собой стандартизированный вид деятельности, используемый для уменьшения беспокойства. И Л

Любой объект, вид искусства или событие, служащее для передачи культурного значения, называется церемонией. И Л

Вмешательство в организационное развитие на уровне всей организации. включает в себя изучение обратной связи, конфронтационные совещания структурные перестройки, управление методом оценки эффективности к образованию коллатеральных организаций. И Л

Проведение конфронтационных совещаний является вмешательством в организационное развитие, которое преследует цель уладить конфликты. ИЛ

Краткий ответ

Перечислите три аспекта, которые помогают индивидам и группам эффективно осуществлять совместную деятельность, и проиллюстрируйте их примерами из практики.

Приведите пример того, как правила, относящиеся к культуре, и роли влияют на атмосферу в учебной аудитории. Приведите примеры исходя из вашей собственной точки зрения.

2. Каковы главные составные части сильной корпоративной культуры?

Критерии оценки, уровень сформированности компетенций:

- оценка «отлично», повышенный уровень освоения компетенции - выставляется студенту, если студент верно решил 85% тестовых заданий;
- оценка «хорошо», средний уровень освоения компетенции, - выставляется студенту, если студент верно решил 70% тестовых заданий;
- оценка «удовлетворительно», пороговый уровень освоения компетенции, - выставляется студенту, если студент верно решил 55% тестовых заданий;

- оценка «неудовлетворительно», уровень не сформирован, - выставляется студенту, если студент решил верно менее 54% тестовых заданий.

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

Кафедра экономики и управления

**ВОПРОСЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ СТУДЕНТОВ**

1. Предмет организационного поведения. Характеристики организационного поведения: функциональная определенность, временная заданность, самоорганизуемость, мотивационная автономность, предсказуемость, сценарная воспроизводимость.

2. Классические теории организации: научный менеджмент Ф.Тейлора, организационные принципы А.Файоля, бюрократическая теория М.Вебера, организационная теория Л.Гьюлика-Л.Урвика.

3. Концепция человеческих отношений: взгляды на организацию Р.Мейо, подход Д.Макгрегора, теория К.Арджириса, организационная система Р.Ликерта, подход В.Бенниса.

4. Ситуационные теории организации: Подход Дж. Вудворд. Роль технологии в организации: исследование Т. Бёрнса и Дж. Сталкера, исследование П. Лоуренса и Дж. Лорша.

5. Организация как социотехническая система. Управление организацией как искусство (взгляды Дж. Одиорне).

6. Социокультурный образ организации, ее социокультурное окружение. Поведенческие стереотипы: экономический, психологический, технологический, этический человек.

7. Природа организаций. Основные характеристики организации, организация как объект, процесс и свойство. Организационная структура.

8. Организационная власть как категория, отражающая взаимодействие людей в организации. Общая и дифференцированная классификация оснований организационной власти.

9. Личность и организация. Гармония и конфликт интересов организации и личности. Проблема взаимоувязывания общих, групповых и индивидуальных целей.

10. Индивидуальные различия и стили деятельности. Влияние на организационное поведение возраста работников, их пола, семейного положения и продолжительности работы в организации.

11. Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение работников (авторитаризм, макиавеллизм, локус контроля, ориентация на достижения, догматизм).

12. Мотивы и потребности людей в организациях. Содержательные теории мотивации: теория мотивации А.Маслоу, К.Альдерфера, теория Х-У Д. Мак-Грегора, двухфакторная теория мотивации Ф. Херцберга.

13. Процессуальные теории мотивации: теория подкрепления мотивов, теория ожидания, целевая теория мотивации, модификация поведения.

14. Мотивация и эффективность организации. Программы и методы стимулирования эффективной деятельности работников. Система оплаты труда как регулятор организационного поведения.

15. Организационная культура: структура, содержание, формирование, влияние на эффективность организации. Модели В.Сате, Т.Питерса- Р.Уотермена, Т.Парсонса, Г.Хофштеде, У. Оучи.

16. Коммуникативное поведение человека в организации. Коммуникативная,

регулятивная, перцептивная функции общения.

