

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ»
(АНО ВО «ИЭУ»)

Кафедра «Менеджмент»

Фонд оценочных средств по дисциплине

**ТЕОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА.
ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ**

Уровень высшего образования
БАКАЛАВРИАТ

Направление подготовки - 38.03.02 Экономика

Направленность (профиль) –Производственный менеджмент

Квалификация (степень) выпускника – бакалавр

Форма обучения: очно-заочная

Фонд оценочных средств рассмотрен на заседании кафедры
«Менеджмент»

«17» января 2025 г., протокол № 17/01

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы	3
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	3
3. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	5
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	23

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

В соответствии с требованиями основной профессиональной образовательной программы подготовки бакалавра в результате изучения дисциплины «Теория менеджмента. Организационное поведение» у студентов должны сформироваться следующие **общепрофессиональными компетенциями:**

Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современного инструментария и интеллектуальных информационно-аналитических систем (ОПК-2);

Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия (ОПК-3).

Этапы формирования компетенций соответствуют основной профессиональной образовательной программе.

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Видами учебной деятельности, в рамках которых приобретаются знания, умения, навыки, являются лекции, практические занятия, самостоятельная работа обучающихся.

Соотнесение планируемых результатов обучения с видами учебной деятельности и оценочными средствами при формировании компетенции

Критерии сформированности компетенции	Описание	Формы, методы, технологии
Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современного инструментария и интеллектуальных информационно-аналитических систем (ОПК-2)		
знать	основные принципы индивидуального и группового принятия решений;	контрольная работа; ответ на экзамене;
уметь	предупреждать негативное влияние ложных представлений и стереотипов на характер принимаемых управленческих решений;	контрольная работа; ответ на экзамене;
владеть навыками	интерпретации полученных в процессе анализа результатов и формулирования выводов и рекомендаций по поведению сотрудников в организации.	контрольная работа; выполнение кейс-задания
Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия (ОПК-3)		
знать	основные теории лидерства, мотивации, формирования группы; методы управления поведением в организации;	контрольная работа; ответ на экзамене;

уметь	провести исследование психологических свойств личности, социально-психологического климата в рабочей группе;	контрольная работа; выполнение кейс-задания
владеть навыками	анализа причин и поступков (индивидуальных и групповых) поведения людей в организации;	контрольная работа; выполнение кейс-задания
способностью оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления, выявлять и анализировать рыночные и специфические риски, а также анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса на основе знания экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли (ПК-9)		
знать	факторы влияния макросреды на организационное поведение	контрольная работа; ответ на экзамене;
уметь	снова выбор стратегии поведения организации с учетом внешних рисков.	контрольная работа; выполнение кейс-задания

Критерии и показатели оценивания тестовых заданий:

Вид тестового задания	Критерий	Показатель
тестовые задания с выбором одного (нескольких) ответа (-ов) в закрытой форме	выбор одного (нескольких) правильного (-ых) ответа (-ов) из предложенных вариантов	количество правильных выборов
тестовые задания на установление соответствия в закрытой форме	установление соответствия для всех предложенных признаков	количество правильно установленных соответствий
тестовые задания на установление правильной последовательности в закрытой форме	установление правильной последовательности в полном объеме предложенных вариантов	количество правильно установленных последовательностей

Критерии и показатели оценивания контрольной работы:

- объем выполненных заданий контрольной работы;
- глубина (соответствие изученным теоретическим обобщениям);
- осознанность (соответствие требуемым в программе умениям применять полученную информацию).

Критерии и показатели оценивания доклада с презентацией:

1. Новизна текста: а) актуальность темы исследования; б) новизна и самостоятельность в постановке проблемы, формулирование нового аспекта известной проблемы в установлении новых связей (межпредметных, внутрипредметных, интеграционных); в) умение работать с исследованиями, критической литературой, систематизировать и структурировать материал; г) явленность авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений; д) стилевое единство текста, единство жанровых черт.

2. Степень раскрытия сущности вопроса: а) соответствие плана теме доклада; б) соответствие содержания теме и плану; в) полнота и глубина знаний по теме; г) обоснованность способов и методов работы с материалом; е) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме).

3. Обоснованность выбора источников: а) оценка использованной литературы: привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).

4. Умение выступать перед аудиторией: а) структура доклада, последовательность и логика изложения; б) скорость, громкость и четкость речи; в) использование невербальных средств концентрации внимания аудитории.

5. Соблюдение требований к оформлению презентации в Power Point: а) шрифт; б) цветовое оформление; в) содержание и оформление табличного и графического материала.

