МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ТЕХНОЛОГИЙ И УПРАВЛЕНИЯ ИМЕНИ К.Г. РАЗУМОВСКОГО (ПЕРВЫЙ КАЗАЧИЙ УНИВЕРСИТЕТ)»

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 6E2133CC3BE1AA675ED8BC2769943B3E
Владелец: Павлятенко Геннадий Владимирович
Действителен: с 24.07.2023 до 16.10.2024

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой бизнеса и гпроектных технологий

_____Беспамятнова Л.П

«24» февраля 2022 г.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Б1.О.03.06 ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ МОДУЛЬ
Организационное поведение

Кафедра бизнеса и проектных технологий

Направление подготовки:	38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль):	Процессное управление организацией
Квалификация выпускника:	Бакалавр
Форма обучения:	очно-заочная
Общая трудоемкость:	144 часов/4 з.е.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00AA7853CEFA35F0837BA866654F3503A6
Владелец: Павлятенко Геннадий Владимирович
Действителен: с 08.12.2025 до 03.03.2027

Ростов-на-Дону, 2022 г.

Программу составил(и):
канд.экон.наук доц. Бражка О.А.

Рабочая программа дисциплины (модуля)
"Организационное поведение"
разработана составлена на основании учебного плана, утвержденного ученым советом 24 февраля 2022 г. протокол № 6 в соответствии
с ФГОС ВО Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 970)
07.007. Профессиональный стандарт "СПЕЦИАЛИСТ ПО ПРОЦЕССНОМУ УПРАВЛЕНИЮ", утверждённый приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 апреля 2018 г. N 248н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 8 мая 2018 г., регистрационный N 51030)

Руководитель ОПОП
канд.экон.наук, доц. Беспамятнова Л.П_____

Рабочая программа обсуждена на заседании обеспечивающей кафедры
бизнеса и проектных технологий
Протокол от 24 февраля 2022 г. № 6
Зав. кафедрой Беспамятнова Л.П_____

СОДЕРЖАНИЕ

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ И ОБЪЕМ С РАСПРЕДЕЛЕНИЕМ ПО СЕМЕСТРАМ

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

6. ОЦЕНОЧНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

9. ОРГАНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1. Цели:

Целью дисциплины «Организационное поведение» является формирование у студентов системных знаний о поведении людей в различных типах организаций, влиянии функциональной и личностной компоненты коммуникативных отношений, социально-психологических особенностях взаимодействия людей, структуре
мотивационных факторов поведения людей в организации; формирование практических навыков управления поведением людей в организациях.

1.2. Задачи:

Основными задачами курса являются:
- изучение основных теорий и концепций организационного поведения для управления персоналом организаций;
- выработка умения анализировать и диагностировать конкретные профессиональные ситуации, ставить цели, задачи и находить методы их решения;
- овладение современным инструментарием управления человеческими ресурсами в рамках организаций.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ И ОБЪЕМ С РАСПРЕДЕЛЕНИЕМ ПО СЕМЕСТРАМ

Цикл (раздел) ОП: Б1.О

Дисциплина относится к обязательной части ОПОП и обязательна для освоения.

Связь с предшествующими дисциплинами (модулями), практиками

№ п/п	Наименование	Семестр	Шифр компетенции
1	Экономическая теория	2	ОПК-1
2	Введение в профессию	1	ОПК-1

Связь с последующими дисциплинами (модулями), практиками

№ п/п	Наименование	Семестр	Шифр компетенции
1	Ознакомительная практика	4	УК-4, УК-7, УК-11, УК-2, УК-5, УК-6, УК-1, ОПК-6, ОПК-1
2	Технологическая (проектно-технологическая) практика	6	УК-1, УК-3, УК-10, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-5, УК-5, ОПК-6, УК-8, УК-9, УК-2, УК-4, УК-6, ОПК-4

Распределение часов дисциплины

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	3 (2.1)		Итого	
Недель	17 2/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	8	8	8	8
Практические	8	8	8	8
Итого ауд.	16	16	16	16
Контактная работа	16	16	16	16
Сам. работа	101	101	101	101
Часы на контроль	27	27	27	27
Итого	144	144	144	144

Вид промежуточной аттестации:

Экзамен 3 семестр

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины (модуля) направлен на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

ОПК-1:Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории;

ОПК-1.1: Знает экономическую, организационную и управленческую теорию

ОПК-1.2: Умеет решать профессиональные задачи на основе знаний экономической, организационной и управленческой теории

ОПК-1.3: Владеет навыками применения экономических знаний при выполнении практических задач, обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименования разделов, тем, их краткое содержание и результаты освоения /вид занятия/	Семестр	Часов	Интеракт.	Прак. подг.	Индикаторы достижения компетенции	Оценочные средства
	Раздел 1.Раздел 1. Основы теории организационного поведения.						
1.1	**Предмет теории организационного поведения. Понятие, генезис и цели организационного поведения. Междисциплинарный характер теории организационного поведения. Основополагающие концепции организационного поведения. Элементы системы организационного поведения. Модели организационного поведения. Современные проблемы ОП. Особенности организационного поведения в России /Пр/**	3	0,5	0	0	ОПК-1.1,ОПК-1.2,ОПК-1.3	устный опрос тестирование
1.2	**Предмет теории организационного поведения. Понятие, генезис и цели организационного поведения. Междисциплинарный характер теории организационного поведения. Основополагающие концепции организационного поведения. Элементы системы организационного поведения. Модели организационного поведения. Современные проблемы ОП. Особенности организационного поведения в России Знать: профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории; Уметь: решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории; Владеть: способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории; /Лек/**	3	0,5	0	0	ОПК-1.1,ОПК-1.2,ОПК-1.3	конспект
1.3	**Предмет теории организационного поведения. Понятие, генезис и цели организационного поведения. Междисциплинарный характер теории организационного поведения. Основополагающие концепции организационного поведения. Элементы системы организационного поведения. Модели организационного поведения. Современные проблемы ОП. Особенности организационного поведения в**	3	9	0	0	ОПК-1.1,ОПК-1.2,ОПК-1.3	реферат доклад

	России /Ср/						
	Раздел 2.Раздел 2. Поведение в организации и его модификация						
2.1	**Типы поведения сотрудников в организации. Ролевое поведение в организации. Антиролевое (девиантное) поведение в организации. Факторы, способствующие девиации. Классификация преступлений и девиации на работе. Надролевое поведение в организации. Поведение организационного гражданина. Научение поведению. Типы научения: классическое (рефлексное), оперантное и социальное. Принципы научения: подкрепление и наказание. Типы, формы и частота компенсации. Компетенция персонала. Социализация индивида в организации. Модификация организационного поведения (МОП). Знать: профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории; Уметь: решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории; Владеть: способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории; /Лек/**	3	0,5	0	0	ОПК-1.1,ОПК-1.2,ОПК-1.3	устный опрос тестирование конспект
2.2	**Типы поведения сотрудников в организации. Ролевое поведение в организации. Антиролевое (девиантное) поведение в организации. Факторы, способствующие девиации. Классификация преступлений и девиации на работе. Надролевое поведение в организации. Поведение организационного гражданина. Научение поведению. Типы научения: классическое (рефлексное), оперантное и социальное. Принципы научения: подкрепление и наказание. Типы, формы и частота компенсации. Компетенция персонала. Социализация индивида в организации. Модификация организационного поведения (МОП). /Пр/**	3	0,5	0	0	ОПК-1.1,ОПК-1.2,ОПК-1.3	устный опрос коллоквиум реферат доклад
2.3	**Типы поведения сотрудников в**	3	11	0	0	ОПК-	реферат

	организации. Ролевое поведение в организации. Антиролевое (девиантное) поведение в организации. Факторы, способствующие девиации. Классификация преступлений и девиации на работе. Надролевое поведение в организации. Поведение организационного гражданина. Научение поведению. Типы научения: классическое (рефлексное), оперантное и социальное. Принципы научения: подкрепление и наказание. Типы, формы и частота компенсации. Компетенция персонала. Социализация индивида в организации. Модификация организационного поведения (МОП). /Ср/					1.1,ОПК-1.2,ОПК-1.3	доклад собеседование конспект
	Раздел 3.Раздел 3. Личность в организации						
3.1	**Понятие личности и ее структура. Процесс формирования и развития личности. Современные теории личности. Типологии личностей. Методики измерения психологических характеристик личности: тест Майерс-Бриггс, тест Раймонда-Кеттела, цветовой тест Люшера, теория соответствия личности работе, "шестигранник Холланда", тест Айзенка, модель "Большая пятерка" личностных качеств. Формирование индивидуальности человека. Характеристики индивидуальности человека: допущение авторитаризма, догматизм, локус контроля, типы личности А и Б, самоэффективность, восприятие риска, реактивность/проактивность, креативность и инновационность, макиавеллизм, достижительность, перфекционизм. Эмоциональный интеллект. Знать: профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории; Уметь: решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории; Владеть: способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории;**	3	1	0	0	ОПК-1.1,ОПК-1.2,ОПК-1.3	устный опрос тестирование конспект

	/Лек/						
3.2	**Понятие личности и ее структура. Процесс формирования и развития личности. Современные теории личности. Типологии личностей. Методики измерения психологических характеристик личности: тест Майерс-Бриггс, тест Раймонда-Кеттела, цветовой тест Люшера, теория соответствия личности работе, "шестигранник Холланда", тест Айзенка, модель "Большая пятерка" личностных качеств. Формирование индивидуальности человека. Характеристики индивидуальности человека: допущение авторитаризма, догматизм, локус контроля, типы личности А и Б, самоэффективность, восприятие риска, реактивность/проактивность, креативность и инновационность, макиавеллизм, достижительность, перфекционизм. Эмоциональный интеллект. /Пр/**	3	1	0	0	ОПК-1.1,ОПК-1.2,ОПК-1.3	контрольная работа реферат доклад
3.3	**Понятие личности и ее структура. Процесс формирования и развития личности. Современные теории личности. Типологии личностей. Методики измерения психологических характеристик личности: тест Майерс-Бриггс, тест Раймонда-Кеттела, цветовой тест Люшера, теория соответствия личности работе, "шестигранник Холланда", тест Айзенка, модель "Большая пятерка" личностных качеств. Формирование индивидуальности человека. Характеристики индивидуальности человека: допущение авторитаризма, догматизм, локус контроля, типы личности А и Б, самоэффективность, восприятие риска, реактивность/проактивность, креативность и инновационность, макиавеллизм, достижительность, перфекционизм. Эмоциональный интеллект. /Ср/**	3	11	0	0	ОПК-1.1,ОПК-1.2,ОПК-1.3	реферат доклад
	Раздел 4.Раздел 4. Ценности и установки работников в организации.						
4.1	**Ценности: классификации, примеры, влияние на организационное поведение. Динамика ценностей российских работников. Верования: виды, примеры, связь с ценностями. Работа с верованиями. Принципы работников организации. Установки работников: понятие, компоненты, функции. Методы изменения установок. Когнитивный диссонанс.**	3	1	0	0	ОПК-1.1,ОПК-1.2,ОПК-1.3	устный опрос тестирование конспект

