

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Крылова Людмила Вячеславовна
Должность: Проректор по учебно-методической работе
Дата подписания: 28.10.2025 09:49:41
Уникальный программный ключ:
b066544bae1e449cd8bfce5927721ca07ba27f02

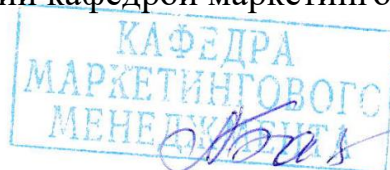
МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Донецкий национальный университет
экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»

Кафедра маркетингового менеджмента

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой маркетингового менеджмента



Л.В. Балабанова
(подпись)

«_04_» ____ 02 ____ 2025 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по учебной дисциплине

Б.1.В.20 «Организационное поведение»
(наименование учебной дисциплины, практики)

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки (специальности))

Программа высшего образования -
программа бакалавриата

Профиль: Менеджмент организаций,
(наименование профиля подготовки (специальности, магистерской программы); при отсутствии ставится прочерк)

Разработчик:

доцент
(должность)

Е.К. Воробьева

Оценочные материалы рассмотрены и утверждены на заседании кафедры
от 04.02. 2025 г., протокол № 13

Донецк 2025 г.

Паспорт
оценочных материалов по учебной дисциплине
«Организационное поведение»

Таблица 1

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в
результате

№ п/п	Код контроли- руемой компетен- ции	Формулировка контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы учебной дисциплины (модуля), практики	Этапы формирова- ния (семестр изучения)
1	2	3	4	5
1	ПК-4	Способен вырабатывать управленческие решения по вопросам совершенствования деятельности служб и подразделений предприятий, учреждений, организаций различных форм собственности	Тема 1. Предмет, содержание и задание дисциплины «Организационное поведение» Тема 2. Человек в системе организационного поведения Тема 3. Организация работы работников предприятия Тема 4. Мотивация в системе организационного поведения Тема 5. Управление групповыми процессами в предприятии Тема 6. Управление коммуникациями в системе организационного поведения. Власть, влияние, лидерство и организационная культура	6

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ,
ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ**

Таблица 2

Показатели оценивания компетенций

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Показатель (индикатор) оценивания	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины (модуля), практики	Наименование оценочного средства
1	ПК-4 Способен вырабатывать управленческие решения по вопросам совершенствования деятельности служб и подразделений предприятий, учреждений, организаций различных форм собственности	ИДК-1 _{ПК-4} Анализирует организационную структуру управления организацией, организацию работы структурных подразделений, оценивает качество работы структурного подразделения и его сотрудников и разрабатывает предложения по их совершенствованию ИДК-2 _{ПК-4} Подготавливает проекты внутренних регламентов, стандартов, организационно-распорядительных документов с учетом требований профессиональной этики	Тема 1. Предмет, содержание и задание дисциплины «Организационное поведение» Тема 2. Человек в системе организационного поведения Тема 3. Организация работы работников предприятия Тема 4. Мотивация в системе организационного поведения Тема 5. Управление групповыми процессами в предприятии Тема 6. Управление коммуникациями в системе организационного поведения. Власть, влияние, лидерство и организационная культура	Вопросы для собеседования (устного опроса), разноуровневые задачи и ситуационные задания, тестовые задания, задания для внеаудиторной самостоятельной работы

Таблица 3

Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу
«Собеседование (устный опрос)»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
1	Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Демонстрируются глубокие знания базовых нормативно-правовых актов. Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов > 90%)
0,5	Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Базовые нормативно-правовые акты 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%)
0,25	Допускаются нарушения в последовательности изложения. Имеются упоминания об отдельных базовых нормативно-правовых актах. 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 следующим оценочным материалам:
«Разноуровневые задачи и ситуационные задания»
«Задания для внеаудиторной самостоятельной работы»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
2	Задание выполнено на высоком уровне (даны правильные ответы на 90-100% вопросов/задач)
1,5	Задание выполнено на среднем уровне (даны правильные ответы на 75-89% вопросов/задач)
1,0	Задание выполнено на низком уровне (даны правильные ответы на 60-74% вопросов/задач)
0	Задание выполнено на неудовлетворительном уровне (даны правильные ответы на 0-59% вопросов/задач)

Таблица 5

Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Тестовые задания»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
1	Тестовые задания выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 75-100% вопросов)
0,5	Тестовые задания выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов)
0	Тестовые задания выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем 50% вопросов)

Таблица 6

Перечень оценочных материалов по учебной дисциплине
«Организационное поведение»

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1.	Собеседование (устный опрос)	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой учебной дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по учебной дисциплине или определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам / разделам учебной дисциплины
2.	Ситуации и ситуационные задания	а) репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела учебной дисциплины; б) реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей	Задания для решения практических ситуаций
3.	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий
4.	Контрольная работа (для студентов заочной формы обучения)	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме, разделу или учебной дисциплине.	Комплект контрольных заданий по вариантам
5.	Реферат	Продукт самостоятельной работы студента,	Темы

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представ- ление оценочного средства в фонде рефератов
		представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.	