17. Система организационного общения, нисходящие, восходящие и горизонтальные информационные потоки. Типы коммуникационных сетей.

18. Формальное и неформальное общение в организации. Общение и стиль руководства. Пути повышения эффективности общения в организациях.

19. Уровни анализа организационного поведения: индивид, группа, организация. Формирование группового поведения в организации.

20. Лидерство в организации. Лидерство и руководство. Лидерство и организационная власть.

21. Структурные теории организационного лидерства: теории великих людей, взгляды О.Тида, У.Бенниса, Дж. Ханта.

22. Поведенческий подход к лидерству в организации: эксперименты К. Левина, исследования университета Огайо, исследования Мичиганского университета, управленческая решетка Р.Блейка и Дж. Моутона.

23. Ситуационный подход к организационному лидерству: РМ-теория лидерства Д.Мисуми, модель Ф.Фидлера, ситуационная теория Херси- Бланшара.

24. Нормативные модели лидерства (модель Врума-Йеттона-Яго). Биосоциальный подход к пониманию феномена лидерства.

25. Управление поведением организации как целого. Взаимодействие организации с внешней средой. Организация как открытая система. Детерминация структур и процессов организации средовой неопределенностью.

26. Управленческий цикл руководителя. Проблемное осмысление информации, запуск управленческих решений и делегирование полномочий.

27. Организационный конфликт, природа, генезис, стадии. Конфликтные управленческие позиции и зоны.

28. Природа групп в организации, их классификация, стадии развития, структура. Групповые процессы: групповое давление и конформность, групповая сплоченность и совместимость. Групповые нормы и санкции.

29. Диспозиционные отношения и статусы в организации: источники, функции, соответствие. Ролевая идентификация, ролевой конфликт.

30. Ситуационные переменные, влияющие на групповое организационное поведение: личностные особенности членов группы, размер группы, неоднородность группы.

31. Межгрупповое взаимодействие в организации и теоретические подходы к его исследованию: мотивационный, ситуативный, когнитивный, деятельностный.

32. Ингрупповые фаворитизм, стереотипизация, атрибуция. Содержание и функция полоролевых стереотипов, феномен “стеклянного потолка”. Межэтническое взаимодействие.

33. Основное управленческое отношение и его полярные модели. Приобщенный и отчужденный работник. Сегменты организационного поведения: ригористический, автономный, мобилизационный, прессинг- вый.

34. Поведенческие ресурсы управления и обратная связь управленческих отношений. Организационный порядок, субординационное и координационное поведение.

35. Проблемы нормы и патологии в организационном поведении. Деструктивное поведение работников.

36. Маркетинговое управление поведением. Имиджевые регуляторы организационного поведения. Управление поведением клиентуры: Клиентурный, антиклиентурный, избирательно-клиентурный и псевдоклиент- турный типы поведения.

37. Методы научного исследования организационного поведения: наблюдение, метод описания критических ситуаций, анализ документов, контент-анализ, опрос, эксперимент.

38. Методы и социальные технологии организационной диагностики и ор-

организационного развития: диагностические интервью, тренинги, игротехнические методы.

39. Изменения в организации, управление нововведениями, их типология. Силовые поля, организационные роли и позиции в нововведениях. Этапы разработки и внедрения программ развития.

40. Ценности работников организации. Их виды: классификация Г. Олпорта, ценностно-поведенческая, терминальные и инструментальные ценности. Ценностные ориентации и attitudes.

41. Прессинговые психологические состояния работников организации, их источники (ситуационная напряженность деятельности, временная дезорганизация поведения и др.), пути преодоления.

42. Персональное развитие в организации. Формирование профессиональной идентичности и должностное самоопределение работников: ценностное освоение должности, аккумуляция личностных управленческих ресурсов, организация коммуникативного пространства.

43. Ресурсы организационного поведения: временные поведенческие ресурсы, организационные возможности управления.

44. Психологическая совместимость, групповая сплоченность и срабатываемость как факторы эффективной работы. Социально-психологические аспекты формирования управленческих команд.