Критерии и показатели оценивания работы на практическом занятии:

- наличие полного и развернутого ответа на вопрос темы;
- демонстрация знаний ключевых понятий рассматриваемой проблемы;
- применение научной терминологии;
- грамотное оперирование полученными знаниями и навыками.

Критерии и показатели оценивания на зачете

- содержательность и четкость ответа;
- владение материалом различной степени сложности;
- ориентирование в основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности.

3. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Тестовые задания

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) адхократические 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+

17. Что можно отнести к поведенческим чертам личности?

- а) состояние здоровья
- б) властность+
- в) самоуверенность+
- г) внешность

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

- а) межгрупповые
- б) межличностные
- в) все ответы верны+
- г) между личностью и группой

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

- а) конфликтность
- б) лидерство+
- в) полномочия

20. 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

21. 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 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

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

- а) конфликт
- б) фрустрация
- в) стресс+

8.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+

9.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+

10.Что является наилучшей формой преодоления конфликта?

- а) через стратегию приспособления
- б) через стратегию игнорирования
- в) через стратегию окончательного решения+
- г) через стратегию компромисса

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

12. 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

13. 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

14. Что делает функциональный конфликт?
- а) дает дополнительную информацию, полезную для принятия решений+
 - б) затрудняет удовлетворение потребностей отдельной личности
 - в) делает процесс принятия решений более эффективным+

15. Какие формы имеет власть?
- а) коммерческая власть
 - б) законная власть+
 - в) власть, основанная на принуждении+

16. Что присуще харизматическому лидеру?
- а) обещание вознаграждения
 - б) использование законной власти
 - в) уверенность в себе и своих подчиненных+

- Вопрос № 1 Организационное поведение – это:

- А наука о закономерностях развития и функционирования психики как особой формы жизнедеятельности и поведения человека;
- В наука, изучающая поведение людей в организациях с целью нахождения наиболее эффективных методов управления и предотвращения организационных дисфункций, связанных с «человеческим фактором»;
- С наука о воспитании и обучении, раскрывает сущность, цели, задачи и закономерности воспитания, образования и обучения, их роль в жизни общества и развитии личности;
- D все выше перечисленное вместе взятое.
- Вопрос № 2 Под человеческим поведением понимается:
 - А поведение индивидов и групп индивидов в различных организационных обстоятельствах;
 - В поведение личности в неформальной группе, поведение взаимодействующих неформальных групп,
 - С поведение людей в формальных группах, в организационной системе власти и коммуникации, в условиях организационных изменений, во внешних организационных средах
 - D особая разновидность поведения, которую можно было бы назвать дезорганизационным.
- Вопрос № 3 Процессы в организации выделяются по следующим основаниям:
 - А адаптивные, инновационные, финансовые;
 - В технологические, производственные, социальные;
 - С информационные, внутренние и внешние процессы, управления и организации;
 - D связанные с властью и коммуникацией, процессы организационной социализации
- Вопрос № 4 Структура – это:
 - А построение организации из отдельных компонентов;
 - В множество стабильных связей и отношений элементов для осуществления активности какого-либо рода.
 - С внутренняя композиция организации, отражающая распадение организации на подразделения, иерархическую субординацию этих подразделений и распределение власти между ними;
 - D способ сочетания составных частей (компонентов) системы для наилучшего выполнения главной цели системы.
- Вопрос № 5 Структура организации включает в себя отношения следующих типов:
 - А «предмет - предмет»,
 - В «субъект - предмет»
 - С «объект – объект»
 - D «субъект - субъект».
- Вопрос № 6 Следуя правилу «функционального признака» структур, выделяются следующие разновидности структурных модулей (структурных полей организации):
 - А финансово-бюджетная структура;