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Методические материалы отражают основные сведения о каждом оценочном средстве, используемом в ходе изучения учебной дисциплины «Организационное поведение» для контроля результатов обучения.

Оценивание компетенций по учебной дисциплине осуществляется посредством использования следующих видов оценочных средств

по темам учебной дисциплины:

- собеседование (устный опрос);
- решение разноуровневых задач и ситуационных заданий;
- тестовые задания;
- задания для внеаудиторной самостоятельной работы;

в целом по учебной дисциплине:

- подготовка научных публикаций;
- участие в конкурсах научных студенческих работ по направлению подготовки, научных конференциях и т.д. с занятием призовых мест
- контрольная работа (для студентов заочной формы обучения);
- реферат.

Таблица 7

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ БАЛЛОВ, КОТОРЫЕ ПОЛУЧАЮТ ОБУЧАЮЩИЕСЯ

Текущее тестирование и самостоятельная работа, балл						Итого текущий контроль в баллах	Итоговый контроль (экзамен)	Сумма в баллах
14		14		12				
Смысловой модуль №1		Смысловой модуль № 2		Смысловой модуль № 3				
T1	T2	T3	T4	T5	T6			
7	7	7	7	6	6	40	60	100

Примечание. T1, T2, ... T6 – номера тем соответствующих смысловых модулей

Таблица 8

Система начисления баллов		
№	Виды работ (по темам учебной дисциплины)	Баллы
1	Собеседование (устный опрос)	1
2	Решение разноуровневых задач и ситуационных заданий	2
3	Тестовые задания	1
4	Задания для внеаудиторной самостоятельной работы	2
Дополнительно (в целом по учебной дисциплине)		
2	Подготовка научных публикаций	3
3	Участие в конкурсах научных студенческих работ по направлению подготовки, научных конференциях и т.д. с занятием призовых мест	3
7	Реферат	3

Таблица 9

Соответствие государственной шкалы оценивания академической успеваемости и шкалы ECTS

Сумма баллов за все виды учебной деятельности	По государственной шкале	Определение
2	3	4
90-100	«Отлично» (5)	отличное выполнение с незначительным количеством неточностей
80-89	«Хорошо» (4)	в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 10%)
75-79		в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 15%)
70-74	«Удовлетворительно» (3)	неплохо, но со значительным количеством недостатков
60-69		выполнение удовлетворяет минимальные критерии
35-59	«Неудовлетворительно» (2)	с возможностью повторной аттестации
0-34		с обязательным повторным изучением дисциплины (выставляется комиссией)

Смысловой модуль 1. СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ

Тема 1 Предмет, содержание и задачи дисциплины «Организационное поведение»

Вопросы для собеседования (устного опроса)

1. Изменения в менеджменте за последние годы, связанные с поведением людей в организации.
2. Сложность проблем, связанных с поведением людей.
3. Факторы влияющие на поведение людей в организации.
4. Организационное поведение как академическая дисциплина.
5. Предмет организационного поведения.
6. Объект изучения организационного поведения.

7. Цель изучения организационного поведения.
8. Уровни организационного поведения и их определения.
9. Модели организационного поведения.
10. Модель Мак-Кинси «7S».

Разноуровневые задачи и ситуационные задания

Ситуационное задание 1

Какие проблемы современных предприятий, по вашему мнению, являются острейшими с точки зрения анализа индивидуального поведения в организации?

Ситуационное задание 2

Определите 5 профессий/должностей, в отношении которых нельзя применять альтернативные расписания работы и 5 профессий/должностей, для которых это вполне возможно сделать. Чем отличаются эти профессии/должности?

Тестовые задания

1. Организационное поведение – это...
 - 1.1. Поведение индивидов, групп и системы в целом, которая влияет на процессы деятельности и развития организации;
 - 1.2. Научная дисциплина, в которой основная часть знаний постоянно дополняется результатами новых исследований и концептуальных разработок;
 - 1.3. Объяснения и прогнозирования поведения в организации для эффективного управления ею;
 - 1.4. Набор инструментов, применяемых на различных уровнях анализа.
2. Предметом курса «Организационное поведение» является...
 - 2.1. Изучение поведения людей (индивидов и групп) в организациях и практическое использование полученных знаний;
 - 2.2. Овладение навыками управления поведением людей в процессе труда и их совершенствование;
 - 2.3. Организационное поведение индивидов, групп и системы в целом, которое влияет на процессы деятельности и развития организации;
 - 2.4. Действия людей, которые можно наблюдать.
3. Какие факторы определяют организационное поведение?
 - 3.1. Люди, организационные структуры, технологии, внешняя среда;
 - 3.2. Люди, цели, технологии, внешняя среда;
 - 3.3. Предмет, люди, содержание, технологии;
 - 3.4. Люди, организационные структуры, технологии, цели, задачи, внешняя среда.
4. Какие факторы влияют на формирование общего поведения?
 - 4.1. Демографические, биопсихологические, социально-психологические, культурологические;
 - 4.2. Демографические, политические, биологические, культурные;
 - 4.3. Демографические, биопсихологические, психофизические, культурологические;
 - 4.4. Социально-психологические, демографические, культурологические, биопсихологические, физические.
5. Что представляют собой демографические факторы?
 - 5.1. Они определяют поведение в зависимости от индивидуальных особенностей человека;