45. Социально-психологический климат трудового коллектива, методы его диагностики и коррекции. Базовые психологические ориентации и эмоциональная жизнь работников. Факторы адаптации и дезадаптации личности в трудовом коллективе. Моббинг и способы борьбы с ним.

46. Организационное поведение как функция стиля переработки информации работником. Связь типологических особенностей мышления работников с эффективностью их трудовой деятельности.

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЕ БИЛЕТЫ

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

УТВЕРЖДЕНО
на заседании кафедры

Протокол № _____
Зав. кафедрой Субботина Ю.Д.

Дисциплина: Организационное поведение
Кафедра: Экономики и управления
Факультет: Экономики и управления

Экзаменационный билет № 1

1. Предмет организационного поведения. Характеристики организационного поведения: функциональная определенность, временная заданность, самоорганизуемость, мотивационная автономность, предсказуемость, сценарная воспроизводимость.
2. Организационное поведение как функция стиля переработки информации работником. Связь типологических особенностей мышления работников с эффективностью их трудовой деятельности.

Подпись экзаменатора _____

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

УТВЕРЖДЕНО
на заседании кафедры

Протокол № _____
Зав. кафедрой Субботина Ю.Д.

Дисциплина: Организационное поведение
Кафедра: Экономики и управления
Факультет: Экономики и управления

Экзаменационный билет № 2

1. Классические теории организации: научный менеджмент Ф.Тейлора, организационные принципы А.Файоля, бюрократическая теория М.Вебера, организационная теория Л.Гьюлика-Л.Урвика.
2. Социально-психологический климат трудового коллектива, методы его диагностики и коррекции. Базовые психологические ориентации и эмоциональная жизнь работников. Факторы адаптации и дезадаптации личности в трудовом коллективе. Моббинг и способы борьбы с ним.

Подпись экзаменатора _____

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

УТВЕРЖДЕНО
на заседании кафедры

Протокол № _____
Зав. кафедрой Субботина Ю.Д.

Дисциплина: Организационное поведение
Кафедра: Экономики и управления
Факультет: Экономики и управления

Экзаменационный билет № 3

1. Концепция человеческих отношений: взгляды на организацию Р.Мейо, подход Д.Макгрегора, теория К.Арджириса, организационная система Р.Ликерта, подход В.Бенниса.
2. Социально-психологический климат трудового коллектива, методы его диагностики и коррекции. Базовые психологические ориентации и эмоциональная жизнь работников. Факторы адаптации и дезадаптации личности в трудовом коллективе. Моббинг и способы борьбы с ним.

Подпись экзаменатора _____

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

УТВЕРЖДЕНО
на заседании кафедры

Протокол № _____
Зав. кафедрой Субботина Ю.Д.

Дисциплина: Организационное поведение
Кафедра: Экономики и управления
Факультет: Экономики и управления

Экзаменационный билет № 4

1. Ситуационные теории организации: Подход Дж. Вудворд. Роль технологии в организации: исследование Т. Бёрнса и Дж. Сталкера, исследование П. Лоуренса и Дж. Лорша.
2. Психологическая совместимость, групповая сплоченность и срабатываемость как факторы эффективной работы. Социально-психологические аспекты формирования управленческих команд.

Подпись экзаменатора _____

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

УТВЕРЖДЕНО
на заседании кафедры

Протокол № _____
Зав. кафедрой Субботина Ю.Д.

Дисциплина: Организационное поведение
Кафедра: Экономики и управления
Факультет: Экономики и управления

Экзаменационный билет № 5

1. Организация как социотехническая система. Управление организацией как искусство (взгляды Дж. Одиорне).
2. Ресурсы организационного поведения: временные поведенческие ресурсы, организационные возможности управления.

Подпись экзаменатора _____

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

УТВЕРЖДЕНО
на заседании кафедры

Протокол № _____
Зав. кафедрой Субботина Ю.Д.

