Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Крылова Людмила Вячеславовна
Должность: Проректор по учебно-методической работе
Дата подписания: 28.10.2026 12:23:14
Уникальный программный ключ:
b066544baa1e449cd8bfce392f7224a676e271b2

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И ТОРГОВЛИ ИМЕНИ МИХАИЛА ТУГАН-БАРАНОВСКОГО»

Кафедра экономики предприятия и управления персоналом

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой _____Е.Н. Смирнов
«_11_» __02__ 2026 г.

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по дисциплине

Б.1В.13 ТИПОЛОГИЯ ПОВЕДЕНИЯ В БИЗНЕСЕ

38.04.01 Экономика
(код и наименование направления подготовки (специальности))

Экономика предприятия

(наименование профиля подготовки (специальности, магистерской программы); при отсутствии ставится прочерк)

Разработчик

Профессор (должность) Л.И. Донец (подпись)

Оценочные материалы рассмотрены и утверждены на заседании кафедры от 11февраля 2026 г., протокол № 10

Донецк 2026 г.

Паспорт

оценочных материалов по дисциплине

«ТИПОЛОГИЯ ПОВЕДЕНИЯ В БИЗНЕСЕ»

(наименование дисциплины)

Таблица 1 - Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения дисциплины Типология поведения в бизнесе

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (модуля), практики*	Этапы форми-рования (семестр изучения)
1	УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Тема 1. Индивидуальное поведение в контексте организации бизнеса	2
			Тема 2 Социальные роли и ролевое поведение	2
			Тема 3. Типологизация личности	2
			Тема 5. Теоретико-методологические основы типоведення	2
			Тема 6. Влияние типологии поведения на предпринимательскую деятельность	2
2	ПК-2.	Способен определять направления развития организации	Тема 4. Теоретико-методологические основы типоведення	2
			Тема 5. Теоретико-методологические основы типоведення	2
			Тема 6. Влияние типологии поведения на предпринимательскую деятельность	2

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Таблица 2 – Показатели оценивания компетенций

№ п/п	Код контро-лируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (модуля), практики*	Наименование оценочного средства
1	УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИД-2 УК -6 Проводит оценку своей деятельности и разрабатывает способы её совершенствования	Тема 1. Индивидуальное поведение в контексте организации бизнеса	Экспресс-опрос по теме. Тестирование. Эссе Кейс-задача
			Тема 2 Социальные роли и ролевое поведение	Тестирование. Устный опрос и обсуждение сообщений студентов. Кейс-задача Ролевая игра
			Тема4. Теоретико-методологические основы типоведення	Тестирование. Устный опрос и обсуждение сообщений студентов.
2	ПК-2 Способен определять направления развития организации	ИД-1 ПК-2 Проводит анализ внутренних (внешних) факторов и условий, влияющих на деятельность организации	Тема 2 Социальные роли и ролевое поведение	Тестирование. Устный опрос и обсуждение сообщений студентов. Кейс-задача Контрольная работа № 1
			Тема 5. Влияние типологии поведения на предпринимательскую деятельность	
		ИД-2 ПК-2. Формирует модели поведения участников экономических отношений, применяет техники эффективных коммуникаций	Тема 3. Типологизация личности	Тестирование. Обсуждение сообщений Кейс-задача
			Тема 6 . Психологические профили поведения как отражение человеческих отношений в сфере бизнеса	Устный опрос и обсуждение сообщений студентов, Кейс-задача
		ИД-3 ПК-2 Оценивает бизнес-возможности организации, необходимые для проведения стратегических изменений	Тема 5. Влияние типологии поведения на предпринимательскую деятельность	Тестирование. Обсуждение сообщений Кейс-задача
			Тема 6 . Психологические профили поведения как отражение человеческих отношений в сфере бизнеса	Тестирование. Обсуждение сообщений Контрольная работа 2

Таблица 3. – Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Устный опрос»

Шкала оценивания	Критерий оценивания
3	Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов > 90%)
2	Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Базовые понятия используются, но в недостаточном объеме. Материал излагается уверенно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов >70%)
1	Допускаются нарушения в последовательности изложения. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные знания вопроса, с трудом решаются конкретные задачи. Имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи (количество правильных ответов >50%)
0	Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Выводы отсутствуют. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют. Имеются заметные нарушения норм литературной речи (количество правильных ответов <50%)