- 5.2. Они определяют поведение в зависимости от взаимоотношений индивидов или организации;
- 5.3. Они определяют поведение в зависимости от элементов культуры, характерной для того или иного конкретного общества;
- 5.4. Они определяют поведение в зависимости от пола и возраста людей.
- 6. Какие уровни анализа определяют в организационном поведении?
 - 6.1. Конкуренция, группа, коллектив;
 - 6.2. Индивид, группа, организация;
 - 6.3. Индивид, пара, группа, коллектив;
 - 6.4. Пара, группа, организация.
- 7. Организация – это...
 - 7.1. Связь между составными частями и их функциональное подчинение;
 - 7.2. Группа людей, работающих вместе для достижения общей цели;
 - 7.3. Доведение системы до состояния целостности, подчиненности составных частей некотором объекта;
 - 7.4. Ваш вариант.
- 8. С точки зрения менеджмента организация представляет собой сложную систему взаимодействия работников. Из каких подсистем она состоит?
 - 8.1. Формальной, неформальной, социотехнической, социально-психологической;
 - 8.2. Неформальной и формальной;
 - 8.3. Формальной, неформальной, биологической, социотехнической;
 - 8.4. Социотехнической, социально-психологической, формальной, неформальной.
- 9. Любая организация с точки зрения менеджмента отражает социальную подчиненность проявляется как:
 - 9.1. Универсальная система;
 - 9.2. Пирамидальная система;
 - 9.3. Иерархическая система;
 - 9.4. Многовариантная система.
- 10. Какие составляющие должны входить в фактор внешняя среда?
 - 10.1. Индивиды, группы;
 - 10.2. Отдельные виды работ, взаимоотношения;
 - 10.3. Оборудование, компьютерная техника и программное обеспечение;
 - 10.4. Правительство, конкуренция, социэтические факторы.

Задания для внеаудиторной самостоятельной работы

- 1. Провести анализ особенностей организационного поведения персонала в разных странах (избрать страну: Азии, Америки, Западной Европы).
- 2. Провести сравнение организационного поведения персонала предприятий Донецка.

Тема 2 Человек в системе организационного поведения

Вопросы для собеседования (устного опроса)

- 1. Индивидуально-психологические факторы определяющие поведение человека в организации.
- 2. Система ценностей влияющая на поведение человека.

3. Основные подструктуры личности.
4. Темперамент и характера человека. Охарактеризуйте взаимосвязь между ними и их влияние на поведение.
5. Интернализм и экстернализм. Каким образом эти черты личности влияют на организационное поведение.
6. Теории личности и как они объясняют поведение человека.
7. Основные законы поведения людей и их сущность.
8. Типы установок работников и их влияние на поведение в организации.

Разноуровневые задачи и ситуационные задания

Ситуационное задание 1

Проанализируйте влияние на поведение человека в организации различных парных комбинаций потребностей власти, успеха и причастности. Следует рассмотреть это применительно к поведению:

- а) начальника функционального подразделения;
- б) менеджера низового звена.

Ситуационное задание 2

Разработайте меры, чтобы удовлетворить потребности ваших сотрудников согласно теории А. Маслоу, если вы:

- а) начальник цеха;
- б) руководитель отдела;
- в) руководитель бригады;
- г) руководитель организации.

Ситуационное задание 3

Назовите и попробуйте сделать ранговую шкалу факторов, в современных условиях влияющих на выбор поведенческой тактики и стратегии индивидов в организации.

Тестовые задания

1. Основные убеждения и намерения индивидов, что объединяют свои усилия для ее создания а также менеджеров, которые в настоящее время руководят ее деятельностью, это:
 - 1.1. Основа системы ОП организации ;
 - 1.2. Задачи системы ОП организации;
 - 1.3. Фундамент системы ОП организации;
 - 1.4. Цель системы ОП организации.
2. К основным теоретическим моделям организационного поведения относятся:
 - 2.1. Авторитарная и опекунская;
 - 2.2. Авторитарная, опекунская, поддерживающая и коллегиальная;
 - 2.3. Поддерживающая и коллегиальная;
 - 2.4. Нет правильного ответа.
3. Философия организационного поведения менеджера базируется на двух источниках:
 - 3.1. Фактических и ценностных предпосылках;
 - 3.2. Организационных и социальных предпосылках;
 - 3.3. Фундаментальных и индивидуальных предпосылках;
 - 3.4. (3.1. и 3.3).