	Удовлетворенность работой. Вовлеченность в работу. Приверженность организации. Желание остаться /покинуть организацию. Знать: профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории; Уметь: решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории; Владеть: способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории; /Лек/						
4.2	**Ценности: классификации, примеры, влияние на организационное поведение. Динамика ценностей российских работников. Верования: виды, примеры, связь с ценностями. Работа с верованиями. Принципы работников организации. Установки работников: понятие, компоненты, функции. Методы изменения установок. Когнитивный диссонанс. Удовлетворенность работой. Вовлеченность в работу. Приверженность организации. Желание остаться /покинуть организацию. /Пр/**	3	1	0	0	ОПК-1.1,ОПК-1.2,ОПК-1.3	устный опрос коллоквиум реферат доклад
4.3	**Ценности: классификации, примеры, влияние на организационное поведение. Динамика ценностей российских работников. Верования: виды, примеры, связь с ценностями. Работа с верованиями. Принципы работников организации. Установки работников: понятие, компоненты, функции. Методы изменения установок. Когнитивный диссонанс. Удовлетворенность работой. Вовлеченность в работу. Приверженность организации. Желание остаться /покинуть организацию. /Ср/**	3	12	0	0	ОПК-1.1,ОПК-1.2,ОПК-1.3	реферат доклад
	Раздел 5.Раздел 5. Психические состояния и процесс восприятия						
5.1	**Психические состояния работников в организации: выученная беспомощность, психологическое благополучие, зависть, "профессиональное выгорание". Сущность и значимость восприятия. Избирательность**	3	1	0	0	ОПК-1.1,ОПК-1.2,ОПК-1.3	тестирование конспект

	восприятия. Внешние факторы внимания. Набор внутренних факторов внимания. Восприятие человеком организационного окружения. Организация восприятия. Социальное восприятие. Характеристики наблюдателя и наблюдаемого. Важнейшие виды социального восприятия. Организационная справедливость. Психологический контракт работника. Законы и эффекты восприятия. Атрибуция. Процесс управления впечатлением. Стратегии управления впечатлением. **Знать:** **профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории;** **Уметь:** **решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории;** **Владеть:** **способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории;** **/Лек/**						
5.2	**Психические состояния работников в организации: выученная беспомощность, психологическое благополучие, зависть, "профессиональное выгорание". Сущность и значимость восприятия. Избирательность восприятия. Внешние факторы внимания. Набор внутренних факторов внимания. Восприятие человеком организационного окружения. Организация восприятия. Социальное восприятие. Характеристики наблюдателя и наблюдаемого. Важнейшие виды социального восприятия. Организационная справедливость. Психологический контракт работника. Законы и эффекты восприятия. Атрибуция. Процесс управления впечатлением. Стратегии управления впечатлением. /Пр/**	3	1	0	0	ОПК-1.1,ОПК-1.2,ОПК-1.3	устный опрос коллоквиум контрольная работа доклад
5.3	**Психические состояния работников в организации: выученная беспомощность, психологическое благополучие, зависть, "профессиональное выгорание". Сущность и значимость восприятия. Избирательность восприятия. Внешние факторы внимания. Набор внутренних**	3	11	0	0	ОПК-1.1,ОПК-1.2,ОПК-1.3	реферат доклад

	факторов внимания. Восприятие человеком организационного окружения. Организация восприятия. Социальное восприятие. Характеристики наблюдателя и наблюдаемого. Важнейшие виды социального восприятия. Организационная справедливость. Психологический контракт работника. Законы и эффекты восприятия. Атрибуция. Процесс управления впечатлением. Стратегии управления впечатлением. /Ср/						
	Раздел 6.Раздел 6. Управление конфликтами и стрессами в организации						
6.1	**Природа конфликта. Конфликтная ситуация. Инцидент. Фрустрация. Причины конфликтов. Модель конфликта. Классификация конфликтов. Типы поведения людей в конфликтной ситуации. Методы разрешения конфликтов. Управление конфликтами. Роль конфликта в современных организациях. Причины и симптомы стресса. Влияние стресса на здоровье работников. Психологические проблемы, вызываемые стрессом. Поведенческие проблемы, обусловленные стрессом. Влияние стрессов на деятельность организации. Индивидуальные методы борьбы со стрессом. Способы борьбы со стрессом в организации. Знать: профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории; Уметь: решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории; Владеть: способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории; /Лек/**	3	1	0	0	ОПК-1.1,ОПК-1.2,ОПК-1.3	тестирование конспект
6.2	**Природа конфликта. Конфликтная ситуация. Инцидент. Фрустрация. Причины конфликтов. Модель конфликта. Классификация конфликтов. Типы поведения людей в конфликтной ситуации. Методы разрешения конфликтов. Управление конфликтами. Роль конфликта в современных организациях. Причины и**	3	1	0	0	ОПК-1.1,ОПК-1.2,ОПК-1.3	устный опрос коллоквиум контрольная работа доклад

	симптомы стресса. Влияние стресса на здоровье работников. Психологические проблемы, вызываемые стрессом. Поведенческие проблемы, обусловленные стрессом. Влияние стрессов на деятельность организации. Индивидуальные методы борьбы со стрессом. Способы борьбы со стрессом в организации. /Пр/						
6.3	**Природа конфликта. Конфликтная ситуация. Инцидент. Фрустрация. Причины конфликтов. Модель конфликта. Классификация конфликтов. Типы поведения людей в конфликтной ситуации. Методы разрешения конфликтов. Управление конфликтами. Роль конфликта в современных организациях. Причины и симптомы стресса. Влияние стресса на здоровье работников. Психологические проблемы, вызываемые стрессом. Поведенческие проблемы, обусловленные стрессом. Влияние стрессов на деятельность организации. Индивидуальные методы борьбы со стрессом. Способы борьбы со стрессом в организации. /Ср/**	3	11	0	0	ОПК-1.1,ОПК-1.2,ОПК-1.3	реферат доклад
	Раздел 7.Раздел 7. Деловые переговоры						
7.1	**Переговоры как образ мышления и жизни. Предмет переговоров. Позиции и пропозиции. Диагностика переговоров. Этапы переговорного процесса. Типичные модели поведения на переговорах. Техника взаимодействия. Аргументация. Наиболее распространенные виды переговоров. Ведение переговоров в условиях критической ситуации. Влияние национальных различий на процесс деловых переговоров. Знать: профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории; Уметь: решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории; Владеть: способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории; /Лек/**	3	1	0	0	ОПК-1.1,ОПК-1.2,ОПК-1.3	тестирование конспект
7.2	**Переговоры как образ мышления и**	3	1	0	0	ОПК-	устный опрос

	жизни. Предмет переговоров. Позиции и пропозиции. Диагностика переговоров. Этапы переговорного процесса. Типичные модели поведения на переговорах. Техника взаимодействия. Аргументация. Наиболее распространенные виды переговоров. Ведение переговоров в условиях критической ситуации. Влияние национальных различий на процесс деловых переговоров. /Пр/					1.1,ОПК-1.2,ОПК-1.3	коллоквиум контрольная работа доклад
7.3	**Переговоры как образ мышления и жизни. Предмет переговоров. Позиции и пропозиции. Диагностика переговоров. Этапы переговорного процесса. Типичные модели поведения на переговорах. Техника взаимодействия. Аргументация. Наиболее распространенные виды переговоров. Ведение переговоров в условиях критической ситуации. Влияние национальных различий на процесс деловых переговоров. /Ср/**	3	11	0	0	ОПК-1.1,ОПК-1.2,ОПК-1.3	реферат доклад
	Раздел 8.Раздел 8. Организационная культура и поведение в организации.						
8.1	**Концепция организационной культуры. Уровни организационной культуры. Объективная и субъективная организационная культура. Субкультуры в организации. Типология культур. Развитие организационной культуры. Влияние культуры на организационную эффективность. Соответствие культуры принятой стратегии. Управление организационной культурой. Знать: профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории; Уметь: решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории; Владеть: способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории; /Лек/**	3	1	0	0	ОПК-1.1,ОПК-1.2,ОПК-1.3	тестирование конспект
8.2	**Концепция организационной культуры. Уровни организационной культуры. Объективная и субъективная организационная культура.**	3	1	0	0	ОПК-1.1,ОПК-1.2,ОПК-1.3	устный опрос коллоквиум контрольная работа доклад

	Субкультуры в организации. Типология культур. Развитие организационной культуры. Влияние культуры на организационную эффективность. Соответствие культуры принятой стратегии. Управление организационной культурой. /Пр/						
8.3	**Концепция организационной культуры. Уровни организационной культуры. Объективная и субъективная организационная культура. Субкультуры в организации. Типология культур. Развитие организационной культуры. Влияние культуры на организационную эффективность. Соответствие культуры принятой стратегии. Управление организационной культурой. /Ср/**	3	11	0	0	ОПК-1.1,ОПК-1.2,ОПК-1.3	реферат доклад
	Раздел 9.Раздел 9. Влияние социальной макросреды на организационное поведение.						
9.1	**Национальная культура, основные критерии национальных особенностей. Влияние национальной культуры на организационную культуру компании. Социальная организация бизнеса. Модель изучения культурных ценностей Г. Ховстеде. Модель влияния национальной культуры на культуру организации Г. Лэйн и Дж. Дистефано. Модель Р. Инглхарта. Модель У. Оучи. Практики институализированных социальных взаимодействий. Сочетание высоких образовательных характеристик с низким душевым доходом. Высокие трудовые нагрузки как условие хороших заработков и карьерных продвижений. Этноцентризм и «культурный шок». Меры, способствующие культурной адаптации. Современное состояние организационной культуры в России: национально-культурные особенности России, специфика формирования ОК в российских организациях, взаимосвязь репутации организации и ее корпоративной культуры. Знать: профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории; Уметь: решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории;**	3	1	0	0	ОПК-1.1,ОПК-1.2,ОПК-1.3	тестирование конспект

	Владеть: способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории; /Лек/						
9.2	**Национальная культура, основные критерии национальных особенностей. Влияние национальной культуры на организационную культуру компании. Социальная организация бизнеса. Модель изучения культурных ценностей Г. Ховстеде. Модель влияния национальной культуры на культуру организации Г. Лэйн и Дж. Дистефано. Модель Р. Инглхарта. Модель У. Оучи. Практики институализированных социальных взаимодействий. Сочетание высоких образовательных характеристик с низким душевым доходом. Высокие трудовые нагрузки как условие хороших заработков и карьерных продвижений. Этноцентризм и «культурный шок». Меры, способствующие культурной адаптации. Современное состояние организационной культуры в России: национально-культурные особенности России, специфика формирования ОК в российских организациях, взаимосвязь репутации организации и ее корпоративной культуры. /Пр/**	3	1	0	0	ОПК-1.1,ОПК-1.2,ОПК-1.3	устный опрос коллоквиум контрольная работа доклад
9.3	**Национальная культура, основные критерии национальных особенностей. Влияние национальной культуры на организационную культуру компании. Социальная организация бизнеса. Модель изучения культурных ценностей Г. Ховстеде. Модель влияния национальной культуры на культуру организации Г. Лэйн и Дж. Дистефано. Модель Р. Инглхарта. Модель У. Оучи. Практики институализированных социальных взаимодействий. Сочетание высоких образовательных характеристик с низким душевым доходом. Высокие трудовые нагрузки как условие хороших заработков и карьерных продвижений. Этноцентризм и «культурный шок». Меры, способствующие культурной адаптации. Современное состояние организационной культуры в России: национально-культурные особенности России, специфика**	3	14	0	0	ОПК-1.1,ОПК-1.2,ОПК-1.3	реферат доклад коллоквиум