Таблица 4 – Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу контрольной работы

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
Контрольная работа № 1 – И*ндивидуальное поведение в контексте организации бизнеса*	
9-10	Выделение логических связей между структурными компонентами личности и механизмами ее социализации с полным описанием обоснования этих связей
6-8	Выделение логических связей между структурными компонентами личности и механизмами ее социализации с частичным описанием обоснования этих связей
3-5	Выделение логических связей между структурными компонентами личности и механизмами ее социализации на уровне визуализации, без описания..
1-2	Общее представление на уровне визуализации связей между структурными компонентами личности и механизмами ее социализации
Контрольная работа №2 *Типы личности в контексте её самоопределения*	
10-12	Выделение логических связей между структурными компонентами личности и механизмами ее социализации с полным описанием обоснования этих связей; обосновано выбор оптимального типам самоопределения личности по критерию его практической реализации
8-11	Выделение логических связей между структурными компонентами личности и механизмами ее социализации с частичным описанием обоснования этих связей; обосновано выбор оптимального типам самоопределения личности по критерию его практической реализации

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
4-7	Выделение логических связей между структурными компонентами личности и механизмами ее социализации на уровне визуализации, без описания; выбор оптимального типам самоопределения личности по критерию его практической реализации носит декларативный характер
1-3	Общее представление на уровне визуализации связей между структурными компонентами личности и механизмами ее социализации; нет обоснования выбор оптимального типам самоопределения личности по критерию его практической реализации

Таблица 5 – Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу тесты

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
13-15	Тест решен на 90-100%, в представленном решении обоснованно получен правильный ответ
9-12	Тест решен на 75-89%, но нет достаточного обоснования или при верном решении допущена вычислительная ошибка, не влияющая на правильную последовательность рассуждений, и, возможно, приведшая к неверному ответу
6-8	Тест решен частично : 60-74%, допущены вычислительные ошибки, приведшая к неверному ответу
3-5	Тест решен частично : 45-59%, допущены вычислительные ошибки, приведшие к неверному ответу
1-2	Тест решен частично не менее 20%, допущены вычислительные ошибки, приведшие к неверному ответу
0	Тест решен менее 20%, допущены вычислительные ошибки, приведшие к неверному ответу

Таблица 6 – Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Кейс-задачи»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
0–2 балла	Студент не владеет базовой терминологией, допускает грубые фактические ошибки. Отсутствует анализ ситуации; не может выделить проблему; нет попыток применить теорию к практике. Решение не предложено либо оно нелогично, противоречит условиям кейса и здравому смыслу; аргументация отсутствует.
3–4 балла	Студент владеет минимально необходимым объемом знаний, но допускает неточности; терминология используется с ошибками; теоретические основы воспроизводятся формально. Анализ поверхностный; проблема выделена, но не структурирована;. Решение предложено, но носит общий, шаблонный характер; аргументация слабая, не учитывает возможные альтернативы или риски.
5–7 баллов	Студент демонстрирует хорошее знание теории, уверенно использует профессиональную терминологию, фактические ошибки единичны и несущественны. Анализ проведен корректно; применяет адекватные теоретические модели, но глубина анализа или количество рассмотренных альтернатив ограничены. Решение логично, соответствует условиям кейса;

	присутствует обоснование выбранного подхода, но недостаточно развернутое; выводы в целом соответствуют анализу.
8–10 баллов	Студент демонстрирует глубокие и системные знания, безупречно владеет терминологией, показывает понимание междисциплинарных связей. Проведен глубокий, структурированный анализ; выявлены ключевые проблемы и второстепенные нюансы; рассмотрены альтернативные варианты; теория применена гибко, с учетом контекста кейса. Предложенное решение является аргументированным, реалистичным и выполнимым; выводы логически вытекают из анализа; продемонстрирована способность прогнозировать последствия принятого решения.