4. Общепринятые убеждения, которые предопределяют цели, к реализации которых человек стремится в своей деятельности, это:
 - 4.1. Цель;
 - 4.2. Задачи;
 - 4.3. Ценности;
 - 4.4. Функции.
5. Приоритеты индивидуальных ценностей, которые в значительной мере формируют поведение человека в процессе деятельности в организации и определяют стиль ее жизни, это:
 - 5.1. Социальные ценности;
 - 5.2. Система ценностей;
 - 5.3. Индивидуальные ценности;
 - 5.4. Нет правильного ответа.
6. Сформулированы оценки (позитивные или негативные) в отношении предметов, людей, явлений, это:
 - 6.1. Отношение ;
 - 6.2. Задачи;
 - 6.3. Ценности;
 - 6.4. Функции.
7. Устойчивая структура индивидуальных черт, характеризующих человека как продукт социального развития и степень его вовлечения в систему социальных отношений путем предметной деятельности и общения, представляет собой:
 - 7.1. Коллектив ;
 - 7.2. Отдельные индивиды;
 - 7.3. Личность;
 - 7.4. Ваш вариант ответа.
8. Сколько групп законов поведения индивида существует:
 - 8.1. 2;
 - 8.2. 8;
 - 8.3. 3;
 - 8.4. 5.
9. Что объединяет различные элементы организации в эффективную рабочую команду:
 - 9.1. Философия, ценности ;
 - 9.2. Видение, миссия и цели;
 - 9.3. Ценности, делегирования, умения;
 - 9.4. Нет правильного ответа.
10. «Коррекция поведения происходит на основе эффекта зеркального отображения в воображении людей того, как их оценивают другие», автором теории которой являются:
 - 10.1. Зигмунд Фрейд;
 - 10.2. Карл Густав Юнг;
 - 10.3. Альфред Адлер;
 - 10.4. Чарльз Х. Шара.

Задания для внеаудиторной самостоятельной работы

1. Изучить основные теории личности и законы поведения индивида.

Смысловой модуль 2. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ И МОТИВАЦИЯ В СИСТЕМЕ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ

Тема 3 Организация работы работников предприятия

Вопросы для собеседования (устного опроса)

1. Проектирование работы, цели и задачи.
2. Основные элементы организации работы индивида.
3. Мотивационный потенциал работы.
4. Стратегии проектирования работы.
5. Управление по целям.
6. Понятие карьеры, этапы карьеры индивида.

Разноуровневые задачи и ситуационные задания

Ситуационное задание 1

С помощью чего можно повышать мотивационный потенциал работы (МПП)? В чем разница между профессиональной и менеджерской (иерархической) карьерой?

Ситуационное задание 2

Назовите факторы, влияющие на деловую активность и удовольствие от работы менеджера.

Ситуационное задание 3

Оправдано ли в условиях свободного демократического общества использование системы «наказания» как средства изменения поведения работников в организации? Объясните.

Ситуационное задание 4

Определите факторы, уменьшающие на практике объективность оценки и нарушающие справедливость вознаграждения работников организации.

Ситуационное задание 5

Вы менеджер торгового предприятия. Ваш персонал не любит неясности, не склонен к нововведениям и предпочитает жестко контролируемые ситуации. Определите свой стиль руководства и форму своего воздействия на персонал. Ответ обоснуйте.

Тестовые задания

1. Что является целями организации работы индивида?
 - 1.1. Повышение качества работы и производительности труда
 - 1.2. Усиление функциональной мотивации поведения
 - 1.3. Измерение степени удовлетворения работников
 - 1.4. Ваш вариант ответа
2. Рациональное распределение и кооперация труда в организации, современное оборудование рабочих мест исполнителей, разработка эффективных режимов работы и отдыха - это...
 - 2.1. Направления организации работы индивида
 - 2.2. Цель организации работы индивида
 - 2.3. Факторы организации работы индивида

2.4. Система организации работы индивида

3. Какие факторы влияют на выбор стратегии проектирования труда исполнителя?

- 3.1. Цели направлены на выполнение работы, уровень структурирования рабочего дня
- 3.2. Содержание рабочих задач, монотонность труда
- 3.3. Динамика работоспособности в течение рабочего дня, возможность контролировать результаты работы согласно стандартам
- 3.4. Ваш вариант ответа

4. Исполнитель привлекается к совмещению процессов и функций, расширения зон обслуживания. Таким образом он в большей степени влияет на результаты работы и окружающая среда. Повышается мотивация относительно достижений. Это стратегия....

- 4.1. Упрощение задач
- 4.2. Чередования задач
- 4.3. Увеличение заданий
- 4.4. Обогащение труда

5. Индивид выполняет нужные операции, которые часто повторяются. Овладение навыками в процессе обучения является легким, но выполнение однообразных работ нивелирует чувство удовлетворенности трудом. Это стратегия...

- 5.1. Упрощение задач
- 5.2. Чередование задач
- 5.3. Увеличение заданий
- 5.4. Обогащение труда

6. Метод предполагает, что цели организации и основания для принятия важных решений известны рабочим, а собственные задачи работника четко установлены и связаны с достижением общих целей организации?