Дисциплина: Организационное поведение
Кафедра: Экономики и управления
Факультет: Экономики и управления

Экзаменационный билет № 6

1. Социокультурный образ организации, ее социокультурное окружение. Поведенческие стереотипы: экономический, психологический, технологический, этический человек.
2. Персональное развитие в организации. Формирование профессиональной идентичности и должностное самоопределение работников: ценностное освоение должности, аккумуляция личностных управленческих ресурсов, организация коммуникативного пространства.

Подпись экзаменатора _____

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

УТВЕРЖДЕНО
на заседании кафедры

Протокол № _____
Зав. кафедрой Субботина Ю.Д.

Дисциплина: Организационное поведение
Кафедра: Экономики и управления
Факультет: Экономики и управления

Экзаменационный билет № 7

1. Природа организаций. Основные характеристики организации, организация как объект, процесс и свойство. Организационная структура.
2. Прессинговые психологические состояния работников организации, их источники (ситуационная напряженность деятельности, временная дезорганизация поведения и др.), пути преодоления.

Подпись экзаменатора _____

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

УТВЕРЖДЕНО
на заседании кафедры

Протокол № _____
Зав. кафедрой Субботина Ю.Д.

Дисциплина: Организационное поведение
Кафедра: Экономики и управления
Факультет: Экономики и управления

Экзаменационный билет № 8

1. Организационная власть как категория, отражающая взаимодействие людей в организации. Общая и дифференцированная классификация оснований организационной власти.
2. Ценности работников организации. Их виды: классификация Г. Олпорта, ценностно-поведенческая, терминальные и инструментальные ценности. Ценностные ориентации и аттитюды.

Подпись экзаменатора _____

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

УТВЕРЖДЕНО
на заседании кафедры

Протокол № _____
Зав. кафедрой Субботина Ю.Д.

Дисциплина: Организационное поведение
Кафедра: Экономики и управления
Факультет: Экономики и управления

Экзаменационный билет № 9

1. Личность и организация. Гармония и конфликт интересов организации и личности. Проблема взаимоувязывания общих, групповых и индивидуальных целей.
2. Изменения в организации, управление нововведениями, их типология. Силовые поля, организационные роли и позиции в нововведениях. Этапы разработки и внедрения программ оргразвития.

Подпись экзаменатора _____

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

УТВЕРЖДЕНО
на заседании кафедры

Протокол № _____
Зав. кафедрой Субботина Ю.Д.

Дисциплина: Организационное поведение
Кафедра: Экономики и управления
Факультет: Экономики и управления

Экзаменационный билет № 10

1. Индивидуальные различия и стили деятельности. Влияние на организационное поведение возраста работников, их пола, семейного положения и продолжительности работы в организации.
2. Методы и социальные технологии организационной диагностики и организационного развития: диагностические интервью, тренинги, игротехнические методы.

Подпись экзаменатора _____

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

УТВЕРЖДЕНО
на заседании кафедры

Протокол № _____
Зав. кафедрой Субботина Ю.Д.

Дисциплина: Организационное поведение
Кафедра: Экономики и управления
Факультет: Экономики и управления

Экзаменационный билет № 11

1. Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение работников (авторитаризм, макиавеллизм, локус контроля, ориентация на достижения, догматизм).
2. Методы научного исследования организационного поведения: наблюдение, метод описания критических ситуаций, анализ документов, контент-анализ, опрос, эксперимент.

Подпись экзаменатора _____

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

УТВЕРЖДЕНО
на заседании кафедры

Протокол № _____
Зав. кафедрой Субботина Ю.Д.

Дисциплина: Организационное поведение
Кафедра: Экономики и управления
Факультет: Экономики и управления

Экзаменационный билет № 12

1. Мотивы и потребности людей в организациях. Содержательные теории мотивации: теория мотивации А.Маслоу, К.Альдерфера, теория Х-У Д. Мак-Грегора, двухфакторная теория мотивации Ф. Херцберга.
2. Маркетинговое управление поведением. Имиджевые регуляторы организационного поведения. Управление поведением клиентуры: Клиентурный, антиклиентурный, избирательно-клиентурный и псевдоклиентурный типы поведения.