Таблица 7 - Перечень оценочных материалов

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1	Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения управленческих задач по темам «Индивидуальное поведение в контексте организации бизнеса» и «Влияние типологии поведения на предпринимательскую деятельность».	Комплект контрольных заданий
2	Сообщение	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы	Темы докладов, сообщений
3	Устный опрос	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по дисциплине или определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
4	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий
	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.	Задания для решения кейс-задачи
	Эссе	Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.	Тематика эссе
	Ролевая игра	Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать профессиональные задачи.	Социальные роли и ролевое поведение

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков

Методические материалы отражают основные сведения о каждом оценочном средстве, используемом в ходе изучения дисциплины «Типология поведения в бизнесе» для контроля результатов обучения.

Оценивание знаний, умений и навыков по дисциплине осуществляется посредством использования следующих видов оценочных средств:

- устный опрос;
- тестирование по смысловым модулям;
- контрольная работа по дисциплине

Для выполнения заданий, предусмотренных оценочными материалами, обучающийся должен пройти предварительную теоретическую и практическую подготовку на лекционных и практических занятиях, а также при самостоятельном изучении литературных источников.

Текущий контроль знаний обучающихся осуществляется на основании оценки систематичности и активности по каждой теме программного материала дисциплины.

Текущий контроль знаний осуществляется с помощью собеседования и тестов по каждой теме и расчетно-графических работ, предусмотренных для отдельных тем дисциплины.

Устный опрос – это произвольная беседа или целенаправленное собеседование, позволяющее оценить уровень знаний по теме, разделу или дисциплине в целом. Представленные вопросы для собеседования (устного опроса) позволяют оценить уровень знаний студентов, полученных при изучении лекционного материала по каждой теме дисциплины.

Тест – это система контрольных заданий определенной формы и содержания, позволяющих объективно оценить уровень знаний по теме, разделу или дисциплине в целом. Представленные тестовые задания позволяют оценить уровень знаний студентов и имеют только один верный ответ.

Контрольная работа предназначена для углубления и расширения знаний по изучаемой дисциплине. Выполненная работа должна быть защищена студентом. Студенты, не выполнившие контрольную работу, к сдаче экзамена не допускаются.

Работа должна быть оформлена в печатном виде, удобна для проверки и хранения.

Она должна показать умение и способности студента самостоятельно искать новую информацию, анализировать и обобщать собранный материал в рамках проводимого исследования.

Контрольная работа выполняется студентом в сроки, предусмотренные учебным планом и графиком учебного процесса.

Типовая структура контрольной работы в общем виде включает: титульный лист, содержание, введение, основную часть, заключение, список литературы, приложения.

Во введении обосновывается актуальность исследуемой темы в теоретическом и практическом плане, определяется цель и задачи контрольной работы.

В основной части рассматривается содержание темы на основе обобщения правовых и литературных источников и дается анализ современного состояния исследуемого предмета.

Выполняя работу, необходимо продемонстрировать умение правильно, коротко и четко излагать усвоенный материал, выделяя основные положения. Не следует включать материалы, не имеющие прямого отношения к рассматриваемой теме.

В заключении контрольной работы подводятся итоги исследования, формулируются основные выводы.

Список литературы должен включать не менее 7 источников (расположенных в алфавитном порядке). Причем, приводятся только те источники, которые реально были использованы в процессе написания контрольной работы.

Приложения оформляются по необходимости и могут содержать схемы, таблицы, рисунки (например, бланки деклараций), данные статистики, не вошедшие в контрольную работу.

Требования к оформлению контрольной работы.

Объем контрольной работы – не менее 5 и не более 8 страниц печатного текста.

Контрольная работа оформляется на стандартных листах формата А4 (на одной стороне каждого листа). Поля: верхнее, нижнее - 2 см., левое – 2,5 см., правое - 1,5 см.; шрифт TimesNewRoman, кегль 14, межстрочный интервал одинарный, выравнивание по ширине, расстояние между буквами обычное, абзацный отступ - 1,25 см.