	формирования ОК в российских организациях, взаимосвязь репутации организации и ее корпоративной культуры. /Ср/						
9.4	**экзамен /Экзамен/**	3	27	0	0	ОПК-1.1,ОПК-1.2,ОПК-1.3	вопросы к экзамену, тестирование

Перечень применяемых активных и интерактивных образовательных технологий:
Анализ конкретных ситуаций

Игровые технологии

Технологии игрового обучения — это способы, методы и приемы, с помощью которых преподаватель задает ситуации, в которых должны оказаться ученики для получения знаний или практического полезного опыта; формирует обстоятельства, побуждающие учеников к самостоятельному принятию решений — чтобы потом сделать выводы, проработать ошибки; предлагает выбор - разные социальные роли и «маски», варианты решения задач, которые позволяют лучше узнать себя, проконтролировать свое поведение, эффективнее справиться со сложным делом; создает среду для повышения мотивации с помощью активизации воображения, «духа соперничества», азарта, групповой деятельности

Технологии проведения семинара в форме дискуссии

Технология «Дебаты»

Предназначение этой технологии состоит в том, что она является механизмом приобщения студентов к нормам и ценностям гражданского, научного иди профессионального сообщества а также адаптации их к условиям довременного общества, рынка и производства, предполагающего умение конкурировать, вести полемику, отстаивать свои интересы. дебаты могут испльзоваться в следующих сферах: 1. как разовидность интеллектуальной гры; 2. в воспитательной работе (воспитание навков самоменеджмента и самопрезентации); 3. в научно-исследовательской деятельности; 4. в учебной деятельности как форма и технологии обучения

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Рекомендации по выполнению домашних заданий в режиме СРС
Самостоятельная работа студентов включает в себя выполнение различного рода заданий, которые ориентированы на более глубокое усвоение материала изучаемой дисциплины. По каждой теме учебной дисциплины студентам, как правило, преподавателем предлагается перечень заданий для самостоятельной работы для учета и оценивания её посредством БРС. Задания для самостоятельной работы должны исполняться самостоятельно и представляться в установленный преподавателем срок, а также соответствовать установленным требованиям по структуре и его оформлению (см. соответствующие ЕМУ… действующей редакции).
Студентам следует:
1. Руководствоваться регламентом СРС, определенным РПД;
2. Своевременно выполнять все задания, выдаваемые преподавателем для самостоятельного выполнения;
3. Использовать в выполнении, оформлении и сдаче заданий установленные кафедрой требования, обозначенные в «Единых методических указаниях… (ЕМУ)…» для соответствующих видов текущего/рубежного/промежуточного контроля.
4. При подготовке к зачету/экзамену, параллельно с лекциями и рекомендуемой литературой, прорабатывать соответствующие научно-теоретические и практико- прикладные аспекты дисциплины.
Рекомендации по работе с источниками информации и литературой
Любая форма самостоятельной работы студента (подготовка к семинарскому занятию, написание эссе, курсовой работы, доклада и т.п.) начинается с поиска и изучения соответствующих источников информации, включая специализированную и учебную литературу.
В каждой РПД указана основная и дополнительная литература. Основная литература, как правило - это учебники и учебные пособия. Дополнительная литература - это учебные издания прошлых лет (более 10-ти) монографии, сборники научных трудов, журнальные и газетные статьи, различные справочники, энциклопедии, интернет ресурсы и прочее….
Любой выбранный источник информации (сайт, поисковый контент, учебное пособие, монографию, отчет, статью и т.п.) необходимо внимательно просмотреть, определившись с актуальностью тематического состава данного информационного источника.
5. в книгах - следует ознакомиться с оглавлением и научно-справочным аппаратом, прочитать аннотацию и предисловие; целесообразно ее пролистать, рассмотреть иллюстрации, таблицы, диаграммы, приложения - такое поверхностное ознакомление позволит узнать, какие главы следует читать внимательно, какие прочитать быстро, какие просто просмотреть на будущее;
6. при работе с интернет-источником - целесообразно систематизировать (поименовать в соответствии с наполнением, сохранять в подпапки-разделы и т.п. приемы) или иным образом выделять важную для себя информацию и данные;
7. если книга/журнал/компьютер не являются собственностью студента, то целесообразно записывать название книг, статей, номера страниц, которые привлекли внимание, а позже, следует возвратиться к ним, и перечитать нужную информацию более предметно.
Выделяются следующие виды записей при работе с литературой:
• Конспект - краткая схематическая запись основного содержания научной работы. Целью является не переписывание

произведения, а выявление его логики, системы доказательств, основных выводов. Хороший конспект должен сочетать полноту изложения с краткостью. • Цитата - точное воспроизведение текста; заключается в кавычки; точно указывается источник, автор, год издания (или, номер источника из списка литературы - в случае заимствованного цитирования) в прямоугольных скобках.

- Тезисы - концентрированное изложение основных положений прочитанного материала.
- Аннотация - очень краткое изложение содержания прочитанной работы (поисковый образ).
- Резюме – краткие выводы и положения работы, ее концептуальные итоги.

6. ОЦЕНОЧНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

6.1. Перечень компетенций с указанием этапов формирования индикаторов их достижения в процессе освоения ОПОП

ОПК-1:Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории;

Недостаточный уровень:

Знания отсутствуют, умения и навыки не сформированы, в части знает экономическую, организационную и управленческую теорию

Знания отсутствуют, умения и навыки не сформированы, в части решать профессиональные задачи на основе знаний экономической, организационной и управленческой теории

Знания отсутствуют, умения и навыки не сформированы, в части владения навыками применения экономических знаний при выполнении практических задач, обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности

Пороговый уровень:

Сформированы базовые структуры знаний. Умения фрагментарны и носят репродуктивный характер. Демонстрируется низкий уровень самостоятельности практического навыка, в части знает экономическую, организационную и управленческую теорию

Сформированы базовые структуры знаний. Умения фрагментарны и носят репродуктивный характер. Демонстрируется низкий уровень самостоятельности практического навыка, в части решать профессиональные задачи на основе знаний экономической, организационной и управленческой теории

Сформированы базовые структуры знаний. Умения фрагментарны и носят репродуктивный характер. Демонстрируется низкий уровень самостоятельности практического навыка, в части владения навыками применения экономических знаний при выполнении практических задач, обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности

Продвинутый уровень:

Знания обширные, системные. Умения носят репродуктивный характер применяются к решению типовых заданий. Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка, в части знает экономическую, организационную и управленческую теорию

Знания обширные, системные. Умения носят репродуктивный характер применяются к решению типовых заданий. Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка, в части решать профессиональные задачи на основе знаний экономической, организационной и управленческой теории

Знания обширные, системные. Умения носят репродуктивный характер применяются к решению типовых заданий. Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка, в части владения навыками применения экономических знаний при выполнении практических задач, обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности

Высокий уровень:

Знания твердые, аргументированные, всесторонние. Умения успешно применяются к решению как типовых, так и нестандартных творческих заданий. Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность практического навыка, в части знает экономическую, организационную и управленческую теорию

Знания твердые, аргументированные, всесторонние. Умения успешно применяются к решению как типовых, так и нестандартных творческих заданий. Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность практического навыка, в части решать профессиональные задачи на основе знаний экономической, организационной и управленческой теории

Знания твердые, аргументированные, всесторонние. Умения успешно применяются к решению как типовых, так и нестандартных творческих заданий. Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность практического навыка, в части владения навыками применения экономических знаний при выполнении практических задач, обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности

6.2. Шкала оценивания в зависимости от уровня сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций

Характеристики индикаторов достижения компетенций	**1. Недостаточный: компетенции не сформированы.**	**2. Пороговый: компетенции сформированы.**	**3. Продвинутый: компетенции сформированы.**	**4. Высокий: компетенции сформированы.**
Знания:	Знания отсутствуют.	Сформированы базовые структуры знаний.	Знания обширные, системные.	Знания твердые, аргументированные, всесторонние.
Умения:	Умения не	Умения фрагментарны и	Умения носят	Умения успешно

	сформированы.	носят репродуктивный характер.	репродуктивный характер применяются к решению типовых заданий.	применяются к решению как типовых, так и нестандартных творческих заданий.
Навыки:	Навыки не сформированы.	Демонстрируется низкий уровень самостоятельности практического навыка.	Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка.	Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность практического навыка.

Описание критериев оценивания

Обучающийся демонстрирует: - существенные пробелы в знаниях учебного материала; - допускаются принципиальные ошибки при ответе на основные вопросы билета, отсутствует знание и понимание основных понятий и категорий; - непонимание сущности дополнительных вопросов в рамках заданий билета; - отсутствие умения выполнять практические задания, предусмотренные программой дисциплины; - отсутствие готовности (способности) к дискуссии и низкая степень контактности.	Обучающийся демонстрирует: - знания теоретического материала; - неполные ответы на основные вопросы, ошибки в ответе, недостаточное понимание сущности излагаемых вопросов; - неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; - недостаточное владение литературой, рекомендованной программой дисциплины; - умение без грубых ошибок решать практические задания, которые следует выполнить.	Обучающийся демонстрирует: - знание и понимание основных вопросов контролируемого объема программного материала; - твердые знания теоретического материала; -способность устанавливать и объяснять связь практики и теории, выявлять противоречия, проблемы и тенденции развития; - правильные и конкретные, без грубых ошибок ответы на поставленные вопросы; - умение решать практические задания, которые следует выполнить; - владение основной литературой, рекомендованной программой дисциплины; - наличие собственной обоснованной позиции по обсуждаемым вопросам. Возможны незначительные оговорки и неточности в раскрытии отдельных положений вопросов билета, присутствует неуверенность в ответах на дополнительные вопросы.	Обучающийся демонстрирует: - глубокие, всесторонние и аргументированные знания программного материала; - полное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, точное знание основных понятий в рамках обсуждаемых заданий; - способность устанавливать и объяснять связь практики и теории; - логически последовательные, содержательные, конкретные и исчерпывающие ответы на все задания билета, а также дополнительные вопросы экзаменатора; - умение решать практические задания; - свободное использование в ответах на вопросы материалов рекомендованной основной и дополнительной литературы.
0 - 59 баллов	**60 - 69 баллов**	**70 - 89 баллов**	**90 - 100 баллов**
Оценка «незачет», «неудовлетворительно»	**Оценка «зачтено/удовлетворительно», «удовлетворительно»**	**Оценка «зачтено/хорошо», «хорошо»**	**Оценка «зачтено/отлично», «отлично»**

Оценочные средства, обеспечивающие диагностику сформированности компетенций, заявленных в рабочей программе по дисциплине (молулю) для проведения промежуточной аттестации

ОЦЕНИВАНИЕ УРОВНЯ ЗНАНИЙ: Теоретический блок вопросов. Уровень освоения программного материала, логика и грамотность изложения, умение самостоятельно обобщать и излагать материал.
1. Недостаточный уровень
Знания отсутствуют, умения и навыки не сформированы, в части владения навыками применения экономических знаний при выполнении практических задач, обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности
Знания отсутствуют, умения и навыки не сформированы, в части решать профессиональные задачи на основе знаний экономической, организационной и управленческой теории
Знания отсутствуют, умения и навыки не сформированы, в части знает экономическую, организационную и управленческую теорию
2. Пороговый уровень
Сформированы базовые структуры знаний. Умения фрагментарны и носят репродуктивный характер. Демонстрируется низкий уровень самостоятельности практического навыка, в части владения навыками применения экономических знаний при выполнении практических задач, обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности
Сформированы базовые структуры знаний. Умения фрагментарны и носят репродуктивный характер. Демонстрируется низкий уровень самостоятельности практического навыка, в части решать профессиональные задачи на основе знаний экономической, организационной и управленческой теории