- 6.1. Метод диверсификации целей
- 6.2. Метод управления по целям
- 6.3. Метод установления единых целей
- 6.4. Метод целевой направленности

7. $\text{ВЫПОЛНЕНИЕ} = \text{МАСТЕРСТВО} \times \text{ВОЗМОЖНОСТИ} \times \text{МОТИВАЦИЯ} \times \text{СРЕДА}$

- 7.1. Системная модель индивидуального выполнения работы
- 7.2. Факторная модель индивидуального выполнения работы
- 7.3. Процессуальная модель индивидуального выполнения работы
- 7.4. Контрольная модель индивидуального выполнения работы

8. Что определяет мастерство работника?

- 8.1. Знания и навыки, образование
- 8.2. Опыт
- 8.3. Знания и навыки, опыт, самоменеджмент
- 8.4. Опыт, самоменеджмент

9. Какие факторы влияют на объективность оценки выполнения работы индивидом?

- 9.1. Социальные, психологические, организационные
- 9.2. Социальные, психологические, демографические
- 9.3. Психологические, организационные, профессиональные
- 9.4. Психологические, демографические, квалификационные

10. Основными элементами оценки выполнения работы являются:
- 10.1. Критерии и показатели оценки
- 10.2. Субъект оценки
- 10.3. Методы оценки
- 10.4. Все вышеперечисленное

Задания для внеаудиторной самостоятельной работы

1. Провести анализ стратегий проектирования труда индивида.
2. Определить особенности "управления по целям" в системе организационного поведения.

Тема 4 Мотивация в системе организационного поведения

Вопросы для собеседования (устного опроса)

1. Модели мотивации поведения.
2. Содержательные теории мотивации человеческого поведения.
3. Процессные теории мотивации.
4. Положительные и отрицательные усиления для воспроизведения образцов нужного организационного поведения.
5. Понятие удовлетворенность работой и какие факторы влияют на ее уровень.
6. Внутренние и внешние вознаграждения мотивирующие эффективное выполнение работы в организации.
7. Сущность процесса обучения в системе организационного поведения.
8. Процесс консультации подчиненных.

Разноуровневые задачи и ситуационные задания

Ситуационное задание 1

Одним из важнейших задач менеджмента является создание механизма поощрения работников к эффективному выполнению заданных функций в соответствии с определенными функциями и задачами. Таким механизмом является обоснованная система мотивации, которая дает возможность целенаправленно влиять на поведение людей в соответствии с потребностями организации. Какие из известных Вам приемов мотивации больше всего подходят к современным условиям хозяйствования? А какие наименее?

Ситуационное задание 2

Нужно ли знать исполнителям, какие финансовые вознаграждения получают их коллеги за результаты работы? Какое влияние эта информация оказывает на поведение?

Ситуационное задание 3

Какие мотивационные программы, по вашему мнению, могут быть эффективными в организациях в условиях переходной, нестабильной экономики?

Тестовые задания

1. Процесс побуждения индивида или группы людей к деятельности и выбора поведения, направленной на достижение целей организации, это:
 - а) Организация;
 - б) Задачи;
 - в) Мотивация;

г) Цель.

2. Определяют следующие модели мотивации:

- а) Авторитарная и опекунская;
- б) Внутренняя и внешняя;
- в) Поддерживающая и коллегиальная;
- г) Нет правильного ответа.

3. Основатель «школы научного управления»:

- а) Тейлор;
- б) Фрейд;
- в) Мэйо;
- г) б) и в).

4. В настоящее время популярностью пользуется типология мотивационных теорий:

- а) Тейлора;
- б) Мейона;
- в) Мескона;
- г) Фрейда.

5. Первичные и вторичные потребности имеют пяти уровневую иерархическую структуру в соответствии с приоритетами. После того, как потребность удовлетворена, ее мотивирующее действие прекращается, это теория:

- а) Ф. Герцберга;
- б) В. Врума;
- в) И. Фрейда;
- г) А Маслоу.

6. Потребности делятся на гигиенические факторы, связанные с производственной средой, и мотивации (потребности высшего уровня), связанные с характером и сущностью работы, это теория:

- а) Ф. Герцберга;
- б) Дж.Адамса;
- в) Д. Мак-Клеланда;
- г) Нет правильного ответа.

7. Сколько процессуальных теорий мотивации:

- а) 2 ;
- б) 3;
- в) 4;
- г) 5

8. Модель Портера-Лоулера включает:

- а) Индивидуальность, самостоятельность;
- б) Ожидания, справедливости;
- в) Затраченные усилия, восприятие, полученные результаты;
- г) Вознаграждение, степень удовлетворенности .

9. Процесс, который обуславливает возникновение последствий в результате определенного поведения и ее воспроизводство в будущем времени (высокая оценка, вознаграждение, одобрение), это:

- а) Положительное усиления ;

- б) Отрицательное усиления;
- в) Отпорные реакции;
- г) Нет правильного ответа.

10. Процесс, который возникает при условии, если поведение не сопровождается никакими последствиями (позитивными или негативными). Через некоторое время это поведение перестает воспроизводиться, это:

- а) Отрицательное усиления;
- б) Отпорные реакции;
- в) Интенсивное усиление;
- г) Угасание.