- В производственно-технологическая структура;
- С социальной структура;
- D все выше перечисленное вместе взятое.
- Вопрос № 7 Предметом социальных отношений в рамках организации являются:
 - A совершенствование социальной структуры;
 - B основные социальные потребности сотрудников;
 - C социальное здоровье коллектива;
 - D все выше перечисленное вместе взятое.
- Вопрос № 8 Финансово-бюджетная структура организации служит для:
 - A обеспечения инвестиций;
 - B материального и морального стимулирования сотрудников;
 - C распределения бюджетных средств;
 - D координации бюджетных расходов внутри организации.
- Вопрос № 9 Любая активность, протекающая в организациях, обнаруживает в себе признаки процессов, присущих системам разного рода:
 - A натуральным (природным, органическим) и рациональным (целенаправленным);
 - B техническим и социальным;
 - C закрытым и открытым;
 - D формальным и неформальным.
- Вопрос № 10 Технические (технологические) стороны процессов в организации определяются операционными показателями:
 - A входов, выходов и переработки;
 - B формальными стандартами и нормами исполняемых процедур;
 - C технической оснащенности;
 - D компьютерных и локальных сетей в организации.
- Вопрос № 11 Социальные стороны процессов в организациях регулируются такими средствами как:
 - A коммуникативные;
 - B социокультурные;
 - C директивные;
 - D все выше перечисленное вместе взятое.
- Вопрос № 12 Социальная структура организации призвана обеспечивать:
 - A стабильную и развивающуюся социальную среду для членов организации, благоприятствующую участию работников во всех процессах, происходящих в организации;
 - B совокупность социальных условий жизнедеятельности человека, оказывающих влияние на его сознание и поведение;
 - C правовое положение сотрудников всеми формами социальной защиты;

- D все выше перечисленное вместе взятое.
- Вопрос № 13 Процессы в сравнительно закрытых организационных системах характеризуются следующими обстоятельствами:
 - A относительным постоянством операционных показателей процесса, т.е. параметров входов, выходов и переработки относительной сложностью, а также протяженностью входов и выходов;
 - B формальные стороны процессов являются в значительной степени результатом нормотворчества высшего управления организации и ее менеджеров;
 - C неформальные стороны процессов определяются личностными качествами и межличностными отношениями участников;
 - D внутриорганизационные процессы считаются вполне независимыми от окружения, развивающимися под действием внутренних сил.
- Вопрос № 14 Формализация – это:
 - A организация, группа, созданная по воле администрации для выполнения определенных функций;
 - B деятельность организаций, социальных общностей и индивидов по мобилизации и использованию формальных средств;
 - C фиксация правил и процедур посредством разработки и утверждения соответствующих документов;
 - D все выше перечисленное вместе взятое.
- Вопрос № 15 Полифункциональность организации означает, что:
 - A схема разделения управленческих функций между руководством и отдельными подразделениями;
 - B организации в целом и их составные элементы одновременно способны выполнять несколько функций;
 - C форма административных полномочий, при которой персонал может начать действия по указаниям руководителя, но может также и наложить на них вето в пределах своей компетенции;
 - D все выше перечисленное вместе взятое.
- Вопрос № 16 Производственно-технологическая структура служит для:
 - A управления всем производственным процессом;
 - B стимулирования производственной деятельности сотрудников;
 - C технического обслуживания производственной деятельности сотрудников;
 - D мотивации деятельности персонала.
- Вопрос № 17 Ситуационный принцип в организационном поведении обуславливает:
 - A приоритет внеорганизационных факторов, влияющих на структуру и процессы организации;
 - B приоритет случайных факторов, влияющих на структуру и процессы организации;
 - C полную зависимость структуры организации от ситуационных факторов;
 - D все выше перечисленное вместе взятое.
- Вопрос № 18 Официальные цели организации - это:

- А стратегические цели;
- В тактические цели;
- С цели-декларации о намерениях, направлениях, тенденциях;
- D все выше перечисленное вместе взятое.
- Вопрос № 19 Оперативные цели - это:
 - А итоговые показатели;
 - В конечные результаты, которые должны быть получены по истечении какого-то срока;
 - С показатели, достигнутые в результате оперативно принятых мер;
 - D тактические цели.
- Вопрос № 20 Отношения типа «предмет - предмет» являются составными частями:
 - А социальной структуры организации;
 - В коммуникационной структуры организации;
 - С технической структуры организации;
 - D все выше перечисленное вместе взятое.
- Вопрос № 21 Личность понимается как:
 - А целостная система, объединяющая в себе множество психосоциальных качеств, характеризующих конкретного человека (индивидуума);
 - В индивид как субъект социальных отношений и сознательной деятельности;
 - С целостность социальных свойств человека, продукт общественного развития и включения индивида в систему социальных отношений посредством активной предметной деятельности и общения;
 - D понятие, обозначающее совокупность устойчивых психологических качеств человека, составляющих его индивидуальность.
- Вопрос № 22 Основные детерминанты личности представляют собой:
 - А наследственность;
 - В окружение;
 - С ситуацию;
 - D все выше перечисленное вместе взятое.
- Вопрос № 23 Поведенческие черты личности представляют собой:
 - А характеристики поведения, отличающиеся относительной устойчивостью и постоянством проявления;
 - В особый вид социального поведения, который находит свое отражение в толпе или массах людей;
 - С относительно постоянная поведения модель, требующая соблюдения последовательности действий отдельного индивида (или группы) и являющаяся реакцией на данный тип ситуации;
 - D теорию, согласно которой личность формируется как система реакций на задаваемые обществом стимулы.
- Вопрос № 24 Физические типологии построены на:

- А зависимости от типов реакций на стимулирующие воздействия;
- В связи внешних анатомических признаков с характерными чертами поведения;
- С выделении свойств глубинной структуры психики и их ориентации на объекты внешнего мира;
- D все выше перечисленное вместе взятое.
- Вопрос № 25 Психоаналитические типологии исходят из:
 - А связи внешних анатомических признаков с характерными чертами поведения;
 - В зависимости от типов реакций на стимулирующие воздействия
 - С выделения свойств глубинной структуры психики и их ориентации на объекты внешнего мира;
 - D все выше перечисленное вместе взятое.
- Вопрос № 26 Психофизиологические типологии определяют типы личности исходя из:
 - А выделения свойств глубинной структуры психики и их ориентации на объекты внешнего мира;
 - В связи внешних анатомических признаков с характерными чертами поведения;
 - С зависимости от типов реакций на стимулирующие воздействия;
 - D все выше перечисленное вместе взятое.
- Вопрос № 27 Экстраверт представляет собой:
 - А совокупность устойчивых психологических качеств человека, составляющих его индивидуальность;
 - В личность, подсознательно ориентированная преимущественно на компоненты своего внутреннего мира;
 - С индивида как субъекта социальных отношений и сознательной деятельности, реализующейся в общечеловеческом масштабе;
 - D личность, подсознательно ориентированная преимущественно на внешние объекты и других людей.
- Вопрос № 28 Интроверт представляет собой:
 - А совокупность устойчивых психологических качеств человека, составляющих его индивидуальность;
 - В личность, подсознательно ориентированная преимущественно на внешние объекты и других людей;
 - С личность, подсознательно ориентированная преимущественно на компоненты своего внутреннего мира;
 - D индивида как субъекта социальных отношений и сознательной деятельности, реализующейся в общечеловеческом масштабе.
- Вопрос № 29 Восприятие – это:
 - А целостное отражение предметов, ситуаций и событий, возникающее при непосредственном воздействии физических раздражителей на рецепторные системы организма;

- В процесс и результат преобразования чувственного опыта индивидуума в осмысленные образы своего окружения;
- С процесс освоения человеком и животными предметов и явлений действительности при их непосредственном воздействии на органы чувств;
- D процесс приема и переработки человеком различной информации, поступающей в мозг через органы чувств.
- Вопрос № 30 Отношения «субъект - предмет» включает в себя отношения на следующих уровнях:
 - A рабочие задания и роли работников;
 - B трудовые навыки и мастерство;
 - C восприятие, ценности, аттитюды личностей и индивидов;
 - D все выше перечисленное вместе взятое.
- Вопрос № 31 К свойствам восприятия, которые необходимо учитывать при стимулировании и мотивации поведения, относятся его:
 - A избирательность (селективное восприятие), стереотипизация
 - B внимание, внушаемость, возбудимость
 - C атрибуция, проекция «гало-эффект».
 - D все выше перечисленное вместе взятое.
- Вопрос № 32 Проекция представляет собой:
 - A устойчивую тенденцию судить о субъекте по группе, к которой он принадлежит;
 - B суждение о причинах поведения других людей;
 - C произвольный отбор внешней информации (внимание) и ее субъективную интерпретацию на основе прошлого чувственного опыта, аттитюдов и интересов;
 - D произвольное приписывание воспринимаемому субъекту черт и характеристик, которые присущи другому субъекту, например, своему знакомому, идеальному образу.
- Вопрос № 33 «Гало-эффект» - это:
 - A свойство восприятия, приводящее к тому, что о субъекте судят по одному из его характерных качеств;
 - B произвольный отбор внешней информации (внимание) и ее субъективную интерпретацию на основе прошлого чувственного опыта, аттитюдов и интересов;
 - C суждение о причинах поведения других людей;
 - D устойчивая тенденция судить о субъекте по группе, к которой он принадлежит.
- Вопрос № 34 Отношения «субъект - субъект» включает в себя комплекс отношений управления:
 - A субординация и координация;
 - B власть и подчинение;
 - C коммуникация;
 - D отношения дружбы или неприязни, и т.п.
- Вопрос № 35 Формальная группа – это:

- А группа, структура и деятельность которой рационально организованы и стандартизованы в соответствии с точно предписанными групповыми правилами, целями и ролевыми функциями;
- В вид малой группы, положение и поведение отдельных членов которой строго регламентируется официальными правилами организации и социальными институтами;
- С группа, обладающая формальным статусом в организации, состав, цели, обязанности, права, привилегии, дисциплинарные нормы, учреждаются руководством и документально фиксируются;
- D группа, обычно небольшая и часто спонтанно образованная, не имеющая формально установленных правил, целей, лидеров.
- Вопрос № 36 Неформальная группа- это:
 - А вид группы, малой возникает в рамках формальной социальной организации на основе межличностных отношений, общих интересов, взаимных симпатий;
 - В группа, имеющая признаки неформального статуса, которая никем не учреждается, а ее состав и нормы формируются естественным путем (но не без внешнего влияния) на основе межличностных отношений индивидов (членов группы, или участников);
 - С группа, обычно небольшая и часто спонтанно образованная, не имеющая формально установленных правил, целей, лидеров;
 - D группа, структура и деятельность которой рационально организованы и стандартизованы в соответствии с точно предписанными групповыми правилами, целями и ролевыми функциями.
- Вопрос № 37 Между формальными и неформальными группами располагаются их промежуточные варианты:
 - А группы на производстве и управлении;
 - В группы на задании и команды;
 - С группы по интересам и дружеские компании;
 - D все выше перечисленное вместе взятое.
- Вопрос № 38 Группа на задании – это группа:
 - А для выполнения нескольких категорий задач (команда менеджеров и экспертов консалтинговой фирмы, выполняющая заказы по антикризисному управлению и санации предприятий);
 - В относящаяся к смешанным формально-неформальным группам в организации;
 - С для решения отдельной задачи и может быть переформирована в другую, в зависимости от характера задачи (проектная группа или группа оперативников для задержания опасного преступника);
 - D все выше перечисленное вместе взятое.
- Вопрос № 40 Группа по интересам – это группа
 - А для решения отдельной задачи и может быть переформирована в другую, в зависимости от характера задачи (проектная группа или группа оперативников для задержания опасного преступника);
 - В относящаяся к смешанным формально-неформальным группам в организации;

- С которая рассчитана на выполнение нескольких категорий задач (команда менеджеров и экспертов консалтинговой фирмы, выполняющая заказы по антикризисному управлению и санации предприятий);
- D все выше перечисленное вместе взятое.
- Вопрос № 41 Формальная структура ограничивает неформальную в основных направлениях:
 - A формальное в значительной степени определяет тенденции неформального;
 - B формальное определяет характер защитных действий, которые предпринимаются в неформальной структуре;
 - C формальное является результатом действий неформальных отношений в организации;
 - D как бы ни было явно или неявно противоречиво формальное, оно требует открытого подчинения своим требованиям.
- Вопрос № 42 Неформальные структурные образования появляются при выполнении следующих условий:
 - A имеется достаточно частый физический контакт участников;
 - B их деятельность является довольно связанной и напряженной;
 - C условия, в которых находятся участники, и требования, предъявляемые к ним, изменяются в сторону усиления;
 - D администрация допускает нарушения трудового законодательства.
- Вопрос № 43 Внутренние условия развития межличностных отношений, лежащие в основе неформальных групп определяют следующим образом:
 - A наличие скрытых идентичностей и группирований участников по сходствам и наличие кодов управления;
 - B наличие жесткой системы административного управления в организации;
 - C присутствие идеологического фактора: схем идей, верований, ценностных ориентации;
 - D наличие сетей коммуникаций, которые информируют участников.
- Вопрос № 44 К факторам сплоченности неформальной группы относятся:
 - A контакты и общение в нерабочее время, совместное проведение досуга;
 - B строгость правил инициации (чем сложнее стать членом группы, тем более сплоченной становится данная группа) и размер группы (большие группы менее сплоченные);
 - C наличие жесткой системы административного управления в организации;
 - D наличие внешних угроз и наличие успешной совместной деятельности в прошлом.
- Вопрос № 45 Личностно-ролевой конфликт – это:
 - A конфликт, обусловленный ролью, которую исполняет индивид, и которая нередко представляет собой противоречивую систему, либо реально, либо в восприятии индивида;
 - B конфликт, обусловленный тем, что, исполняя некоторые роли, индивид пытается соответствовать ожиданиям одних членов группы, но при этом вынужден нарушить ожидания других членов той же группы;