Сформированы базовые структуры знаний. Умения фрагментарны и носят репродуктивный характер. Демонстрируется низкий уровень самостоятельности практического навыка, в части знает экономическую, организационную и управленческую теорию
3. Продвинутый уровень
Знания обширные, системные. Умения носят репродуктивный характер применяются к решению типовых заданий. Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка, в части владения навыками применения экономических знаний при выполнении практических задач, обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности
Знания обширные, системные. Умения носят репродуктивный характер применяются к решению типовых заданий. Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка, в части знает экономическую, организационную и управленческую теорию
Знания обширные, системные. Умения носят репродуктивный характер применяются к решению типовых заданий. Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка, в части решать профессиональные задачи на основе знаний экономической, организационной и управленческой теории
4. Высокий уровень
Знания твердые, аргументированные, всесторонние. Умения успешно применяются к решению как типовых, так и нестандартных творческих заданий. Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность практического навыка, в части владения навыками применения экономических знаний при выполнении практических задач, обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности
Знания твердые, аргументированные, всесторонние. Умения успешно применяются к решению как типовых, так и нестандартных творческих заданий. Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность практического навыка, в части решать профессиональные задачи на основе знаний экономической, организационной и управленческой теории
Знания твердые, аргументированные, всесторонние. Умения успешно применяются к решению как типовых, так и нестандартных творческих заданий. Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность практического навыка, в части знает экономическую, организационную и управленческую теорию

В случае, если сумма рейтинговых баллов, полученных при прохождении промежуточной аттестации составляет от 0 до 9 баллов, то зачет/ зачет с оценкой/ экзамен НЕ СДАН, независимо от итогового рейтинга по дисциплине.
В случае, если сумма рейтинговых баллов, полученных при прохождении промежуточной аттестации находится в пределах от 10 до 30 баллов, то зачет/ зачет с оценкой/ экзамен СДАН, и результат сдачи определяется в зависимости от итогового рейтинга по дисциплине в соответствии с утвержденной шкалой перевода из 100-балльной шкалы оценивания в 5- балльную.
Для приведения рейтинговой оценки по дисциплине по 100-балльной шкале к аттестационной по 5-балльной шкале в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости студентов федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный университет технологий и управления имени К.Г. Разумовского (Первый казачий университет) используется следующая шкала:

Аттестационная оценка по дисциплине	Рейтинговая оценка по дисциплине
"ОТЛИЧНО"	90 - 100 баллов
"ХОРОШО"	70 - 89 баллов
"УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО"	60 - 69 баллов
"НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО"	менее 60 баллов
"ЗАЧТЕНО"	более 60 баллов
"НЕ ЗАЧТЕНО"	менее 60 баллов

6.3. Оценочные средства текущего контроля (примерные темы докладов, рефератов, эссе)
Темы для рефератов и докладов:

Раздел 1. Основы теории организационного поведения
1) Основы кадрового менеджмента.
2) Трудовое поведение: содержание, структура и функции.

Раздел 2. Поведение в организации и его модификация
3) Проблемы руководства и лидерства в организации.
4) Факторы профессиональной адаптации работников.
5) Условия становления профессионального самосознания на разных этапах профессионализации работников.
6) Трудовое поведение как форма реализации профессиональных способностей личности.
7) Проблема управления организационными изменениями.
8) Команды и их создание.

Раздел 3. Личность в организации
9) Основные типологии личности.
10) Проблема формирования личности профессионала.
11) Представления о социотипах личности (по материалам соционики) .
12) Направленность личности как фактор профессионального самоопределения.

13) Проблемы межличностного поведения.

Раздел 4. Ценности и установки работников в организации
14) Факторы развития образа профессионального и жизненного «успеха».
15) Трудовая мотивация работников в современных условиях.
16) Ценностные ориентации работников в сфере трудовой деятельности.
17) Инновационная деятельность в трудовом коллективе: отношение работников к инновациям.
18) Материальное и нематериальное стимулирование труда.

Раздел 5. Психические состояния и процесс восприятия
19) Кризисы профессионального становления.
20) Сущность производственного стресса и пути его профилактики.
21) Анализ осознания и переживания кризисов профессионального развития.

Раздел 6. Управление конфликтами и стрессами в организации
22) Основные способы управления производственным конфликтом.
23) Конфликты и конфликтные ситуации в процессе труда: пути их предотвращения и разрешения.

Раздел 7. Деловые переговоры
24) Этапы переговорного процесса. Типичные модели поведения на переговорах.
25) Влияние национальных различий на процесс деловых переговоров.

Раздел 8. Организационная культура и поведение в организации
26) Понятие «организационная культура».
27) Международная организация как субъект организационного поведения.
28) Социально-психологический климат в трудовом коллективе и его влияние на эффективность и качество труда.
29) Акционерные формы экономического поведения.
30) Потребительское поведение: модели и формы проявления.

Раздел 9. Влияние социальной макросреды на организационное поведение
31) Проблемы гуманизации труда в современных условиях.
32) Управление поведением в международной организации.

6.4. Оценочные средства промежуточной аттестации.

Вопросы для подготовки к зачёту:
1. Предмет организационного поведения. Хоторнские исследования.
2.Особенности организационного поведения в России.
3. Определение понятия «личность». Свойства личности.
4. Определение понятия «личность». Основные теории личности.
5. Направленность и способности личности. Типы мышления, черты характера.
6.Основные характеристики установок. Внешние факторы, влияющие на поведение человека в организации.
7.Темперамент, его свойства и типы. Дополнительные характеристики личности. Возрастные психологические особенности.
8.Понятие о восприятии. Взаимосвязь и различие между ощущением и восприятием. 9.Подпроцессы восприятия. Механизмы перцептивной защиты.
10.Социальное восприятие. Стереотипизация и психологические эффекты.
11.Управление впечатлением.
12.Определение психических процессов внимания, памяти, воли, эмоций, аттракции.
13.Система мотивации: потребности, мотивы, интересы, ценности.
14.Содержательные теории мотивации (Маслоу, Альдерфера, Мак Клелланда, Герцберга).
15.Процессуальные теории мотивации (Мак Грегора, теория ожидания Врума, модель Портера – Лоулера).
16.Современные теории мотивации (справедливости, атрибуции, целеполагания, подкрепления мотива).
17.Системы материального стимулирования – надбавки, бонусы, сдельная система оплаты труда, системы Скэнлона и Раккера.
18.Концепция проектирования рабочего места: обогащение и расширение труда.
19. Концепция проектирования рабочего места: модель характеристик работ Хэкмена и Олдхэма.
20.Определение лидерства. Теория черт характера лидера.
21. Определение лидерства в теории обмена. Ситуационная теория лидерства Фреда Фидлера.
22.Теория харизматического и преобразующего лидерства. Заменители лидерства. Стили лидерства.
23.Роли и деятельность лидеров в исследовании Фреда Лютенса. Национальный и социально-демографический аспекты лидерства.
24.Власть в контексте организации. Власть как межличностное взаимодействие.
25.Классификация оснований власти. Потребность во власти.
26.Косвенные методы влияния и тактические приемы власти.
27.Потребность во власти. Власть и повиновение. Анализ деструктивного повиновения.
28. Теории формирования групп.
29. Стадии формирования группы.

32.Групповые роли, нормы, статус. Природа команд.
33.Феномен Рингельманна в группе. Групповое давление и конформность.
34.Стадии развития конфликта и стратегии выхода из него.
35.Внутриличностный конфликт и его подвиды.
36.Межличностный конфликт, его источники и стратегии решения.
37.Межгрупповой конфликт, его причины. Черты групп, находящихся в конфликте.
38.Организационный конфликт, его типы. Развитие представлений о конфликте. Навыки ведения переговоров.
39.Понятие о стрессе. Стадии развития стресса.
40.Понятие организационной культуры и ее характеристики.
41.Типы организационной культуры. Управление организационной культурой.
42. Национальные особенности организационного поведения в России.
43. Модель национальной культуры Ховстеде. Глобальная организационная культура.

База тестовых заданий с вариантами ответов:

1. Методы, используемые в организационном поведении:

а) экономико-математические;

б) социально-экономические;

в) социально-психологические;

г) социально-психологические и экономико-математические.

Ответ: г)

2. Неформальная организация определяется как:

а) реальное поведение людей в организации, их связи и взаимодействие между собой;

б) отсутствие четкой организационной структуры в организации;

в) организация, незарегистрированная в налоговой инспекции;

г) взаимоотношения дружески настроенных людей.

Ответ: в)

3. В организационном поведении выделяют аспекты:

а) взаимоотношения между руководителями и клиентами;

б) отношения между поколениями;

в) поведения системы в целом и поведения людей;

г) поведения соратников.

Ответ: в)

4. Постоянная склонность чувствовать или вести себя определенным образом по отношению к кому-либо рассматривается как:

а) самолюбие;

б) установка;

в) принципиальность;

г) упрямство.

Ответ: б)

5. Мотивация и стимулирование соотносятся следующим образом:

б) независимы друг от друга;

в) кооперируются;

г) взаимодействуют.

Ответ: г)

6. Природа мотивации обусловливается:

а) смешанно, в процессе функционирования и развития личности;

б) случайно, во взаимодействии с окружающей средой;

в) объективно, на основе необходимых потребностей человека;

г) эволюционно, закрепляя положительные факторы.

7. Совокупность методов, форм и средств управления организацией для достижения поставленных целей:

а) модернизация;

б) маркетинг;

в) менеджмент;

г) планирование.

Ответ: в)

8. Группа, формируемая для долговременного выполнения определенной функции, называется:

а) постоянной;

б) функциональной;

в) производственной;

г) группой по интересам.

Ответ: б)

9. Конфликт возникает, когда ролевое поведение:

а) соответствует ролевому ожиданию;

б) неопределенно;

в) явно противоречит ролевому ожиданию;

г) недостаточно соответствует ролевому ожиданию.

Ответ: в)

10. Предмет конфликта – это:

а) объективно существующая или воображаемая проблема, являющаяся причиной раздора между сторонами;

б) то, на что претендует каждая из конфликтующих сторон;

в) препятствие в достижении целей;

г) несовпадение интересов.

Ответ: а)

11. К проявлению межгруппового конфликта относится:

б) усиление взаимодействия;

в) усиление сплоченности между группами;

г) столкновение между различными группами.

Ответ: г)

12. Полномочия руководителя определяются как:

а) возможность выполнять задания;

б) право принимать решения на своей должности без их одобрения вышестоящим руководителем;

в) право принимать решения по всем вопросам;

г) права руководителя.

Ответ: б)

13. Основой власти в организации является:

а) добровольное подчинение;

б) авторитет руководителя;

в) приказы и распоряжения руководства;

г) принуждение, ресурсы, добровольное подчинение.

Ответ: г)

14. Необходимость власти в организации определяется тем, что:

а) власть приводит к дезорганизации;

б) власть существует для подавления личности;

в) власть является организующим началом;

г) власть служит для обособления организации.