Задания для внеаудиторной самостоятельной работы

1. Подготовить доклад на тему «Выбор эффективных форм и средств мотивации в управлении персоналом».
2. Определить мотиваторы персонала в предприятиях разных форм собственности и разной специализации.
3. Разработать систему мотивации поведения работников для торгового предприятия.

Смысловой модуль 3. УПРАВЛЕНИЕ ГРУППОВЫМИ ПРОЦЕССАМИ И КОММУНИКАЦИЯМИ В ПРЕДПРИЯТИИ

Тема 5 Управление групповыми процессами в предприятии

Вопросы для собеседования (устного опроса)

1. Понятие группа. Причины и условия формирования групп в организации.
2. Виды групп. Формальная и неформальная группа.
3. Взаимосвязь между формальными группами, неформальными группами и эффективностью их работы.
4. Композиция группы и как она влияет на эффективность работы группы.
5. Критерии формирования групп.

Разноуровневые задачи и ситуационные задания

Ситуационное задание 1

Какой фактор психологической совместимости или профессиональной способности выполнить поставленную задачу — должен прежде всего учитывать руководитель при формировании команды для воплощения в жизнь нового проекта (например, создание нового печатного издания). Объясните свое мнение.

Ситуационное задание 2

Какие, по вашему мнению, возможны позитивные и негативные последствия работы неформальных групп. Объясните на конкретных примерах из собственной практики.

Ситуационное задание 3

Рассмотрите группу, членом которой вы являетесь. Почему эта группа сформировалась и почему продолжает существовать? Проанализируйте связь между возможностью достижения целей группы и индивидуальными характеристиками ее членов.

Ситуационное задание 4

Что, по вашему мнению, важнее при формировании группы: организационный или личный фактор? Объясните вашу точку зрения.

Ситуационное задание 5

Традиционно выделяют три уровня управления: низший, средний и высший. Какие роли выполняют в организации руководители низшего, среднего и высшего уровней (используйте классификацию управленческих ролей по определению Минцберга).

Тестовые задания

1. Коллектив взаимосвязанных в производственном процессе людей, где каждый выполняет свою задачу для достижения общей групповой цели - это...

- 1.1. Организация
- 1.2. Группа
- 1.3. Объединение
- 1.4. Фирма

2. Каковы критерии формирования групп?

- 2.1. Социальные потребности, потребности в безопасности, потребности в самоактуализации
- 2.2. Физиологические потребности, психофизиологические потребности
- 2.3. Местоположение, экономические потребности, потребности в уважении со стороны сотрудников, социопсихологические потребности
- 2.4. Ваш вариант

3. Что является основными характеристиками группы?

- 3.1. Целеустремленности, организованность, микроклимат, референтность
- 3.2. Интеллектуальная активность, эмоциональная коммуникабельность, волевая коммуникабельность
- 3.3. Специализация, дифференциация, пропорциональность
- 3.4. Ваш вариант

4. Социальные группы, социально-демографические группы, профессионально-квалификационные группы, коммуникативные группы - это...

- 4.1. Типы групп
- 4.2. Классификация групп
- 4.3. Виды межгрупповых связей
- 4.4. Неформальные группы

5. Что представляет собой доминант?

- 5.1. Это неформальный лидер группы
- 5.2. Такое поведение, которое воспринимается членами группы настолько угрожающим или раздражающим, что они принимают специальные санкции к лицам, которые демонстрируют такое поведение
- 5.3. Поведение, которое положительно воспринимается всеми членами группы
- 5.4. Формальный лидер группы

6. Какие функции выполняет доминант?

- 6.1. Выражает основные ценности группы
- 6.2. Выражает границы группы
- 6.3. Выдвигает на передний план власть и авторитет группы
- 6.4. Ваш вариант

7. Какая группа образуется согласно заранее продуманного плана?

- 7.1. Формальная
- 7.2. Неформальная
- 7.3. Социальная
- 7.4. Коммуникативная

8. Группа работников, которые периодически собираются для решения проблем, связанных с производительностью труда, качеством отношения «затраты-доходы»-это...

- 8.1. Проблемная группа
- 8.2. Экспертная группа
- 8.3. Кружки качества
- 8.4. Аналитическая группа

9. Самостоятельно распределяет задачи и операции между членами группы, определяет свой рабочий ритм - это...

- 9.1. Самостоятельное подразделение
- 9.2. Автономная рабочая группа
- 9.3. Целевая группа
- 9.4. Специальные группы

10. Численность группы, время совместной трудовой деятельности, автономность и степень изолированности группы, психологическая совместимость-это...

- 10.1. Факторы, которые снижают работоспособность группы
- 10.2. Факторы, влияющие на формирование группы
- 10.3. Факторы негативного влияния на сплоченность
- 10.4. Факторы, которые повышают стабильность группы

Задания для внеаудиторной самостоятельной работы

1. Провести сбор информации относительно определения баланса власти руководителя и подчиненных.