- С конфликт между личностью и ролью происходящий тогда, когда требование исполнить роль угрожает базовым ценностям, потребностям и аттитюдам личности;
 - D столкновение сторон, мнений, сил, противоположных интересов и целей субъектов социального, взаимодействия.
- Вопрос № 46 Внутри ролевой конфликт – это:
 - А конфликт, обусловленный ролью, которую исполняет индивид, и которая нередко представляет собой противоречивую систему, либо реально, либо в восприятии индивида;
 - В конфликт, обусловленный тем, что, исполняя некоторые роли, индивид пытается соответствовать ожиданиям одних членов группы, но при этом вынужден нарушить ожидания других членов той же группы;
 - С конфликт между личностью и ролью происходящий тогда, когда требование исполнить роль угрожает базовым ценностям, потребностям и аттитюдам личности;
 - D несогласие между двумя или более сторонами (лицами или группами), когда каждая сторона старается сделать так, чтобы были приняты именно ее взгляды или цели и помешать другой стороне сделать то же самое.
- Вопрос № 47 Межролевой конфликт – это:
 - А конфликт, обусловленный ролью, которую исполняет индивид, и которая нередко представляет собой противоречивую систему, либо реально, либо в восприятии индивида;
 - В конфликт, обусловленный тем, что, исполняя некоторые роли, индивид пытается соответствовать ожиданиям одних членов группы, но при этом вынужден нарушить ожидания других членов той же группы;
 - С конфликт между личностью и ролью происходящий тогда, когда требование исполнить роль угрожает базовым ценностям, потребностям и аттитюдам личности;
 - D столкновение интересов различных социальных общностей, форма проявления социального противоречия.
- Вопрос № 48 Стресс – это:
 - А состояние душевного (эмоционального) и поведенческого расстройства, связанное с неспособностью человека целесообразно и разумно действовать в сложившейся ситуации;
 - В совокупность физиологических реакций, возникающих в организме в ответ на воздействие различных неблагоприятных факторов (стрессоров);
 - С состояние общего напряжения организма, возникающее под действием чрезвычайного раздражителя, называемого стрессором;
 - D термин, используемый для обозначения обширного круга состояний человека, возникающих в ответ на разнообразные экстремальные взаимодействия (стрессоры).
- Вопрос № 49 Внутренние факторы стрессов определяются:
 - А характеристикой системы управления в совокупности со стрессовой ситуацией;
 - В особенностями личности в совокупности со стрессовой ситуацией;
 - С наличием жесткой системы административного управления в организации;
 - D наличием внешних угроз.
- Вопрос № 50 Функциональный конфликт – это:
 - А свойство конфликта как системы оказывать многозначное влияние на свои подсистемы и окружающую среду;

- В несет в себе потери для обеих сторон и для организации в целом потерю эффективности;
- С такая конфронтация, которая в обозримом времени приносит пользу обеим сторонам (способствует их дальнейшему развитию и процветанию в рамках данной организации);
- D все выше перечисленное вместе взятое.

Темы контрольных работ

1. Основные принципы понимания организационных процессов.
2. Роль и место организационного поведения в процессах, протекающих в организации.
3. Подходы к оценке эффективности организации и эффективность организационного поведения.
4. Влияние гендерных факторов на мотивацию персонала.
5. Женщина и ее роль в понимании, предвидении и управлении организационным поведением.
6. Восприятия, ценности, аттитюды и их роль в оценке трудовых ресурсов и повышении эффективности процедур привлечения и отбора персонала.
7. Формирование культуры организации в режиме дистанционных взаимодействий.
8. Передовые технологии дистанционных коммуникаций.
9. Влияние дистанционных коммуникаций на поведение человека в организации.
10. Разработка модели управления персоналом в условиях виртуального взаимодействия.
11. Виртуализация организационных процессов: методы разработки основных документов организации, регулирующих поведение.
12. Особенности и недостатки виртуального взаимодействия сотрудников.
13. Влияние дистанционного взаимодействия сотрудников на организационное поведение.
14. Особенности и недостатки дистанционного обучения сотрудников организации.
15. Разработка показателей эффективности дистанционного взаимодействия сотрудников организации.
16. Разработка показателей эффективности дистанционного обучения сотрудников организации.
17. Разработка корпоративного кодекса ВУЗа.
18. Разработка показателей эффективности дистанционного обучения сотрудников международных организации.
19. Организационные правила и статусы: проблемы снижения девиантности организационного поведения.
20. Роль женщины в управлении корпорацией.