Контрольная работа в большей степени носит теоретический характер, следовательно, важнейшее требование – самостоятельность ее выполнения. Если в процессе рецензирования обнаружится, что это требование не соблюдено, работа положительной оценки не получит и будет возвращена на доработку

Таблица 8 - Система начисления баллов

№	Виды работ	Баллы
1	Устный опрос по теме (темы 1--6)	28
3	Тестирование по смысловым модулям	30
4	Контрольная работа по теме 1	10
5	Контрольная работа по теме 3	12
6.	Кейс-задачи по теме 6	10
Дополнительно:		
1	Подготовка научных публикаций	10

Таблица 9 - Распределение баллов, которые получают обучающиеся

Текущее тестирование и самостоятельная работа, балл							**Сумма, балл**
Смысловой модуль N 1				**Смысловой модуль N 2**			
Т1	Т2	Т3	Т4	Т5	Т6	Т 7	100
15	15	20	10	15	15	10	

Примечание :Т1, Т2, Т3, Т4, Т5,Т6, Т7 – – номера тем соответствующих смысловых модулей

Таблица 10 - Государственная шкала оценивания академической успеваемости

Сумма баллов за все виды учебной деятельности	По государственной шкале	Определение
60-100	«Зачтено»	Правильно выполненная работа. Может быть незначительное количество ошибок
0-59	«Не зачтено»	Неудовлетворительно, с возможностью повторной аттестации

Перечень оценочных материалов

Комплект контрольных заданий
по дисциплине Типология поведения в бизнесе

1. *Контрольное задание №1 .*

Разработать ментальную карту, отражающую связи между структурой личности и ее социализацией

2. *Контрольное задание №2*

Рассмотреть разные подходы к типам проявления самоопределения личности и проанализировать их с точки зрения практического приминения. Обосновать выбранный подход по критерию его практической реализации

Кейс-задачи по дисциплине Типология поведения в бизнесе
Задача 1.

Тема: *Индивидуальное поведение в контексте организации бизнеса*

Ситуация:

В компании «ТехноСтрой» наблюдается высокий уровень текучести кадров в отделе продаж. Руководитель отдела использует авторитарный стиль управления: жесткий контроль, штрафы за невыполнение плана, отсутствие обратной связи. Несмотря на высокую заработную плату, три ключевых сотрудника написали заявления об уходе за последний месяц. Собственник бизнеса не понимает причины, так как «условия рынка жесткие, и по-другому работать нельзя».

Задание:

1. Определите, какие факторы (личностные, социальные, организационные) в данной ситуации влияют на индивидуальное поведение сотрудников.
2. Используя модель *«Теория ожиданий» Врума* или *«Двухфакторную теорию» Герцберга*, объясните, почему система мотивации (высокая зарплата + жесткий контроль) перестала работать.
3. Предложите 3 конкретных изменения в системе управления, которые позволят скорректировать индивидуальное поведение сотрудников без снижения дисциплины.

Задача 2

Тема: *Социальные роли и ролевое поведение*

Ситуация:

Вы — руководитель кросс-функционального проекта. В вашей команде работает Анна. Формально она занимает должность *«Главный специалист технической поддержки»* (должностная роль предполагает четкое следование регламентам и техническую точность). Однако Анна обладает ярко выраженными лидерскими качествами и неформальным авторитетом. В ходе проекта она начинает подменять собой *проектного менеджера*: отдает распоряжения коллегам, меняет сроки задач, игнорируя утвержденный план, мотивируя это тем, что «так будет быстрее для клиента».

Задание:

1. Определите, какие виды ролевых конфликтов (внутриличностный, межролевой, ролевая напряженность) наблюдаются в поведении Анны и в восприятии ее команды.
2. Опишите механизм *«ролевой дифференциации»*. Какие инструменты вы используете, чтобы разделить формальные полномочия и неформальное лидерство Анны?
3. Проведите (в письменной форме) короткую беседу с Анной, используя технику «Я-сообщений», чтобы перевести ее инициативность в конструктивное русло без подавления мотивации.

Задача 3.

Тема: *Типологизация личности*

Ситуация:

Стартап в сфере EdTech привлек инвестиции. У основателей есть техническое решение

(качественный продукт), но нет продаж. Инвестор требует собрать «сбалансированную команду» из 4 человек, которая сможет вывести продукт на рынок. В распоряжении основателей есть три кандидата, которых нужно распределить по функциональным ролям (CEO, CTO, CMO, HR/Операционный директор). Известны результаты кандидатов по **MBTI** или **DISC** (выберите удобную модель):

- *Кандидат А:* Тип «Стратег» (INTJ / High D), ориентирован на глобальные цели, жесткий, нетерпелив к деталям.
- *Кандидат Б:* Тип «Коммуникатор» (ENFP / High I), генератор идей, харизматичен, не любит регламенты.
- *Кандидат В:* Тип «Систематик» (ISTJ / High C), педантичен, ориентирован на качество и риски, конфликтует при высокой неопределенности.
- *Кандидат Г:* Тип «Поддержка» (ESFJ / High S), ориентирован на клиентов и командный дух, избегает жестких решений.