Ответ: в)

15. Вербальные коммуникации осуществляются с помощью:

а) жестов;

б) информационных технологий;

в) установления дистанции между общающимися;

г) устной речи.

Ответ: г)

16. Процесс коммуникации достоверным делает:

а) наличие получателя;

б) полученное сообщение;

в)декодированное сообщение;

г) обратная связь.

Ответ: в)

17. Для изучения организационного поведения наиболее значимы:

а) коммуникации, осуществляемые с помощью технических средств;

б) вертикальные, горизонтальные и диагональные коммуникации;

в) межличностные коммуникации;

г) формальные и неформальные коммуникации.

Ответ: в)

18. Эффективность работы руководителя определяется:

а) объединением людей с целью совместной работы;

б) объемом производства продукции;

в) развитием рыночных отношений;

г) предпринимательской деятельностью подчиненных.

Ответ: а)

20. Осознаваемая причина действий и поступков личности определятся как:

а) задача;

б) цель;

в) миссия;

г) мотив.

Ответ: г)

21. Реализация функций, которые должен выполнять любой руководитель:

а) тактика;

б) цель;

в) управление;

г) планирование.

Ответ: в)

22. Жизненный цикл организации характеризуется:

а) периодом продвижения товара;

б) временем, в течение которого организация проходит этапы своего функционирования;

в) временем активности организации;

г) периодом возникновения.

Ответ: б)

23. Превращение сообщения в имеющую смысл форму:

а) совместимость;

б) информация;

в) декодирование;

Ответ: в)

24. Функциональные направле-ния деятельности организации, определяющие ее профиль и специализацию:

а) основные функции организации;

б) главные функции организации;

в) специфические функции организации;

г) неспецифические функции организации.

Ответ: а)

25. Представляющий ценность для персонала конечный или побочный итог деятельности, связанный с удовлетворением его акту-альных потребностей:

а) вознаграждение;

б) опыт;

в) связи;

г) конфликт.

Ответ: а)

26. Разновидность организационного конфликта, про-являющегося на уровне личности работника и обусловленного раз-личными ролевыми позициями:

а) международный;

б) ролевой;

в) вневедомственный;

г) политический.

Ответ: б)

27. Конфликт, который происходит между двумя и более индивидами, находящимися в оппозиции друг к другу:

а) ролевой;

б) групповой;

в) межличностный;

г) межорганизационный.

Ответ: в)

28. Метод Delphi подразумевает:

а) генериро-вание альтернативных решений пу-тем проведения серии опросов;

б) генерирование идей в процессе свободной дискус-сии;

в) подражание успешным действиям окружающих;

г) иссле-дование индивидов и групп в орга-низациях.

Ответ: а)

29. Процесс выработки со-вместного решения в тех случаях, когда у заинтересованных сторон разные предпочтения:

а) конфликт;

в) переговоры;

г) управление.

Ответ: в)

30. Автором «Теории ожиданий» является:

а) Р. Ха-ус;

б) А. Маслоу;

в) К. Альдерфер;

г) В. Врум.

Ответ: г)

31.Разли-чия в отношении пола, расовой и этнической принадлежности, воз-раста и физических способностей в организации можно определить как:

а) демографические различия;

б) разнообразие рабочей силы;

в) социальное разнообразие;

г) этнографические различия.

Ответ: б)

32. Теории, описывающие различные потребности, которые могут мотивировать индивидуальное поведение:

а) содержательные;

б) процессуальные;

в) мотиваций;

г) атрибуции.

Ответ: а).

33. К стратегии запланированных изменений не относится:

а) сила принуждения;

б) рациональное убеждение;

в) разделение власти;

г) спонтанное изменение.

Ответ: г)

34.Любое ли изменение в организации вызывает сопротивление:

а) практически любое;

б) вызывает только у подчиненных;

в) при эффективном управлении не вызывает никакое;

г) нет, не любое, а только разрушающее традиции.

Ответ: г).

35. Действия руководителя организации, если инициатива изменений исходит с подчиненных:

б) погасить инициативу;

в) провести анализ предлагаемого изменения и принять решение;

г) всячески содействовать инициативе подчиненных.

Ответ: в)

36. «Открытые» проблемы проявляют себя в:

а) дружелюбии;

б) взаимопомощи;

в) конфликтах;

г) созидании.

Ответ: в)

37. Обмен информацией между двумя или более людьми:

а) коммуникационный процесс;

б) слухи;

в) знание;

г) социально-политический процесс.

Ответ: а)

38. Обмен информацией между различными отделами для согласования действий является видом (типом) коммуникации:

а) горизонтальным;

б) вертикальным;

в) обменом с внешней средой;

г) диагональным.

Ответ: а)

39. Обмен информацией по восходящей обычно происходит в форме:

а) поздравлений, пожеланий;

б) отчетов, объяснительных записок;

в) слухов, предположений;

г) приказов, распоряжений.

Ответ: б)

40. Инициативность, информированность, защита своего мнения, принятие решений, разрешения конфликтных ситуаций, критический анализ являются элементами:

а) процесса коммуникации;

б) процесса реализации;

в) процесса управления;

г) процесса адаптации.

41. "Теория Х и У " Дугласа Мак-Грегора относится к:

а) авторитарный;

б) демократический;

в) либерально-попустительский;

г) управленческий.

Ответ: а).

42. Методы, опирающиеся на власть руководителя, его право отдавать распоряже-ния являются:

а) демократическими;

б) организационно-распорядительными;

в) авторитарными;

г) официально-прагматическими.

Ответ: б)

43. Модель ситуационного лидерства Херши и Бланчарда предполагает следующий стиль руководства для подчиненных с низким уровнем готовности:

а) «продающий» стиль;

б)«делегирующий» стиль;

в)«вовлекающий» стиль;

г)«излагающий» стиль.

Ответ: г)

44. Роль лидерства состоит в том, чтобы обеспечивать:

а) стабильность функционирования;

б) гарантии работоспособности;

в) устойчивость функционирования;

г) полезные изменения.

Ответ: г)

45. Эффективные способы поведения руководителя – это:

а) стили руководства;

б) условия руководства;

в) руководящие принципы;

г) использование власти.

Ответ : а)

46. Отношения, складывающиеся между участниками, находящимися в частом физическом контакте, когда имеется возможность наблюдать за поведением друг друга в различных ситуациях, определяются как:

а) вторичные отношения;

б) сложные отношения;

Ответ: в)

47. Степень удовлетворения членов группы совместной работой и привлекательности перспек-тивы ее продолжения - это:

а) сплоченность группы;

б) групповое поведение;

в) групповые отношения;

г) успешность группы.

Ответ: а).

48. Теория, согласно которой, личность формируется и развивается в соответствии с ее врожденными качествами и особенностями, социальное окружение не играет при этом особой роли:

а) биологизаторская;

б) социологизаторская;

в) психоаналитическая теория З. Фрейда;

г) идоническая теория К. Юнга.

Ответ: а).

49. Содержательные теории мотивации фокусируются в основном на:

а) личностных чертах;

б) потребностях;

в) выводах;

г) результатах.

Ответ: б).

50. Для группового поведения не является характерным:

а) возникновение групповых норм;

б) появление лидера или инициативного ядра;

в) упорство в заблуждениях;

г) поощрение индивидуального мнения.

Ответ: г).

51. Способность устанавливать и поддерживать необходимые контакты с другими людьми, а именно, достигать взаимопонимания, ясного представления о ситуации и предмете общения – это:

а) коммуникативная компетентность;

б) лидерские черты;

в) организационный менеджмент;

г) поведенческие способности.

Ответ: а).

52. Вид общения, когда при решении вопроса интересы дела более значимы, чем возможные личностные расхождения:

а) деловое общение;

в) манипулятивное общение;

г) светское общение.

Ответ: а)

53. В том случае, когда исполнители хорошо, порой лучше руководителя, разбираются в тонкостях работы и могут внести в нее новизну и творчество, обычно применяется:

а) авторитарный стиль руководства;

б) демократический стиль руководства;

в) консультативный стиль руководства;

г) доминирующий стиль руководства.

Ответ: б)

54. Конфликт, порождаемый противоречивой неоднозначностью той роли, которую играет личность: с одной стороны – реально, с другой стороны – в восприятии самой личности, является:

а) межролевым;

б) личностно-ролевым;

в) межгрупповым;

г) внутреннеролевым.

Ответ: г).

55. Конфликты, которые безразличны к объектам конфликта и держатся в основном на мотивах – это:

а) социальные конфликты;

б) психологические конфликты;

в) эмоциональные конфликты;

г) организационные конфликты.

Ответ: в)

Тесты с несколькими ответами:

1. Для любой организации характерно наличие следующих групп:

а) условные;

б) целевые;

в) формальные;

г) неформальные.

Ответ: в), г).

2. Формами взаимодействия человека и группы являются:

а) интеграция;

б) слияние;

в) конфликт;

3. Критериями классификации коммуникаций в организации выступают:

а) каналы общения;

б) средства коммуникации;

в) мотивы коммуникации;

г) вид коммуникационной сети.

Ответ: а), б).

4. Невербальными средствами общения являются:

а) телефон;

б) взгляд;

в) электронная почта;

г) мимика.

Ответ: б), г).

5. Организация, может получить конкурентное преимущество, решив одну или несколько из следующих задач:

а) улучшить качество своей продукции;

б) повысить инновационную активность;

в) отказаться от выпуска продукции;

г) улучшить отношение с конкурентами.

Ответ: а), б)

6. Отметьте два выхода из эмоционального конфликта:

а) разъединение оппонентов;

б) перестройка оппонентов, изменяющая их мотивы;

в) достижение своего интереса;

г) стремление к взаимному дополнению интересов.

Ответ: а), б).

7. "Замораживание" конфликта - его приостановка:

а) не изменяет объективной ситуации;

б) ведет к разрешению конфликта;

в) устраняет конфликт;

г) не ведет к разрешению конфликта.

Ответ: а), г).

8. К объектам инновации относят:

а) средства производства;

б) технологические процессы;

в) человеческий фактор;

г) организационное развитие организации.

Ответ: а), б), в), г).

9. Восприимчивость организаций к инновациям сокращается по мере:

а) возрастания производства;

б) развития организационных структур;

в) уменьшения объемов производства;

г) уровень выпускаемой продукции.

Ответ: а), б).

10. При внедрении высокоэффективной новой технологии наибольшее значение имеют следующие результаты:

а) низкий уровень производительности труда;

б) невыгодные условия труда;

в) повышение эффективности использования оборудования;

г) диффузия инновации в других организациях на коммерческой основе.

Ответ: в), г).

11. К поведению руководства реактивного характера не относится:

а) предвидении событий;

б) инициировании перемен;

в) стремлении управлять самой судьбой организации;

г) адаптация к переменам.

Ответ:а), б), в).

12. К поведению руководства проактивного характера не относится:

а) инициировании перемен;

б) ответ на происходящие события;

в) адаптация к переменам;

г) смягчение последствий перемен.

Ответ: б),в), г).

13. Структурные перемены не инициируются:

а) извне-вовнутрь;

б) сверху-вниз;

в) снизу-вверх;

г) справа-налево.

Ответ: а), в), г).

14. Интерес исследователей организационного поведения к таким переменным, как, яв-ляется индикатором того, что эта дисциплина имеет отношение к практическим вопросам и практическому применению:

а) прогулы и текучесть кадров;

в) формирование идей;

г) все перечисленные выше пункты

Ответ: а), б).