21. Стилиевые характеристики поведения руководителя.
22. Карьера женщины в современной организации.
23. Организационное поведение в комитетах и комиссиях.
24. Организационное поведение в интегративных структурах.
25. Организационное поведение в ВУЗе.
26. Влияние гендерных факторов на организационное поведение.
27. Организационно-культурные регуляторы поведения в условиях дистанционного взаимодействия.
28. Технология переговоров в условиях виртуального-дистанционного взаимодействия и организационное поведение участников.
29. Сопротивление изменениям в организации и меры его преодоления.
30. Исследование коммуникативных особенностей персонала в условиях виртуального дистанционного взаимодействия сотрудников.

Перечень вопросов к экзамену

1. Организационное поведение и классическая теория менеджмента.
2. Организационное поведение-эффект неформальной группы.
3. Организационное поведение и концепция «человеческие отношения»
4. Организационное поведение и личность (гуманистическая организационная психология).
5. Организационное поведение как культурный феномен (организационная культурология).
6. Теория организаций, общий менеджмент, психология, социальная антропология: сходство и отличия по предметам и методам исследования.
7. Системная двойственность организационных процессов.
8. Отношения и субъекты организационного поведения: личность, индивид и группа (микроуровень).
9. Должностные лица и сотрудники, междепартаментальные отношения (низоуровень).
10. Отношения между официальными представителями, отношения между отдельными организациями (макроуровень).
11. Критерии эффективной организации.
12. Целевой и системный подходы к оценке эффективности организации.
13. Организационное поведение как средство повышения эффективности организации.
14. Разновидности группы организации: неформальная группа, команда и др.
15. Неформальная группа, ее критерии, условия и стадии формирования.
16. Групповые ценности и нормы, роли и ожидания, контроль и лидерство.
17. Связанность и сплоченность неформальной группы.
18. Сплоченные группы и менеджмент: доминирующие коалиции, клики, рабочие констелляции.
19. Защитный комплекс личности в группе.
20. Конфликтность в группе.
21. Межличностные отношения в группе.
22. Влияние группы на личность.
23. Межгрупповые конфликты в организации.
24. Формализация и управление организационным поведением.

25. Зависимость формализации организационного поведения от стадии развития, размера и технологии организации.
26. Формализация и бюрократизация.
27. Девлантность организационного поведения в бюрократической организации.
28. Департаментализация и организационное проектирование.
29. Формальная документация, регулирующая поведение в организациях.
30. Проектирование рабочих заданий с учетом трудовых аттитюдов.
31. Психологические оценки рабочих заданий.
32. Понятие коммуникации: качества, действия и отношения.
33. Потребность менеджеров в неформальных коммуникациях.
34. Проблема формализации коммуникативных процессов (MIS).
35. Сети формальных и неформальных коммуникаций.
36. Основные фрагменты коммуникативных сетей, их возможности и слабые стороны.
37. Комитеты, комиссия, оперативные рабочие группы, матричные структурные формы.
38. Менеджеры-интеграторы: сочетание формальных и неформальных стимулов поведения.
39. Структурная природа конфликтов (штаб и линия).
40. Основные сферы действия кадровой политики организации.
41. Профессиональная и моральная карьера.
42. «Система карьеры» и «система занятости».
43. Правила организации и система мер адаптации работников к условиям и правилам организации.
44. Понятия и функции корпоративной культуры, ее показатели.
45. Виды корпоративной культуры и поведение участников.
46. Изменения в организации.
47. Соппротивление изменениям.
48. Организационное поведение и жизненный цикл организации.
49. Представительские отношения и организационное поведение.
50. Поведение организаций в меняющейся среде.
51. Биологические аспекты поведения организаций.

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

Требования к выполнению тестовых заданий:

При выполнении тестовых заданий с выбором одного (нескольких) ответа (-ов) в закрытой форме необходимо выбрать один (несколько) правильный (-ых) ответ (-ов) из предложенных вариантов.

При выполнении тестовых заданий в открытой форме необходимо указать единственно правильный ответ.

При выполнении тестовых заданий на установление правильной последовательности в закрытой форме необходимо установить правильную последовательность в полном объеме предложенных вариантов.

Требования к докладу:

Структура выступления: 1) вступительное слово; 2) основные положения, выносимые на рассмотрение; 3) изложение материала, разбитое на вопросы и подвопросы (пункты, подпункты) с необходимыми ссылками на источники, использованные автором; 5) выводы; 6) список использованных источников.

Требования к зачету

Подготовка к зачету осуществляется по перечню вопросов, выносимых на зачет. Перечень вопросов выдает преподаватель не позднее, чем за месяц до назначенной даты приема зачёта.