Задание:

1. Используя одну из типологий (MBTI, DISC, «Большая пятерка» или соционика), составьте матрицу распределения ролей. Обоснуйте, почему вы ставите каждого кандидата на конкретную позицию.
2. Определите *«зону потенциального конфликта»* (какие два типа будут конфликтовать на этапе кризиса) и предложите метод синхронизации их взаимодействия.
3. Назовите, какой функциональной роли не хватает в команде (исходя из типологии), и опишите профиль идеального четвертого участника.

Задача 4.

Тема: *Влияние типологии поведения на предпринимательскую деятельность*

Ситуация:

Компания-производитель мебели 10 лет успешно работала в премиум-сегменте B2C. Основатель — яркий *«Предприниматель-визионер»* (тип: творческий, склонный к риску, ориентированный на продукт). Компания имеет высокую репутацию, но рост прибыли остановился. Основатель решает выйти на масс-маркет (B2B и сетевые магазины). Это требует:

1. Автоматизации производства (ERP-система).
2. Жесткой регламентации продаж (скрипты, KPI).
3. Найма профессионального CEO-операциониста.

Основатель сопротивляется: «Регламенты убьют креативность», «Я сам всегда все контролировал».

Задание:

1. Проведите анализ: как *предпринимательский тип поведения* основателя (опишите его сильные стороны и ограничения) влияет на возможность масштабирования бизнеса.
2. Опишите, какие риски возникают при столкновении *«типа Основатель»* (предприниматель) и *«типа Антикризисный управленец / Оператор»* (администратор).
3. Предложите «дорожную карту» передачи управления: как перераспределить полномочия между основателем и наемным CEO, сохранив мотивацию основателя и внедрив необходимые операционные стандарты.

Комплексный кейс

Ситуация:

В семейном бизнесе (сеть кофеен) работает 3 совладельца:

1. **Мать (55 лет):** Тип «Хранитель традиций». Отвечает за финансы и рецептуру. Поведение: авторитарное, опора на правила 10-летней давности, недоверие к новым сотрудникам.
2. **Сын (28 лет):** Тип «Инноватор». Отвечает за маркетинг и экспансию. Поведение: импульсивное, игнорирует бюджеты, нанимает «своих» друзей, игнорирует мать.

3. **Дочь (32 года):** Тип «Системный администратор». Отвечает за операционку (HR, логистика). Поведение: пассивное, выступает «миротворцем», не может настоять на своем, из-за чего страдают стандарты качества (ролевой конфликт).

В компании кризис: падение лояльности персонала из-за противоречивых приказов, кассовые разрывы, конфликт между матерью и сыном на советах директоров переходит в личные оскорбления.

Задание (комплексное):

1. **Типологизация личности:** Определите типы поведения каждого из трех совладельцев по одной из моделей (например, DISC или модель Адизеса PAEI). Объясните, почему их типологические особенности вступают в противоречие.
2. **Социальные роли:** Опишите, как смешение *семейных ролей* (мать/сын/дочь) и *бизнес-ролей* (финансист/маркетолог/операционист) усугубляет ситуацию. Приведите пример *ролевой перегрузки*.
3. **Влияние на бизнес:** Как текущее взаимодействие типологий поведения влияет на ключевые бизнес-процессы (финансы, HR, стратегия)?
4. **Решение:** Разработайте систему *«организационной сепарации»*:
    - Предложите новую оргструктуру, разводящую зоны ответственности так, чтобы минимизировать точки соприкосновения конфликтующих типов.
    - Пропишите *кодекс коммуникаций* (правила взаимодействия) для совладельцев, учитывающий их психологические профили.
    - Определите, какую внешнюю роль (наемный топ-менеджер, бизнес-коуч или арбитр) необходимо ввести для нормализации управления.