15.. Проксемическими характеристиками невербального общения являются:

а) угол общения;

б) мимика;

в) телефон;

г) дистанция между общающимися.

Ответ: а), г).

16. Чтобы избежать группового единомыслия, руководитель должен поощрять:

а) групповые дискуссии;

б) конфликты в процессе принятия решений;

в) конформизм сотрудников;

г) безинициативность.

Ответ: а), б)

17. Формами взаимодействия человека и группы являются:

а) кооперация;

б) сплочение;

в) конфликт;

г) интеграция.

Ответ: а), в).

18. К основным функциям коммуникаций относятся:

а) информативная;

б) интерактивная;

в) перцептивная;

г) суперактивная.

Ответ: а); б); в).

19. Базовыми элементами процесса передачи информации, коммуникативного процесса являются:

а) сообщение;

б) канал;

в) взаимопомощь;

г) взаимосвязь.

Ответ: а); б).

20. [illegible]

а) ли-дерства;

б) автономии;

в) контроля;

г) успеха.

Ответ:а), б), в).

21. К «одноменым» стилям управления относятся:

а) авторитарный;

б) «управленческая решетка»;

в) либерально-попустительский;

г) ситуационный стиль Ф. Фидлера.

Ответ: а); в).

22. Наименьшую восприимчивость к инновациям имеют:

а) предприятия с высоким уровнем производства;

б) предприятия с преобладанием крупносерийного производства;

в) небольшие узкоспециализированные организации;

г) предприятия с высоким развитием организационных структур.

Ответ: а), б), г).

23. Формами обмена информацией по восходящей обычно не являются:

а) поздравлений, пожеланий;

б) отчетов, объяснительных записок;

в) слухов, предположений;

г) приказов, распоряжений.

Ответ: а), в), г)

24. Наименьшую восприимчивость к инновациям имеют:

а) предприятия с высоким уровнем производства;

б) предприятия с преобладанием крупносерийного производства;

в) небольшие узкоспециализированные организации;

г) предприятия с высоким развитием организационных структур.

Ответ: а), б), г).

25. Характерными чертами группового поведения являются:

а) возникновение групповых норм;

б) появление лидера или инициативного ядра;

в) упорство в заблуждениях;

г) поощрение индивидуального мнения.

26. Содержательные теории мотивации не фокусируются на:

а) личностных чертах;

б) потребностях;

в) выводах;

г) результатах.

Ответ: а), в), г).

27.Управление разнообразием требует решения следующих задач:

а) включение вопросов разнообразия в стратегию организации;

б) игнорирование принципа равных возможностей при приеме на работу;

в) подбор администрации исходя из принципа разнообразия;

г) создание равных возможностей при приеме на работу.

Ответ: а). в), г).

28. Выделяют следующие типы темперамента:

а) сангвиник;

б) меланхолик;

в) флегматик;

г) оптимист.

Ответ: а), б), в).

29. Выделяют следующие управленческие навыки:

а) технические,

б) организационные,

в) концептуальные,

г) проблемные.

Ответ: а), б), в).

30. К принципам построения системы организационного по-ведения относятся:

а) усреднённости;

б) потенциальных имитаций;

в) экономичности;

г) комфортности.

Ответ: б), в), г)

31. Группа, обладающая фор-мальным статусом в организации, это (отметить неверное):

а) формальная группа;

б) коллектив;

в) неформальная группа;

г) команда.

Ответ: б), в), г).

32. Групповое поведение характеризуется:

а) возникновением групповых норм;

б) индивидуальным творчеством;

в) появлением лидера или инициативного ядра;

г) выработкой групповых решений, соответствующих групповым нормам.

Ответ: а), в), г).

33. Основными признаками организации являются:

а) организационная культура;

б) организационная структура;

в) организационная нетерпимость;

г) наличие границ существования.

Ответ: а), б), г).

34. Отличительными чертами учения об организационном поведении являются:

а) междисциплинарный характер;

б) неформальность;

в) системность;

г) условность.

Ответ: а), в).

35. Неотъемлемыми элементами успешного менеджмента в современном мире явля-ются:

а) делегирование;

б) доверие;

в) вознаграж-дение;

г) утилитарность.

Ответ: а), б), в).

36. основные функции организационного поведения:

а) исследование индивидов и групп в орга-низациях.

б) учет различия рабочей силы, все больше различающейся по социально-демографическому статусу.

в) игнорирование организационного обучения.

г) использование вероятностного подхода в организационном.

Ответ: а), б), г).

37. Успешность его работы определяется также выполнением таких функций как:

а) организация сбора ресурсов и систем;

в) контроль;

г) планирование основных направлений.

Ответ: а), б), в), г).

38. Философия организационного поведения менеджера базируется на двух источниках:

а) фактических предпосылках;

б) ценностных предпосылках;

в) сложных поредпосылках;

г) простых предпосылках.

Ответ: а),б).

39. К личным концептуальным чертам, отражающим то, что люди склонны думать о своем социальном и физическом положении относятся:

а) локус контроля;

б) макиавеллизм;

в) реваншизм;

г) самоконтроль.

Ответ: а),б), г).

40. Двумя родственными и очень важными аспектами «я»-концепции являются:

а) самоуничтожение;

б) самооценка;

в) самоэффективность;

г) самоподражаемость.

Ответ: б), в).

41. Установка личности содержит в себе следующие элементы:

а) предполагаемый;

б) когнитивный;

в) эффективный;

г) поведенческий.

Ответ: б), в), г).

42. К свойствам восприятия, которые необходимо учиты-вать при стимулировании и мотивации поведения, относят-ся:

а) стереотипизация,

б)атрибуция,

в) проекция,

г) совершенствование.

Ответ: а), б),в).

а) невмешательство в дела;

б) глубина видения реальной ситуации.

в) личностные и социальные характеристики воспринимаемого объекта.

г) стереотипы и предрассудки.

Ответ: б), в), г).

44. Критериальная основа личности складывается из следующих компонентов:

а) расположение к людям, событиям, процессам;

б) совокупность ценностей, разделяемых данным человеком;

в) маргинальность восприятия;

г) принципы, которыми руководствуются люди в своем поведении.

Ответ: а), б), г).

45. «Модификация организационного поведения» включает в себя основные стратегии подкрепления:

а) положительное подкрепление;

б) отрицательное подкрепление (или избегание);

в) уничтожение;

г) сопротивление.

Ответ: а), б).

46. Теория справедливости выделят чувства:

а) негативной несправедливости;

б) негативной справедливости;

в) позитивной несправедливости;

г) позитивной справедливости.

Ответ: а), в).

47. Теория ожиданий В. Врума утверждает, что человек мотивирован ровно настолько, насколько он верит, что:

а) усилия влекут за собой приемлемое выполнение работы;

б) вы-полнение работы вознаграждается;

в) награда обладает позитивной ценно-стью;

г) вознаграждение невозможно.

Ответ: а), б), в).

48. По поводу взаимосвязи между собой удовлетворенности трудом и его эффективности в настоящее время существуют три точ-ки зрения:

а)удовлетворенность является причиной эффективности;

б)эффективность является причиной удовлетворенности;

в) эффективность и удовлетворенность не зависят друг от друга;

г) эффективность и удовлетворенность обусловлены вознаграждением.

49. Основным постулатом управления человеческими ресурсами является призна-ние следующих принципиальных отличий человеческих ресурсов организации от материальных, природных или финансовых:

а) наличие денежных средств у персонала;

б) наличие интеллекта у работника, а следовательно, двусто-ронний характер взаимодействия с организацией;

в) способность персонала к постоянному самосовершенство-ванию и развитию;

г) возможность долговременного характера взаимоотношений организации и работника на основе сближения их интересов.

Ответ: б), в), г).

50. Основными задачами управления мотивацией труда персонала явяются:

а) формирование у каждого сотрудника понимания сущности и значения мотивации в процессе труда;

б) обучение персонала и руководящего состава психологическим основам общения в коллективе;

в) усложнение иерархическо структуры организации;

г) формирование у руководителей демократических подходов к управлению персоналом с использованием современных методов мотивации.

Ответ: а), б), г).

51. Групповая динамика базируется на:

а) интеракциях (межличностные коммуникации и контакты);

б) отношениях (установки, чувства, убеждения, разделяемые членами группы);

в) социализации;

г) ожидаемых и возникающих способах совместной работы.

Ответ: а), б). г).

52. К потенциальным недостаткам группового принятия решения относится следующее:

а) социальное давление конформизма;

б) доминирование меньшинства;

в) временные рамки;

г) глобализация.

Ответ: а), б), в).

53. Используются следующие коммуникативные типы:

а) «сторож» (обычно в этой роли выступает секретарь);

б) «пограничник» - человек, который близок к административной «верхушке»; как правило, он «в курсе всех дел»;

в) «противник» – отвечающий за связи с врагами;

г) «лидер мнений» - может своими суждениями (прогнозами, оценками) повлиять на позиции колеблющихся, сформировать у них определенные установки и более того подвигнуть на адекватные действия.

Ответ: а), б) г).

54. Выделяют принципиальные функции менеджера:

а) планирование;

г) руководство и контроль.

Ответ: а), б), г).

55. Выделяют основные факторы, характеризующие стиль руководства:

а) требования, предъявляемые к руководителям в отношении их компетентности, деловитости, ответственности, личных качеств, нравственности, характера, темперамента и пр.;

б) специфика системы – ее цели и задачи, управленческие структуры и технология управления, функции руководителя;

в) неформальный характер общения в групповом поведении.

г) особенности руководимого коллектива – его структура и уровень подготовленности, характер сложившихся в нем взаимоотношений, его традиции и ценности.

Ответ: а), б), г).

Тесты на соответствие:

1. Соотнесите между собой следующие положения:

а) А. Маслоу;

б) Ф. Герцберг;

в) Дж. Адамс;

г) В. Врум.

а) теория иерархии потребностей;

б) теория ожиданий;

в) двухфакторная теория;

г) теория справедливости.

Ответ: а) – а); б) – в); в) – г); г) – б).

2. Соотнесите верные варианты:

а) необходимость распознавания и подбора будущих лидеров на основе выявления соответствующих личностных качеств и харак-теристик;

б) усиление внимания к вопросам обучения эффективным формам управления;

в) поведение и черты лидера могут действовать в сочетании с непредвиденными ситуационными обстоятельствами;

г) исключительные качества лидеров придают им в представлении подчиненных ореол особой значи-мости.

а) харизматические;

б) ситуационные;

в) поведенческие;

г) теории черт.

Ответ: а) – г); б) – в); в) - б); г) – а).

3. В реальной ситуации, при наличии нескольких потенциальных объектов называются:

1. установки, проявляющееся в поведении;

2. все остальные.

а) субдоминантными (латентными, скрытыми);

4.Соотнесите между собой факторы, характеризующие любую личность:

1. Общие качества.

2. Специфические свойства.

3. Подготовленность к определенному виду деятельности.

4.Направленность.

а) (ум, наблюдательность, работоспособность, организованность, общительность);

б) (способность заниматься тем или иным видом деятельности: музыкальный слух, системное мышление, лидерские качества человека);

в) (знания, умения, навыки);

г) (ориентированность, социальная активность, возникающая под воздействием социальных мотивов: интересы, стремление, идеологические убеждения).

Ответ: 1 – а); 2 – б); 3 – в); 4 – г).