Подпись экзаменатора _____

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

УТВЕРЖДЕНО
на заседании кафедры

Протокол № _____
Зав. кафедрой Субботина Ю.Д.

Дисциплина: Организационное поведение
Кафедра: Экономики и управления
Факультет: Экономики и управления

Экзаменационный билет № 13

1. Процессуальные теории мотивации: теория подкрепления мотивов, теория ожидания, целевая теория мотивации, модификация поведения.
2. Проблемы нормы и патологии в организационном поведении. Деструктивное поведение работников.

Подпись экзаменатора _____

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

УТВЕРЖДЕНО
на заседании кафедры

Протокол № _____
Зав. кафедрой Субботина Ю.Д.

Дисциплина: Организационное поведение
Кафедра: Экономики и управления
Факультет: Экономики и управления

Экзаменационный билет № 14

1. Мотивация и эффективность организации. Программы и методы стимулирования эффективной деятельности работников. Система оплаты труда как регулятор организационного поведения.
2. Поведенческие ресурсы управления и обратная связь управленческих отношений. Организационный порядок, субординационное и координационное поведение.

Подпись экзаменатора _____

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

УТВЕРЖДЕНО
на заседании кафедры

Протокол № _____
Зав. кафедрой Субботина Ю.Д.

Дисциплина: Организационное поведение
Кафедра: Экономики и управления
Факультет: Экономики и управления

Экзаменационный билет № 15

1. Организационная культура: структура, содержание, формирование, влияние на эффективность организации. Модели В.Сате, Т.Питерса, Р.Уотермена, Т.Парсонса, Г.Хофштеде, У. Оучи.
2. Основное управленческое отношение и его полярные модели. Приобщенный и отчужденный работник. Сегменты организационного поведения: ригористический, автономный, мобилизационный, прессинговый.

Подпись экзаменатора _____

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

УТВЕРЖДЕНО
на заседании кафедры

Протокол № _____
Зав. кафедрой Субботина Ю.Д.

Дисциплина: Организационное поведение
Кафедра: Экономики и управления
Факультет: Экономики и управления

Экзаменационный билет № 16

1. Коммуникативное поведение человека в организации. Коммуникативная, регулятивная, перцептивная функции общения.
2. Ингрупповые фаворитизм, стереотипизация, атрибуция. Содержание и функция полоролевых стереотипов, феномен “стеклянного потолка”. Межэтническое взаимодействие.

Подпись экзаменатора _____

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

УТВЕРЖДЕНО
на заседании кафедры

Протокол № _____
Зав. кафедрой Субботина Ю.Д.

Дисциплина: Организационное поведение
Кафедра: Экономики и управления
Факультет: Экономики и управления

Экзаменационный билет № 17

1. Система организационного общения, нисходящие, восходящие и горизонтальные информационные потоки. Типы коммуникационных сетей.
2. Межгрупповое взаимодействие в организации и теоретические подходы к его исследованию: мотивационный, ситуативный, когнитивный, деятельностный.

Подпись экзаменатора _____

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

УТВЕРЖДЕНО
на заседании кафедры

Протокол № _____
Зав. кафедрой Субботина Ю.Д.

Дисциплина: Организационное поведение
Кафедра: Экономики и управления
Факультет: Экономики и управления

Экзаменационный билет № 18

1. Формальное и неформальное общение в организации. Общение и стиль руководства. Пути повышения эффективности общения в организациях.
2. Ситуационные переменные, влияющие на групповое организационное поведение: личностные особенности членов группы, размер группы, неоднородность группы.

Подпись экзаменатора _____

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

УТВЕРЖДЕНО
на заседании кафедры

Протокол № _____
Зав. кафедрой Субботина Ю.Д.

Дисциплина: Организационное поведение
Кафедра: Экономики и управления
Факультет: Экономики и управления

Экзаменационный билет № 19

1. Уровни анализа организационного поведения: индивид, группа, организация. Формирование группового поведения в организации.
2. Диспозиционные отношения и статусы в организации: источники, функции, соответствие. Ролевая идентификация, ролевой конфликт.