Ролевая игра по дисциплине Типология поведения в бизнесе
Мои социальные роли

Цель игры: осознать участниками богатство социальных связей. Участникам предлагается сформулировать и проранжировать по степени актуальности в собственной жизни свои социальные роли. Обсуждение: ведущий поясняет:

а) в целом студенты относятся к той социальной группе, у которой структура социальных ролей выражена достаточно слабо. Не только молодежь, но и взрослые обычно указывают лишь 7—9 социальных ролей. У студентов, как правило, этот набор, укладывается в классическую триаду: «сын», «товарищ» и «брат». Едва ли надо говорить, что на самом деле у каждого человека десятки социальных ролей, абсолютное большинство которых просто не осознается, и это сказывается негативно на психической жизни субъекта;

б) чем шире, масштабнее социальные связи, тем полнее и психологически здоровее социальная и личная жизнь человека;

в) среди социальных ролей каждого субъекта есть особая группа, которую можно назвать объективно актуальные социальные роли, но которые может не осознавать сам субъект. Если объективно актуальная роль не осознается субъектом, то она провоцирует у него внутренний или внешний конфликт. Для студента объективно актуальными ролями являются:

- сын (дочь) при живых родителях;
- брат (сестра) при наличии братьев или сестер;
- студент;
- друг, товарищ, приятель (поскольку живет не на необитаемом острове).

Для других социальных групп набор объективно актуальных социальных ролей будет, естественно, в чем-то иным;

г) осознание своих социальных связей дает возможность человеку управлять ими, а точнее говоря, актуализировать, сообразуясь с реальными обстоятельствами своей жизни.

Тесты письменные и/или компьютерные по дисциплине Типология поведения в бизнесе

Представленные тесты должны быть полностью выполнены, вариант ответа только один.

1. Что такое самоопределение личности?

А) класс малых планет, большая полуось которых меньше, чем 1 а. е.;
Б) наука о строении и развитии космических тел, образуемых ими систем и Вселенной в целом;
В) системы сферических координат, применяемые в астрономии
Г) сознательная активность личности, которая связана с формированием новой позиции в ситуациях, когда необходимо пересматривать старую позицию и делать выбор.

2. В чем заключается сущность типологического подхода?

А) в анализе и систематизации исследуемых объектов или свойств, направлен на вычленение системообразующих связей, на выделение сущностного основания, охватывающего множество изучаемых свойств;
Б) в анализе географических координатах точки земной поверхности, определенных непосредственно из астрономических наблюдений;
В) в анализе групп звезд в созвездии, имеющая самостоятельное название;
Г) в анализе данных, относящиеся к конкретному времени и используемые для расчетов или анализа.

3. Сколько типов человека выделяются в работе Э. Шпрангера в зависимости от ведущих установок личности?

А) четыре;
Б) шесть;
В) восемь;
Г) десять.

4. Какие люди, согласно Э. Шпрангеру, относятся к теоретическому типу?

А) люди, которые "во всех жизненных связях на первое место ставят полезность";
Б) люди, отличающиеся специфической формой мотивации, а именно: стремлением к форме, гармонии, красоте;
В) люди, знающие "лишь одну страсть –...к проблеме, к вопросу..., объяснению, установлению связей, теоретизированию" и для них имеет значение лишь одно: "истина любой ценой";
Г) люди, живущие и действующие ради любви к людям.

5. Какие люди, согласно Э. Шпрангеру, относятся к экономическому типу?

А) люди, которые "во всех жизненных связях на первое место ставят полезность";
Б) люди, отличающиеся специфической формой мотивации, а именно: стремлением к форме, гармонии, красоте;
В) люди, знающие "лишь одну страсть –...к проблеме, к вопросу..., объяснению, установлению связей, теоретизированию" и для них имеет значение лишь одно: "истина любой ценой";
Г) люди, живущие и действующие ради любви к людям.

Темы сообщений по дисциплине Типология поведения в бизнесе

1. В чем отличие концепций человеческого поведения З.Фрейда и К.Юнга?
2. Охарактеризуйте типологию социальных ролей в экономической сфере деятельности.
3. Чем определяется «набор ролей» в определенной социальной системе?
4. В чем состоят преимущества типологического подхода при исследовании активности личности от индивидуального?