5. Соотнесите формальный и неформальный статусы роли с их определениями:

1.Формальный статус

2. Неформальный статус.

а) роли определяется окружающими людьми и задается либо персональными характеристиками ее исполнителя, либо неформально определенными значениями и влиянием роли в организации.

б) отражает расположение роли в иерархичес-ком построении организации, показывает, какими властными правами обладает ее исполнитель, каково его положение в фор-мальной иерархии распределения, влияния на деятельность орга- низации.

Ответ: 1 – б); 2- а).

6. Соотнесите методы изучения личности с их определениями:

1.Метод пробных перемещений.

2. Метод общественных поручений.

3. Метод решений учебных управленческих задач.

а) организаторские способности человека проверяются в процессе выполнения им общественных поручений, сходных по основным признакам с управленческой работой на производстве;

б) уровни сложности управленческой деятельности могут быть представлены в виде иерархии задач разных степеней сложности, подобных тем, кото-рые руководителям приходится решать на практике.

в) человека проверяют в естествен-ных или специально организуемых условиях путем назначения его на должность, ранее им не занимаемую.

Ответ: 1 – в); 2 – а); 3 – б).

7. Соотнесите тип темперамента с его описанием:

1. Холерик.

2. Сангвиник

3. Флегматик

4. Меланхолик

а) отличается замедленной реакцией, обладает тер-пением, выдержкой, говорит спокойно, без видимых эмоций. Это человек весьма уравновешенный в своих чувствах и действиях

8. Соотнесите элементы установки с их определением:

1. Когнитивный элемент

2. Аффективный элемент

3. Поведенческий элемент

а) отражает специфическое чувство, которое испытывает личность в ответ на предпосылку.

б) предполагает определенный способ поведения, основанный на специфических чувствах.

в) образует предпосылки убеждений и ценностей, знания или информация, которыми владеет личность.

Ответ: 1 – в), 2- а), 3 – б).

9. Сопоставьте теории мотивации с их содержанием:

1. Теории подкрепления.

2. Содержательные теории.

3. Процессуальные теории.

а) делают акцент на средствах, котрые контролируют поведение индивида, манипулируя его последствиями.

б) фокусируются в основном на потребностях индивида – физиологическом или психологическом дефиците, который мы стремимся уменьшить или от которого хотим вообще избавиться.

в) фокусируются на мышлении или когнитивных процессах, происходящих в сознании человека и влияющих на его поведение.

Ответ: 1 – а), 2 – б), 3 – в).

10. Выявите соотношение между типами групповых отношений и их определениями:

1. Первичные отношения

2. Вторичные отношения.

а) это отношения участников первичных групп со знакомыми им людьми, не являющимися членами первичных групп.

б) складываются между участниками, находящимися в частом физическом контакте, когда имеется возможность наблюдать за поведением друг друга в различных ситуациях.

11. Соотнесите специальные методы принятия группового решения с их описанием:

1. Мозговой штурм.

2. Техника номинальных групп.

3. Метод Делфи.

а) форма структурированно-го принятия группового решения, всех убеждают выдвинуть как можно больше идей. Все выдвинутые идеи записывают на доске. Не разреша-ется высказывать никаких критических замечаний.

б) члены группы генерируют как можно больше идей и альтернатив, они делают это относительно быстро и без каких-либо ограничений.

в) был разработан для использования в таких ситуациях, когда члены группы не могут встретиться друг с другом лично. В ходе этой процедуры среди группы лиц, принимающих решения, распространяют анкеты; затем люди представляют свои ответы координатору по принятию решения.

Ответ: 1 – б), 2 – а), 3 – в).

12. Соотнесите стили руководства:

1. Одномерные стили руководства

13. Сопоставьте главные роли руководителя:

1. межличностные.

2. информационные.

3. роли, связанные с принятием решений.

а) предприниматель, устраняющий нарушения, распределитель ресурсов, ведущий переговоры.

б) приемщик информации, распространитель информации, представитель

в) главный руководитель, лидер, связующее звено (посредник).

Ответ: 1 – в), 2 – б), 3 – а).

14. Выделяют следующие разновидности власти:

1. Власть принуждения.

2. Власть влияния.

3. Власть компетенции.

а) взаимодействие менеджера с начальством дает ему косвенную власть. От этого сила власти возрастает.

б) побуждение людей к деятельности вопреки их желанию, основанное на страхе перед наказанием. Основными инструментами являются замечания, выговоры, штрафы, увольнения.

в) менеджер в силу своей профессиональной компетенции получает право выступать в качестве эксперта.

Ответ: 1 – б), 2 – а), 3 – в).

15. Сделайте сопоставление:

1.Личностно-ролевой конфликт

2. Внутриролевой конфликт

3.Межролевой конфликт

а) порождается противоречивой неоднозначностью той роли, которую играет личность: с одной стороны – реально, с другой стороны – в восприятии самой личности.

б)происходит в том случае, когда личности приходится выполнять роль, соответствующую представлениям одних членов группы, но при этом не оправдывающую ожидания других. Возникающая ситуация «между двух жерновов» характерна для членов недостаточно сплоченных групп.

в) связан с противоречием между личностью и ролью, его возникновение обусловлено требованием выполнения роли, нарушающей базовые нормы, ценности и потребности.

Ответ: 1- в), 2 – а), 3 – б).

Открытые тесты:

Создателем теории «иерархии потребностей» является

Ответ: А. Маслоу;

2. Группа, создаваемая по решению руководства для выполнения целей организации

Ответ: формальная

3. Коммуникация с помощью устной речи, как системы кодирования

5. Группы, которые создаются с целью и на время выполнения определенного задания

Ответ: рабочие группы.

6. Применение знаний пове-денческих наук с целью повысить способность организации справ-ляться с задачами, поставленными окружающим миром, и расширить ее внутренние возможности в сфе-ре решения проблем представляет собой

Ответ: Организационное развитие

7. Установка или поведение, демонстрирующее нежелание производить или под-держивать изменения - это

Ответ: сопротивление переменам.

8. Стадия, на которой предпринимаются специфические действия, необходимые для достижения перемен – это

Ответ: изменение

9. Возможнось человека научиться чему-либо определяется как

Ответ: задатки.

10. Концепция, предполагающая представление человека о себе как о физическом, социальном, духовном существе – это

Ответ: «Я»-концепция.

11. К основным функциям коммуникаций относятся:

Ответ: информативная, интерактивная (побудительная), перцептивная, экспрессивная.

12. Отправитель; сообщение; канал; получатель являются базовыми элементами

Ответ: процесса передачи информации, коммуникативного процесса.

13.Устойчивая зависимость между субъектами совместной деятельности – это:

Ответ: организационные отношения.

14. Авторитарный, демократический и либерально-попустительский стили управления относятся к относятся:

Ответ: к "одномерным".

15. Наиболее предпочтителен либеральный стиль управления при _____

Ответ: Необходимости стимулирования творческого подхода исполнителей к решению поставленных задач.

16. Авторитарные решения принимаются менеджером или руководителем группы на основании

Ответ: информации, которой они располагают, без при-влечения других людей.

17.Структура организации, которая предусматривает наличие формальной власти; определенные личностные качества; знания выступают источниками

Ответ: власти.

18. Принципиальные разногласия по каким-либо вопросам, а также эмоциональные противоречия между индивидами и группами являются источниками возникновения

Ответ: конфликта.

19. Предпосылки, причины, условия конфликта, предмет конфликта составляют

Ответ: конфликтную ситуацию.

20. Область научно-практической деятельности, занимающаяся сопровождением и разрешением конфликтов_____

Ответ: конфиктология.

22. Процесс целенаправленного воздействия на персонал организации с целью устранения причин, породивших конфликт и приведение поведения участников конфликта в соответствии со сложившимися нормами взаимоотношений в коллективе является

Ответ: управлением конфликтами в организации.

23. Технические, организационные, экономические и управленческие изменения, отличные от существующей практики в данной организации определяются как

Ответ: инновации.

24. Положительный эффект от внедрения инновационных технологий обусловлен совершенствованием

Ответ: технологических процессов.

25. Разработка планов и программ инновационной деятельности; наблюдение за ходом разработки инновации и ее внедрением; рассмотрение проектов разработки инновации; координация инновационной деятельности; обеспечение финансовыми и материально-техническими ресурсами; обеспечение разработки инновации квалифицированными кадрами составляют основу_____

Ответ: инновационной политики.

26. Одной из самых распространенных и видимых форм изменений в организации являются_____

Ответ: структурные изменения.

27. Любые действия работников, направленные на дискредитацию, задержку или противодействие осуществлению перемен в процессе труда - это

Ответ: сопротивление изменениям.

28. Формирование стереотипов происходит в тех случаях, когда о человеке ду-мают

Ответ: как об обладающем характеристиками, обычно ассоциирующимися с членами данной группы;

29.Невмешательство руководителя в работу подчиненных, пока сами подчиненные не попросят его об этом, предполагает стиль руководства.

Ответ: либеральный.

30. Совокупность норм, форм и средств управления для достижения поставленных целей – это...

Ответ: менеджмент

31. Сознательно координируемое социальное образование с определенными границами, функционирующее на относительно по-стоянной основе для достижения общей цели – это...

Ответ: организация.

32. Группа, достигающая высоко-го уровня выполнения заданий и характеризующаяся чувством удовлетво-рения своих членов и жизнеспособностью называется...

Ответ: эффективная группа.

33. Способы, посредством которых человек ин-тегрирует и структурирует соци-альные признаки, ценности и моти-вы, личные представления и эмо-циональную адаптацию – это...

Ответ: личностная динамика.

34. Скрытое препятствие, ограничивающее про-движение по службе молодежи, женщин и представителей меньшинств, определяется как_____

Ответ: Эффект стеклянного потолка.

36. Подход, определяющий поиск способа соответствия требованиям различных ситуаций в управлении, позволяющий применять управление на практике в соответствии с конкретной ситуацией _____

Ответ: Вероятностный подход.

Ответ: Структура организации.

39. Установка или поведение, демонстрирующее нежелание производить или под-держивать изменения_____

Ответ: Сопротивление переменам.

40. Обмен информацией между людьми и обеспе-чение ее понимания.

Ответ: Процесс коммуникаций.

41. Процесс выбора способа действий, направленных на решение проблемы.

Ответ: Принятие решений.

42. Система основных допущений данной группы, открытых или разработанных в процессе обучения для решения проблем внешней адаптации и внутренней интеграции.

Ответ: Корпоративная культура.

43. Способность, право и возможность распоряжаться кем-либо, чем-либо, оказывать решающее воздействие на судьбы, поведение и деятельность людей с помощью различного рода средств (права, авторитета, воли, принуждения и др.)

Ответ: Власть.

44. Пути, по которым передаются сообщения.

Ответ: Коммуникационные каналы.

45. Генерирование идей в процессе свободной дискус-сии, лишенной какой-либо критики.