2. Определить управленческие проблемы и действия руководителя в процессе группового развития.

Тема 6 Управление коммуникациями в системе организационного поведения. Власть, влияние, лидерство и организационная культура

Вопросы для собеседования (устного опроса)

- 1. Коммуникативный процесс и его главные функции в организации.
- 2. Уровни коммуникации в организации.
- 3. Основные элементы невербальной коммуникации.
- 4. Неформальные каналы коммуникации в организации.
- 5. Причины плохой коммуникации в организации.
- 6. Модели коммуникационных сетей в организации.
- 7. Коммуникативные барьеры, препятствующие общению.
- 9. Классификация типов деловых собеседников.
- 10. Методы управления слухами в организации.

Разноуровневые задачи и ситуационные задания

Ситуационное задание 1

Каким образом эффективная коммуникация способствует усилению мотивации нужного поведения? Проанализируйте механизм такого влияния на конкретном примере.

Ситуационное задание 2

Проанализируйте содержание основных функций коммуникации в организации. Докажите свой ответ на примере конкретных ситуаций.

Ситуационное задание 3

Каким образом обратная связь помогает менеджеру влиять на организационное поведение? Исследуйте, как это происходит в вашей организации.

Ситуационное задание 4

Какие вам известны современные виды коммуникаций в организациях? Дайте характеристику целесообразности и эффективности их использования.

Тестовые задания

1. Процесс передачи и интерпретации вербальных и невербальных сообщений - это...
 - 1.1. Разговор
 - 1.2. Общение
 - 1.3. Коммуникация
 - 1.4. Совещание
2. Расшифровка партнерами сообщений и действий друг друга, которая соответствует их значению с точки зрения авторов информации - это...
 - 2.1. Взаимопонимание в процессе коммуникации
 - 2.2. Передача информации
 - 2.3. Объяснение информации
 - 2.4. Раскодирование информации
3. Какие выделяют уровни взаимопонимания?
 - 3.1. Согласие, осмысление, сопереживание
 - 3.2. Согласие, несогласие, нейтральный уровень
 - 3.3. Осмысление, анализ, эмпатия
 - 3.4. Деловой, эмоциональный, смешанный
4. По какому признаку информацию разделяют на аксиальную и ретинальную?
 - 4.1. По характеру воздействия
 - 4.2. По направленности
 - 4.3. По происхождению
 - 4.3. По способу воспроизведения
5. По форме и виду передачи информации коммуникативное влияние бывает...
 - 5.1. Монолог, диалог, полилог
 - 5.2. Интеллектуальное, эмоциональное, ассоциативное, коммуникативное
 - 5.3. Индивидуальное, групповое, совещание, собрание, дискуссия
 - 5.4. Функционально-ролевое, неформальное
6. По статусу коммуникантов коммуникативное влияние бывает...
 - 6.1. Монолог, диалог, полилог
 - 6.2. Интеллектуальное, эмоциональное, ассоциативное, коммуникативное

6.3. Индивидуальное, групповое, совещание, собрание, дискуссия

6.4. Функционально-ролевое, неформальное

7. Что представляет собой вербальное общение?

7.1. Передача информации с помощью слов

7.2. Передача информации с помощью жестов

7.3. Передача информации в письменном виде

7.4. Передача информации с помощью электронных носителей

8. От каких показателей зависит эффективность делового общения?

8.1. Умение наблюдать, умение анализировать ситуацию

8.2. Культура слушать, культура говорить

8.3. Культура ведения деловых переговоров, этнокультурные показатели

8.4. Умение формировать команду, умение делегировать полномочия

9. Какие реакции выделяют во время слушания?

9.1. Выяснения

9.2. Перефразирование, резюмирование

9.3. Отражение чувств

9.4. Все варианты верны

10. Что представляет собой невербальное общение?

10.1. Передача информации с помощью слов

10.2. Передача информации с помощью жестов

10.3. Передача информации в письменном виде

10.4. Передача информации с помощью электронных носителей.

Задания для внеаудиторной самостоятельной работы

1. Определить особенности коммуникативного процесса и средств коммуникации в торговом предприятии (базе практики).

2. Определить особенности модели организационной коммуникации предприятия (базы практики).

3. Изучить коммуникативные барьеры в предприятии.

4. Разработать предложения относительно использования современных форм власти и влияния.

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА (ДЛЯ СТУДЕНТОВ ЗАОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ)

Вариант задания по контрольной работе устанавливается в соответствии с номером фамилии студента в списке группы в зачетной ведомости.

В соответствии с установленным порядком контрольная работа представляется студентом в межсессионный период для проверки на кафедру маркетингового менеджмента.

Контрольная работа, которая подана в письменном виде и получила позитивный отзыв рецензента, может быть зачтена только после защиты контрольной работы в виде устного собеседования с преподавателем кафедры. При наличии замечаний рецензента контрольную работу стоит переделать. К экзамену по дисциплине «Организационное поведение» допускаются только те студенты, которые защитили контрольную работу.