При проработке вопросов, вынесенных на зачет, необходимо использовать конспект лекций, а так же, учебно-методическую и учебную литературу, рекомендованную преподавателем.

Важно понимать, что положительный результат промежуточной аттестации по дисциплине может быть достигнут планомерной работой с материалом дисциплины в течение всего семестра, а не только подготовкой непосредственно перед зачетом. Эффективная подготовка к зачету должна включать в себя структурирование и повторение материала, изученного на аудиторных занятиях и в процессе выполнения различных видов самостоятельной работы

Подготовка к зачету заключается в изучении и тщательной проработке студентом учебного материала дисциплины с учетом учебников, лекционных и практических занятий, результатов самостоятельной работы.

Преподаватель имеет право задавать дополнительные уточняющие вопросы, если студент недостаточно полно осветил тематику вопроса, если затруднительно однозначно оценить ответ, если студент отсутствовал на занятиях в семестре.

Критерии оценивания компетенций формируются на основе балльно-рейтинговой системы с помощью всего комплекса методических материалов, определяющих процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих данный этап формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости предназначен для проверки хода и качества усвоения учебного материала, стимулирования учебной работы обучающихся и совершенствования методики проведения занятий.

Результаты текущего контроля успеваемости используются преподавателем при оценке знаний в ходе проведения промежуточной аттестации.

Для текущего контроля успеваемости используются устные опросы, коллоквиумы, выполнение различного вида практических заданий, рефератов, эссе, контрольных работ, тестов.

Для выполнения контрольной работы студенту целесообразно использовать Методические рекомендации по выполнению контрольной работы.

В соответствии с Положением о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в Автономной некоммерческой организации высшего профессионального образования «Институт экономики и управления» результаты текущего контроля успеваемости студента оцениваются преподавателем в размере до 40 баллов

Оценка текущего контроля успеваемости

№ п/п	Вид контроля	Количество баллов
1.	Посещаемость и активность на учебных занятиях	до 10
2.	Участие в проведение практических занятий	до 10
3.	Выполнение контрольной работы	до 20
	Всего	до 40

При организации обучения с использованием дистанционных образовательных технологий применяется иная структура оценивания результатов изучения дисциплины

Оценка текущего контроля успеваемости

№ п/п	Вид контроля	Количество баллов
-------	--------------	-------------------

№ п/п	Вид контроля	Количество баллов
1.	Своевременность и активность по выполнению заданий на учебном портале	до 14
2.	Выполнение практических заданий	до 16
3.	Выполнение контрольной работы	до 20
	Всего:	до 50

Промежуточная аттестация имеет целью определить степень достижения учебных целей по дисциплине и проводится в форме экзамена.

В соответствии с Положением о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в Автономной некоммерческой организации высшего образования «Институт экономики и управления» результаты промежуточной аттестации оцениваются преподавателем в размере до 30 баллов.

Итоговый результат промежуточной аттестации оценивается преподавателем в размере до 100 баллов, в том числе:

70 баллов – как результат текущей аттестации;

30 баллов – как результат промежуточной аттестации.

Знания, умения и навыки студентов определяются следующими оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Соответствие баллов традиционной системе оценки при проведении промежуточной аттестации представлено в таблице.

Итоговая оценка промежуточной аттестации

№ п/п	Оценки	Количество баллов
Экзамен		
1.	Отлично	81 – 100
2.	Хорошо	61 – 80
3.	Удовлетворительно	41 – 60
4.	Неудовлетворительно	менее 41

Критерии оценивания компетенций формируются на основе балльно-рейтинговой системы с помощью всего комплекса методических материалов, определяющих процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих данный этап формирования компетенций .

Оценка «отлично» предполагает наличие глубоких исчерпывающих знаний по всему курсу. Студент должен не только понимать сущность исследуемых понятий, но выстраивать взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений. В процессе семинарских занятий и экзамена, должны быть даны логически связанные, содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все поставленные вопросы. При этом студент должен активно использовать в ответах на вопросы материалы рекомендованной литературы.

Оценка «хорошо» свидетельствует о твердых и достаточно полных знаниях всего материала курса, понимание сути и взаимосвязей между рассматриваемых процессов и явлений. Последовательные, правильные, конкретные ответы на основные вопросы. Использование в ответах отдельных материалов рекомендованной литературы.

Оценка «удовлетворительно» - знание и понимание основных вопросов программы. Правильные и конкретные, без грубых ошибок ответы на основную часть вопросов

экзамена. Наличие отдельных ошибок в обосновании ответов. Некоторое использование в ответах на вопросы материалов рекомендованной литературы.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.