6.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов)
Учебным планом не предусмотрено

6.6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
Рекомендации по подготовке к лекционным занятиям
Изучение дисциплины требует систематического и последовательного накопления знаний, следовательно, пропуски отдельных тем не позволяют глубоко освоить предмет. Именно поэтому контроль над систематической работой студентов всегда находится в центре внимания кафедры.
Студентам необходимо:
- Перед каждой лекцией просматривать РПД и предыдущую лекцию, что, возможно, позволит сэкономить трудозатраты на конспектировании новой лекции (в случае, когда предыдущий материал идет как опорный для последующего), ее основных разделов и т.п.;
- На некоторые лекции приносить вспомогательный материал на бумажных носителях, рекомендуемый лектором (таблицы, графики, схемы). Данный материал необходим непосредственно для лекции;
- При затруднениях в восприятии лекционного материала, следует обратиться к рекомендуемым и иным литературным источникам и разобраться самостоятельно. Если разобраться в материале все же не удалось, то существует график консультаций преподавателя, когда можно обратиться к нему за пояснениями или же прояснить этот вопрос у более успевающих студентов своей группы (потока), а также на практических занятиях. Важно не оставлять масштабных «белых пятен» в освоении материала.
Рекомендации по подготовке к практическим занятиям
Студентам следует:
• приносить с собой рекомендованную преподавателем к занятию литературу;
• до очередного практического занятия, по рекомендованным литературным источникам проработать теоретический материал, соответствующей темы занятия;
• при подготовке к практическим занятиям рекомендуется использовать не только лекции, учебную литературу, но и нормативно-правовую документацию в случае её актуальности по теме, а также материалы прикладных тематических исследований;
• теоретический материал следует соотносить с прикладным, так как в них могут применяться различные подходы, методы и т.п. инструментарий, которые не всегда отражены в лекции или рекомендуемой учебной литературе;
• в начале практических занятий, определить с преподавателем вопросы по разрабатываемому материалу, вызывающему особые затруднения в его понимании, освоении, необходимых при решении поставленных на занятии задач;
• в ходе занятий формулировать конкретные вопросы/ответы по существу задания;
• на занятиях, доводить каждую задачу до окончательного/логического решения, демонстрируя понимание проведенных расчетов (анализа, ситуаций).
Студентам, пропустившим занятия (независимо от причин), не имеющие письменного выполнения лабораторной

работы/иного задания преподавателя, или не подготовившиеся к данному практическому занятию, рекомендуется отчитаться преподавателю по пропущенным темам занятий одним из установленных методов (самостоятельно переписанный конспект, реферат-отработка, выполненная лабораторно-практическая работа/задание и т.п.), не позже соответствующего следующего занятия.

Студенты, не отчитавшиеся по каждой не проработанной ими на теме, к началу зачетной сессии, упускают возможность получить положенные рейтинговые баллы за работу в соответствующем семестре, со всеми вытекающими последствиями.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Рекомендуемая литература	
7.1.1. Основная литература	
Л.1.1	Ершова Н.А., Сергеева Н.В. Теория организации и организационное поведение [Электронный ресурс]:Учебное пособие. - Москва: Российский государственный университет правосудия, 2020. - 72 с. – Режим доступа: http://znanium.com/catalog/document?id=364531
Л.1.2	Резник С.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]:Учебник. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021. - 433 с. – Режим доступа: http://znanium.com/catalog/document?id=370350
Л.1.3	Семенов А.К., Набоков В.И. Организационное поведение [Электронный ресурс]:Учебник для бакалавров. - Москва: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2020. - 268 с. – Режим доступа: http://znanium.com/catalog/document?id=358190
7.1.2. Дополнительная литература	
Л.2.1	Резник С.Д., Игошина И. А. Организационное поведение (практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации) [Электронный ресурс]:Учебное пособие. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 320 с. – Режим доступа: http://znanium.com/catalog/document?id=359354
Л.2.2	Фаррахов А.Г. Теория менеджмента: История управленческой мысли, теория организации, организационное поведение [Электронный ресурс]:Учебное пособие. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2018. - 272 с. – Режим доступа: http://znanium.com/catalog/document?id=369984
Л.2.3	Згонник Л. В. Организационное поведение [Электронный ресурс]:Учебник. - Москва: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2020. - 230 с. – Режим доступа: http://znanium.com/catalog/document?id=358210
7.2. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение в том числе отечественного производства	
7.2.1	Microsoft Windows 7
7.2.2	Microsoft Office 2013 Standard
7.2.3	Kaspersky Endpoint Security
7.3. Перечень профессиональных баз данных, информационных справочных систем и ресурсов сети Интернет	
7.3.1	Электронно-библиотечная система "Лань". Режим доступа: https://e.lanbook.com/
7.3.2	Электронно-библиотечная система "Университетская библиотека онлайн". Режим доступа: https://biblioclub.ru/
7.3.3	Электронно-библиотечная система "Znanium.com". Режим доступа: https://znanium.com/
7.3.4	Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина. Режим доступа: https://www.prlib.ru/
7.3.5	ПЛАТФОРМА ОНЛАЙН-ОБРАЗОВАНИЯ «РАЗУМ». Режим доступа: https://razoom.mgutm.ru/
7.3.6	Сайт национального открытого университета "ИНТУИТ". Режим доступа: https://intuit.ru/
7.3.7	Научная электронная библиотека "КиберЛенинка". Режим доступа: https://cyberleninka.ru/
7.3.8	Научная электронная библиотека "eLIBRARY.RU". Режим доступа: https://www.elibrary.ru/
7.3.9	Большой экономический словарь онлайн. Режим доступа: https://rus-big-economic-dict.slovaronline.com/

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1	Адрес: 123298, г. Москва, ул. Народного Ополчения, д.38, корп. 2: аудитория 5-334 - Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; занятий семинарского типа; для курсового проектирования (выполнения курсовых работ); для проведения групповых и индивидуальных консультаций; для текущего контроля и промежуточной аттестации : Рабочие места обучающихся; Рабочее место преподавателя; Доска меловая

9. ОРГАНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

Организация образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями осуществляется в соответствии с «Методическими рекомендациями по организации образовательного процесса для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса» Министерства образования и науки РФ от 08.04.2014г. № АК-44/05вн. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Студенты с ограниченными возможностями здоровья, в отличие от остальных студентов, имеют свои специфические особенности восприятия, переработки материала. Подбор и разработка учебных материалов производится с учетом индивидуальных особенностей. Предусмотрена возможность обучения по индивидуальному графику, при составлении которого возможны различные варианты проведения занятий: в академической группе и индивидуально, на дому с использованием дистанционных образовательных технологий.

Актуализация с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы
Руководитель ОПОП
канд.экон.наук, доц. Д.И. Воробьев_____

Рабочая программа актуализирована, обсуждена и одобрена на заседании обеспечивающей кафедры
Менеджмента и государственного муниципального управления
Протокол от __ _____ 2023 г. № __
Зав. кафедрой Воробьев Д.И._____

Рабочая программа согласована на заседании выпускающей кафедры
Менеджмента и государственного муниципального управления
Протокол от __ _____ 2023 г. № __
Зав. кафедрой Воробьев Д.И. _____

==========

Актуализация с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы
Руководитель ОПОП
канд.экон.наук, доц. Д.И. Воробьев_____

Рабочая программа актуализирована, обсуждена и одобрена на заседании обеспечивающей кафедры
Менеджмента и государственного муниципального управления
Протокол от __ _____ 2024 г. № __
Зав. кафедрой Воробьев Д.И._____

Рабочая программа согласована на заседании выпускающей кафедры
Менеджмента и государственного муниципального управления
Протокол от __ _____ 2024 г. № __
Зав. кафедрой Воробьев Д.И. _____

==========

Актуализация с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы
Руководитель ОПОП
канд.экон.наук, доц. Д.И. Воробьев_____

Рабочая программа актуализирована, обсуждена и одобрена на заседании обеспечивающей кафедры
Менеджмента и государственного муниципального управления
Протокол от __ _____ 2025 г. № __
Зав. кафедрой Воробьев Д.И._____

Рабочая программа согласована на заседании выпускающей кафедры
Менеджмента и государственного муниципального управления
Протокол от __ _____ 2025 г. № __
Зав. кафедрой Воробьев Д.И. _____

==========

Актуализация с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы
Руководитель ОПОП
канд.экон.наук, доц. Д.И. Воробьев_____

Рабочая программа актуализирована, обсуждена и одобрена на заседании обеспечивающей кафедры
Менеджмента и государственного муниципального управления
Протокол от __ _____ 2026 г. № __
Зав. кафедрой Воробьев Д.И._____

Рабочая программа согласована на заседании выпускающей кафедры
Менеджмента и государственного муниципального управления
Протокол от __ _____ 2026 г. № __
Зав. кафедрой Воробьев Д.И. _____

1.На какие виды делятся группы по целевому назначению?
а) дружеские+
б) проектные+
в) по интересам+
г) малые
д) функциональные+
е) неформальные

2.Что может являться причиной объединения людей в группы?
а) потребность в общении+
б) получение определенного общественного статуса+
в) стиль руководства

3.Как называются общепризнанные стандарты, сложившиеся в группе в результате длительного взаимодействия ее членов?
а) групповая динамика
б) роли
в) групповые нормы+

4.Как называются организации, которые применяются в области высоких технологий, при ложных инновационных процессах, основанные на знании и компетенции персонала?
а) индивидуалистические организации
б) эдхократические организации+
в) партисипативные организации
г) корпоративные организации

5.Кто проводил эксперименты на заводе «Вестерн электрик» в Хоторне, в результате которых была сформулирована доктрина человеческих отношений?
а) Альберт Бандура
б) Элтон Мэйо+
в) Джордж Келли

6.Что подразумевается под скелетом организации, схемой должностей и подразделений, на основе которой строятся формальные отношения между людьми в организации?
а) организационный дизайн
б) организационная культура
в) организационная структура+

7.Какое название носят организации, для которых характерны устойчивый характер производства, четкое разделение труда, иерархия управления, стандартизация деятельности, преобладание организационных ценностей над личными?
а) партисипативные организации
б) эдхократические организации

в) индивидуалистические организации
г) корпоративные организации+

8.Что является источниками групповой эффективности?
а) организационная культура
б) навыки
в) групповые нормы+
г) роли+

9.Что из нижеперечисленного относится к адаптивным типам организационных структур?
а) линейно-функциональная
б) проектная+
в) дивизиональная
г) матричная+

10.Что такое мотивация?
а) достижение личных целей через достижение общих целей
б) процесс побуждения человека или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организации+
в) достижение желаемого результата

11.Кто предложил классификацию потребностей человека и взаимосвязей между ними, выстроенными в иерархию, в которой высшие запросы не выступают на первый план, пока не удовлетворены потребности низших уровней?
а) Абрахам Маслоу+
б) Ренсис Лайкерт
в) Фредерик Тейлор

12.Выберите элементы, которые необходимы для осуществления коммуникации в организации:
а) Интернет
б) Отправитель+
в) Сообщение+
г) Канал связи+
д) Получатель+

13.Какова причина существования неформальных коммуникаций в организациях?
а) В низкой дисциплине в коллективе
б) В отсутствии авторитета у руководителя
в) В перегрузке официальных каналов связи
г) В неформальной структуре организации+
д) В демократическом стиле руководства

14.Определите для каких компаний характерна дивизиональная структура организации:
а) Для любых компаний
б) Крупных, диверсифицированных компаний+
в) Компаний, работающих на нескольких различных рыночных сегментах+
г) Средних, специализированных компаний

15.Как называются группы, которые созданы по решению руководства в структуре организации для выполнения определенных задач, способствующих достижению целей организации?
а) управленческие группы
б) формальные группы+
в) неформальные группы

16. Какие могут быть группы по характеру вхождения?
а) оперативные+
б) нереферентные
в) референтные+