5. Чем отличается концептуальный подход к определению темперамента У.Шелдона от подхода Э.Кречмера?
6. Раскройте объективность как принцип поведения личности в организации. Приведите примеры его реализации.
7. Раскройте склонностью к доминированию как принцип поведения личности в организации. Приведите примеры его реализации.

Вопросы к зачету по дисциплине Типология поведения в бизнесе

1. Раскройте сущность понятий «индивид», «личность», «индивидуальность».
2. В чем состоит содержание биологизаторских подходов при определении личности?
3. В чем состоит содержание социогенетических подходов при определении личности?
4. Дайте определение понятию психологической структуры личности.
5. Раскройте особенности направленности как компонента структуры личности.
6. Охарактеризуйте способности как компонент структуры личности.
7. Что такое характер и какова его роль в структуре личности?
8. Через какую систему отношений проявляется характер личности?
9. Обоснуйте роль психических процессов в структуре личности.
10. В чем состоят особенности ощущения и восприятия?
11. Какую роль играет память в структуре личности?
12. Как влияет мышление на формирование и развитие личности?
13. Какие факторы влияют на социализацию личности?
14. Охарактеризуйте основные механизмы социализации личности.
15. Дайте сравнительную характеристику экономической и социальной модели человека?
16. В каких формах существует модель рационального поведения – рациональность?
17. В каких формах существует модель рационального поведения – следование своим интересам?
18. Раскройте понятие «социальный статус»
19. Раскройте понятие «социальная роль»
20. Чем определяется «набор ролей» в определенной социальной системе?
21. Какие социальные роли относятся к приписанным ролям?
22. Какие социальные роли относятся к достигнутым ролям?
23. В чем отличие диффузных социальных ролей от специфических?
24. В чем состоит сущность понятий «ролевое поведение» и «ролевые отношения»?
25. Охарактеризуйте типологию социальных ролей в экономической сфере деятельности.
26. С какими факторами связаны ролевые конфликты?
27. В чем состоят особенности межролевых конфликтов?
28. Какие факторы направлены на устранение ролевых конфликтов?
29. В чем отличие концепций человеческого поведения З.Фрейда и К.Юнга?
30. Раскройте сущность концепции человеческого поведения Б.Скиннера.
31. Чем отличается бихевиористская концепция обмена Дж.Хоманса от концепции Б.Скиннера?
32. В чем состоит вклад Я.Блау в развитие теории человеческого поведения?
33. В чем состоит сущность понятия «самоопределение личности»?
34. Существует ли связь между самоопределением личности и личной идентичностью? Обоснуйте свой ответ.
35. Какую роль в самоопределении личности играет социальная идентичность?
36. Как влияет профессиональная идентичность на профессиональное развитие человека?
37. Как тип личности влияет на ее самоопределение?

38. Приведите примеры, иллюстрирующие типология профессий, основанную на критерии отношения человека к предмету труда.

39. Раскройте сущность понятия «темперамент».

40. Охарактеризуйте конституциональные признаки темперамента, предложенные Э.Кречмером.

41. Охарактеризуйте конституциональные признаки темперамента, предложенные У.Шелдоном.

42. Чем отличается концептуальный подход к определению темперамента У.Шелдона от подхода Э.Кречмера?

43. Что общего и чем отличаются люди с сангвиническим и холерическим типами темперамента?

44. Охарактеризуйте людей с флегматическим типом темперамента.

45. В чем состоят отличительные особенности людей с меланхолическим типом темперамента по сравнению с другими типами?

46. Как связаны темперамент человека и его цветовые предпочтения?

47. Раскройте типологию суперчерт Г.Айзенка.

48. Охарактеризуйте три стратегии межличностного поведения в типологии К. Хорни.

49. Раскройте особенности типологии личности согласно концепции А.Адлера.

50. Охарактеризуйте социальные типы характеров в типологии Э.Фромма

51. Какая из типологий, по Вашему мнению, может быть использована для решения практических задач при управлении людьми?

52. В чем состоят особенности поведения реактивных людей?

53. В чем состоят особенности поведения проактивных людей?

54. Дайте сравнительную характеристику поведения реактивных и проактивных людей.

55. Раскройте сущность девиантного поведения.

56. Охарактеризуйте причины девиантного поведения.

57. Раскройте объективность как принцип поведения личности в организации.