Подпись экзаменатора _____

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

УТВЕРЖДЕНО
на заседании кафедры

Протокол № _____
Зав. кафедрой Субботина Ю.Д.

Дисциплина: Организационное поведение
Кафедра: Экономики и управления
Факультет: Экономики и управления

Экзаменационный билет № 20

1. Лидерство в организации. Лидерство и руководство. Лидерство и организационная власть.
2. Природа групп в организации, их классификация, стадии развития, структура. Групповые процессы: групповое давление и конформность, групповая сплоченность и совместимость. Групповые нормы и санкции.

Подпись экзаменатора _____

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

УТВЕРЖДЕНО
на заседании кафедры

Протокол № _____

Зав. кафедрой Субботина Ю.Д.

Дисциплина: Организационное поведение
Кафедра: Экономики и управления
Факультет: Экономики и управления

Экзаменационный билет № 21

1. Структурные теории организационного лидерства: теории великих людей, взгляды О.Тида, У.Бенниса, Дж. Ханта.
2. Организационный конфликт, природа, генезис, стадии. Конфликтные управленческие позиции и зоны.

Подпись экзаменатора _____

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

УТВЕРЖДЕНО
на заседании кафедры

Протокол № _____

Зав. кафедрой Субботина Ю.Д.

Дисциплина: Организационное поведение
Кафедра: Экономики и управления
Факультет: Экономики и управления

Экзаменационный билет № 22

1. Поведенческий подход к лидерству в организации: эксперименты К. Левина, исследования университета Огайо, исследования Мичиганского университета, управленческая решетка Р.Блейка и Дж. Моутона.
2. Управленческий цикл руководителя. Проблемное осмысление информации, запуск управленческих решений и делегирование полномочий.

Подпись экзаменатора _____

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

УТВЕРЖДЕНО
на заседании кафедры

Протокол № _____
Зав. кафедрой Субботина Ю.Д.

Дисциплина: Организационное поведение
Кафедра: Экономики и управления
Факультет: Экономики и управления

Экзаменационный билет № 23

1. Ситуационный подход к организационному лидерству: РМ-теория лидерства Д.Мисуми, модель Ф.Фидлера, ситуационная теория Херси- Бланшара.
2. Управление поведением организации как целого. Взаимодействие организации с внешней средой. Организация как открытая система. Детерминация структур и процессов организации средовой неопределенностью.

Подпись экзаменатора _____

Критерии оценки, уровень сформированности компетенций:

- оценка «отлично» (повышенный уровень) выставляется студенту, если студент обладает глубокими и прочными знаниями программного материала; при ответе на все два вопроса продемонстрировал исчерпывающее, последовательное и логически стройное изложение; правильно сформулировал понятия и закономерности по вопросам; использовал примеры из дополнительной литературы и практики; сделал вывод по излагаемому материалу;

- оценка «хорошо» (средний уровень) выставляется студенту, если студент обладает достаточно полным знанием программного материала; его ответ представляет грамотное изложение учебного материала по существу; отсутствуют существенные неточности в формулировании понятий; правильно применены теоретические положения, подтвержденные примерами; сделан вывод; два вопроса освещены полностью или один вопрос освещён полностью, а другой доводится до логического завершения при наводящих вопросах преподавателя;

- оценка «удовлетворительно» (пороговый уровень) выставляется студенту, если студент имеет общие знания основного материала без усвоения некоторых существенных положений; формулирует основные понятия с некоторой неточностью; затрудняется в приведении примеров, подтверждающих теоретические положения; один вопрос разобран полностью, второй начат, но не завершён до конца; два вопроса начаты и при помощи наводящих вопросов доводятся до конца;

- оценка «неудовлетворительно» (уровень не сформирован) выставляется студенту, если студент не знает значительную часть программного материала; допустил существенные ошибки в процессе изложения; не умеет выделить главное и сделать вывод; приводит ошибочные определения; ни один вопрос не рассмотрен до конца, наводящие вопросы не помогают.

Перечень компетенций, проверяемых на экзамене: ОПК-4, ПК-1, ПК-2.