Вариант №1

Теоретические вопросы

1. Охарактеризуйте изменения произошедшие в менеджменте за последние годы, связанные с поведением людей в организации
2. Охарактеризуйте модели организационного поведения персонала
3. Охарактеризуйте требования, которые ставятся перед целями при использовании инструментов управления по целям

Ситуационное задание.

Какие проблемы современных предприятий, по вашему мнению, являются острейшими с точки зрения анализа индивидуального поведения в организации?

ТЕМАТИКА РЕФЕРАТОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»

Тема 1 Предмет, содержание и задачи дисциплины «Организационное поведение»

1. Особенности управления человеческими ресурсами в транснациональных корпорациях.
2. Демографические изменения в рабочей силе: новые способы управления в условиях разнообразия.
3. «Обезжиривание» организаций: даунсайзинг и аутсорсинг.
4. Дистанционное присутствие на работе.
5. Этические ценности в принятии решений и поведении менеджера.

Тема 2 Человек в системе организационного поведения

Теория взаимодействия личности и ситуации как основа для понимания организационного поведения.

2. «Большая пятерка черт личности»: возможности применения в организационном поведении.
3. Практика применения типологий личности в изучении организационного поведения.
4. Роль эмоционального интеллекта в деятельности специалиста и менеджера.
5. Творческий интеллект (креативность) в системе интеллектуальных способностей специалиста и менеджера.
6. Индивидуальный стиль: понятие и условия формирования.
7. Влияние эмоций и настроения на организационное поведение.
8. Эмоциональная саморегуляция и самоконтроль: сходство и различия.
9. Трансактный подход к исследованию организационного стресса.
10. Ведущие факторы возникновения организационного стресса.
11. Синдром «эмоционального выгорания» как следствие организационного стресса.
12. Организационные программы и индивидуальные методы преодоления стресса.

Тема 3 Организация работы работников предприятия

1. Новый способ построения карьеры — «карьера без границ».
2. Устойчивый и ступенчатый типы карьеры: факторы выбора и проблемы развития.
3. Спиральный и переменчивый типы карьеры: сходство и различия.
4. Факторы выбора карьеры: соответствие человека работе и «якоря» карьеры.
5. Организационная социализация: освоение правил игры.
6. Наставничество как инструмент становления профессионала: проблема взаимоотношений наставника и ученика.
7. Способы преодоления карьерного «плато».

Тема 4 Мотивация в системе организационного поведения

1. Мотивационно - гигиеническая теория удовлетворенности работой и теория ценностей: достоинства и ограничения.
2. Потенциальные последствия неудовлетворенности работой: «абсентеизм», эгоистическое поведение, снижение результативности и добровольное увольнение.
3. Организационная приверженность: значение, основные типы и формирование.
4. Виды предубеждений и их влияние на организационное поведение
- Соотношение мотивов и потребностей: функции в организационном поведении.
5. Теория мотивации А. Маслоу и К. Альдерфера: сравнительный анализ.
6. Роль теории приобретенных потребностей Д. МакКлелланда в изучении механизмов карьерного роста.
7. Мотивирование посредством постановки цели в теориях Э. Лока и Г. Латхэма.
8. Организационная справедливость как фактор повышения мотивации.
9. Мотивирование посредством повышения ясности в ожиданиях в теории В. Врума.
10. Мотивирование посредством проектирования работы: модель характеристик работы Р. Хэкмана и Г. Олдхэма.

Тема 5 Управление групповыми процессами в предприятии

1. Формальные и неформальные рабочие группы: различия в механизмах влияния на организационное поведение.
2. Ролевое поведение в рабочей группе: разнообразие ролей.
3. Влияние групповых норм на эффективность работы.
4. Источники должностной и личностной власти в организации.
5. Факторы групповой сплоченности и ее влияние на организационное поведение.
6. Отличие современной самоуправляемой команды от традиционной рабочей группы.
7. Виртуальные команды: особенности взаимодействия и управления.
8. Особенности вербальных и невербальных коммуникаций.
9. Регулятивная функция коммуникации: умение убеждать.
10. Эффекты межличностного восприятия: «ореола», новизны, стереотипизации и др.
11. Слухи в организации: условия возникновения и последствия для организации.

Тема 6 Управление коммуникациями в системе организационного поведения.

Власть, влияние, лидерство и организационная культура

1. Качества современного лидера и эффективные стили лидерства.
2. Концепция «заменителей» и «нейтрализаторов» лидерства.
3. Харизматическое лидерство: требования к лидеру и условия возникновения.
4. Теория трансформационного лидерства Б. Басса и его последователей.
5. Крушение лидеров: почему лидеры терпят неудачи?
6. Управление организационной культурой как «мягкий» метод управления организацией.
7. Организационная культура как метафора.
8. Структура организационной культуры по Э. Шейну: достоинства и ограничения.
9. Типология организационной культуры К. Камерона и Р. Куина: результаты исследований.
10. Факторы становления и способы поддержки организационной культуры.

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры, на котором были рассмотрены и одобренны изменения и дополнения.	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой