

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Петровская Анна Викторовна  
Должность: Директор  
Дата подписания: 20.09.2024 13:03:36  
Уникальный программный ключ:  
798bda6555fbdebe827768f6f1710bd17a9070c31fdc1b6a6ac5a1110e8c5199

Приложение 6  
к основной профессиональной образовательной программе  
по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент  
направленность (профиль) программы  
Менеджмент на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса  
и туризма

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»  
КРАСНОДАРСКИЙ ФИЛИАЛ РЭУ ИМ. Г.В. ПЛЕХАНОВА

Факультет экономики, менеджмента и торговли

Кафедра экономики и управления

## ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### **Б1.О.25 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ**

**Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент**

**Направленность (профиль) программы Менеджмент на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса и туризма**

**Уровень высшего образования *Бакалавриат***

**Год начала подготовки 2023**

Краснодар – 2022 г.

**Составитель:**

к.э.н., доцент кафедры экономики и управления  
Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова Т.П. Хохлова

Оценочные материалы одобрены на заседании кафедры экономики и управления  
протокол № 6 от «27» января 2022 г.

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ**  
по дисциплине «Организационное поведение»

**ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ И  
ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

<b>Формируемые компетенции (код и наименование компетенции)</b>	<b>Индикаторы достижения компетенций (код и наименование индикатора)</b>	<b>Результаты обучения (знания, умения)</b>	<b>Наименование контролируемых разделов и тем</b>
ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	ОПК-1.1. Разрабатывает комплекс мер для решения задач профессиональной деятельности на основе использования современных экономических, организационных и управленческих теорий	ОПК-1.1. 3-1. <b>Знает</b> понятийный аппарат экономической, организационной и управленческой теории ОПК-1.1. У-1. <b>Умеет</b> предлагать совокупность решений профессиональных организационно-управленческих задач исходя из понимания современных экономических, организационных и управленческих теорий	Тема 1. Сущность, содержание и развитие теории организационного поведения Тема 2. Поведение личности в системе управления Тема 3. Теории и подходы к мотивации Тема 4. Совершенствование групповой динамики и командообразование в организации Тема 5. Управление конфликтами и стрессами в организационном поведении Тема 6. Коммуникации как связующие процессы в организации Тема 7. Власть и лидерство в организации Тема 8. Поведение организации как системы Тема 9. Организационное поведение в системе международного бизнеса
ОПК-3 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-3.1. Выявляет и оценивает в деятельности организации проблемные организационно-управленческие ситуации	ОПК-3.1. 3-1. <b>Знает</b> методы оценки проблемных ситуаций в деятельности организаций ОПК-3.1. У-1. <b>Умеет</b> анализировать и оценивать проблемные организационно-управленческие ситуации в деятельности организации	Тема 1. Сущность, содержание и развитие теории организационного поведения Тема 2. Поведение личности в системе управления Тема 3. Теории и подходы к мотивации Тема 4. Совершенствование групповой динамики и командообразование в организации Тема 5. Управление конфликтами и стрессами в организационном поведении Тема 6. Коммуникации как связующие процессы в организации Тема 7. Власть и лидерство в организации Тема 8. Поведение организации как системы Тема 9. Организационное поведение в системе международного бизнеса

## МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

**Перечень учебных заданий на аудиторных занятиях:** опрос

**Задания для текущего контроля:** тест, кейс

**Задания для творческого рейтинга:** доклад, эссе

### Вопросы для проведения опроса обучающихся

**Тема 1. Сущность, содержание и развитие теории организационного поведения**

**Индикаторы достижения: ОПК – 1.1; ОПК - 3.1**

1. Предметно-целевое содержание организационного поведения.
2. Трансформация базовых категорий организационного поведения: сущность и содержание.
3. Современные принципы управления человеческими ресурсами.
4. Различия между механистическими и бихевиористскими теориями организационного поведения.
5. Современные методологические подходы в организационном поведении.

**Тема 2. Поведение личности в системе управления**

**Индикаторы достижения: ОПК – 1.1; ОПК - 3.1**

1. Свойства личности и их влияние на эффективность профессиональной деятельности.
2. Проблемы адаптации работника к организационному окружению и их решение.
3. Составляющие компетенции персонала и их развитие.
4. Управление деловой карьерой в организации.
5. Причины девиантного поведения в организации и способы их устранения.

### **Критерии оценки:**

**1,0 балл** выставляется обучающемуся, если он свободно отвечает на теоретические вопросы и показывает глубокие знания изученного материала,

**0,8 балла** выставляется обучающемуся, если его ответы на теоретические вопросы не достаточно полные, имеются ошибки при ответах на дополнительные вопросы,

**0,5 балла** выставляется обучающемуся, если он отвечает на 50% задаваемых вопросов и частично раскрывает содержание дополнительных вопросов,

**0,2 балла** выставляется обучающемуся, если он теоретическое содержание курса освоил частично или отсутствует ориентация в излагаемом материале, нет ответов на задаваемые дополнительные вопросы.

### Задания для текущего контроля

#### Тестовые задания

**Тема 1. Сущность, содержание и развитие теории организационного поведения**

**Индикаторы достижения: ОПК – 1.1; ОПК - 3.1**

#### *1. Задание*

Инновационная гуманистическая парадигма управления человеческими ресурсами означает:

- а) необходимость постоянного совершенствования работы с кадрами
- б) рассмотрение человеческих ресурсов в качестве главного конкурентного преимущества и основы эффективного развития организации
- в) внедрение новой техники и передовых технологий управления
- г) прогнозирование поведения работников с учетом внутренних и внешних изменений

## 2. Задание

Доктрина «человеческих отношений» характеризуется следующими признаками (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) эффективная система взаимосвязей между работниками и руководством
- б) наличие в организации продуктивных неформальных связей и групп
- в) четкое функциональное разделение труда и соблюдение стандартных правил
- г) организация участия персонала в принятии решений и управлении организацией

## 3. Задание

Нормативность организационного поведения означает:

- а) соответствие поведения объекта нормам, правилам и предписаниям, принятым в данной организационной среде
- б) соответствие поведения объекта правилам, нормам, стандартам и ТУ
- в) следование культурным нормам и ценностям в профессиональной и личной сфере
- г) следование нормам и положениям, разработанным в концепции бихевиоризма

## 4. Задание

Установите последовательность эволюции ключевой категории организационного поведения:

- а) персонал
- б) рабочая сила
- в) кадры
- г) человеческие ресурсы
- д) человеческий капитал

## 5. Задание

Одной из задач по развитию персонала организации является адаптация сотрудников, определяемая как:

- а) подбор резерва, рассмотрение трудовых взаимоотношений и юридическое консультирование
- б) организация обучения персонала, аттестация кадров, согласование правил оплаты труда
- в) наставничество, создание специальных тренажеров, тренировка методам труда
- г) скорейшее введение работника в обстановку на рабочем месте, знакомство с принципами и традициями в деятельности предприятия, начальное обучение

## 6. Задание

Организационное поведение – это:

- а) наука, изучающая поведение людей в процессе трудовой деятельности в организации
- б) наука и область практической деятельности, изучающая закономерности и особенности трудового поведения людей, групп и организации в целом
- в) наука и область практической деятельности, которая изучает поведение работников в организационной среде и вне ее
- г) наука и область практической деятельности, изучающая закономерности и особенности поведения людей, связанные с вхождением их в организацию

## 7. Задание

Установите соответствие между названиями и содержанием теорий организационного поведения:

- |                        |   |
|------------------------|---|
| 1) детерминизм         | а) наука, представляющая поведение как реакцию на стимулы внешней среды                                   |
| 2) бихевиоризм         | б) наука, представляющая поведение человека как желание подражать поведению других лиц                    |
| 3) социальное научение | в) учение о закономерной обусловленности и предопределенности поведения                                   |
| 4) фрейдизм            | г) наука, изучающая личность работника в организации и ее влияние на развитие коллектива                  |
|                        | д) наука, изучающая глубинные пласты человеческой психики, бессознательные психические явления и процессы |

## Тема 2. Поведение личности в системе управления

Индикаторы достижения: ОПК – 1.1; ОПК - 3.1

### 1. Задание

Носитель устойчивой совокупности социально-значимых черт, характеризующих индивида как члена общества, – это:

- а) работник
- б) человек
- в) личность
- г) менеджер

### 2. Задание

Основу личности составляют следующие группы факторов (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) биологические
- б) моральные
- в) психологические
- г) социальные

### 3. Задание

Установите соответствие между свойствами личности и их определением:

- |                 |   |
|-----------------|---|
| 1) характер     | а) субъективные чувственные реакции личности на воздействие внутренних и внешних раздражителей, протекающие в форме переживания ситуации, осмысления ее значимости и смысла |
| 2) эмоции       | б) совокупность свойств личности, определяющих рациональную реакцию на внешние воздействия и формирующих отношения и способы поведения                                      |
| 3) экстраверсия | в) способность личности совершать целенаправленные действия и поступки, требующие преодоления трудностей  |
| 4) воля         | г) обращенность личности к внешнему миру и внешним объектам<br>д) обращенность личности к внутреннему миру и внутренним объектам  |

### 4. Задание

Основой современной концепции организационного поведения является:

- а) функционирование и развитие социально-экономической системы
- б) взаимодействие внешней и внутренней среды организации
- в) гуманистическая парадигма управления
- г) достижения информационных технологий управления

### 5. Задание

Совокупность индивидуально-психологических особенностей личности, определяющих эмоциональную реакцию индивидуума на окружающие события и обусловленных типом высшей нервной деятельности, – это \_\_\_\_\_

### Критерии оценки:

**2 балла** - выставляется студенту, если правильные ответы составляют 85 – 100%;

**1,5 балла** - выставляется студенту, если правильные ответы составляют 70 – 84%;

**1 балл** - выставляется студенту, если правильные ответы составляют 50 – 69%;

**0 баллов** - выставляется студенту, если правильные ответы составляют менее 50%.

## Кейсы

### Тема 2. Поведение личности в системе управления

Индикаторы достижения: ОПК – 1.1; ОПК - 3.1

**Задание 1.** Молодая девушка Марина С. устроилась секретарем первого руководителя крупной международной компании, работающей в сфере образования. На новом месте работы она стала зарабатывать заметно больше, чем на прежнем. Знакомым она рассказывала про дружелюбный коллектив, говорила, что у нее ответственная работа, востребовано ее знание иностранного языка. На просьбу родителей звонить иногда с работы домой она отвечала, что такой возможности нет. Отвлекаться на разговоры, не имеющие отношения к работе, она считала недопустимым. На работу приходила первой, а с работы уходила, как правило, через 1-2 часа после официального окончания рабочего дня. Через полгода отношение Марины к работе изменилось. Приходить на работу и уходить с работы стала вовремя. Теперь она уже позволяет себе звонить с работы домой и друзьям и подолгу разговаривать с ними. Работу она считает «чисто секретарской», не отвечающей ее квалификации, и исполнительской, потому что любое, даже самое мелкое, решение, вроде отправки почты, следует согласовывать с другими сотрудниками. Девушка считает, что у нее нет перспектив профессионального и карьерного роста. «Если появится хорошее место, уйти не раздумывая», - говорит она. «Да и зарплата невысокая», - считает она теперь.

*Вопрос:*

Какие принципы мотивации позволяют объяснить такие изменения в отношении Марины к работе?

### **Тема 3. Теории и подходы к мотивации**

#### **Индикаторы достижения: ОПК – 1.1; ОПК - 3.1**

**Задание 2.** А. Маслоу: «В бытность студентом мне доводилось подрабатывать в столовых отелях и в ресторанах. Где-то в 1925 году я подписал с руководством одного курортного отеля договор о том, что в течение лета буду работать официантом. Однако вскоре меня перевели на должность помощника официанта, который получал куда меньшую зарплату и, как вскоре выяснилось, вообще не мог рассчитывать на чаевые. Я оказался в крайне сложной ситуации: денег, которые позволили бы мне вернуться домой, у меня не было, искать другую работу в том же месте уже было поздно, начальник же пообещал мне, что скоро он переведет меня на должность официанта, и, надо сказать, я ему поверил. Месячный доход помощника официанта, лишённого чаевых, мог составлять от 10 до 20 долларов. Работать приходилось без выходных, по четырнадцать часов в сутки. Мало того, этот самый начальник попросил работников в дополнение ко всем прочим обязанностям еще и готовить салаты, поскольку, де, человек, занимавшийся их приготовлением, отлучился на несколько дней. Дни проходили за днями, а работник этот так и не появлялся. Через две недели нам стало понятно, что хозяин попросту морочит нам голову, пытаясь сэкономить лишние доллары. И наконец, на празднование Дня независимости в отель съехались более трехсот гостей, вследствие чего нас попросили остаться в отеле на ночь для приготовления какого-то сногшибательного десерта. Работники ответили на это предложение согласием, однако на следующий день после того, как на праздничный стол было подано первое блюдо, все мы отказались продолжать работу и разошлись кто куда. Разумеется, в финансовом отношении мы жертвовали очень многим, потому что найти хорошую работу было уже невозможно, однако ненависть к хозяину и желание отомстить ему оказались столь сильными, что я и теперь, через тридцать пять лет, помню, какое удовлетворение принес сделанный нами шаг».

*Вопросы:*

1. Как вы объясняете поведение работников?
2. Какая теория лучше всего помогает понять механизмы таких реакций?

#### **Критерии оценки:**

**1 балл** - студент демонстрирует глубокие знания, навыки и компетенции, аналитические способности, творческий подход, аргументирует собственное мнение, проявляет зрелость суждений, самостоятельное мышление;

**0,8 балла** - студент проявляет достаточный уровень знаний, навыков и компетенций, демонстрирует самостоятельность и зрелость суждений, но допускает некоторые неточности;

**0,5 балла** - студент проявляет определенный уровень знаний, навыков и компетенций, но отвечает не достаточно самостоятельно, допускает неточности, либо отсутствует конкретность, ясность и четкость ответа;

**0,2 балла** - студент отвечает неуверенно, поверхностно и бессистемно, допускает неточности и ошибки, проявляет недостаточный уровень знаний и компетенций, отсутствует усвоение материала по заданной теме.

### Задания для творческого рейтинга

#### Темы докладов

#### Тема 1. Сущность, содержание и развитие теории организационного поведения

**Индикаторы достижения: ОПК – 1.1; ОПК - 3.1**

1. Сущность и значение концепции организационного поведения.
2. Эмпирический и научный этапы становления организационного поведения.
3. Развитие теории организационного поведения в системе менеджмента.
4. Человеческие ресурсы как ключевой фактор организационного развития.
5. Подходы к описанию организационного поведения: процессный, ситуационный, системный, программно-целевой и др.

#### Тема 2. Поведение личности в системе управления

**Индикаторы достижения: ОПК – 1.1; ОПК - 3.1**

1. Свойства личности и их влияние на эффективность профессиональной деятельности.
2. Проблемы адаптации работника к организационному окружению и их решение.
3. Составляющие компетенции персонала и их развитие.
4. Причины девиантного поведения в организации и способы их устранения.
5. Типы личности и их профессиональная направленность.

#### Критерии оценки:

**3 балла** – выставляется обучающемуся, если выполнены все требования к написанию реферата (презентации): обозначена проблема и обоснована ее актуальность, проведен анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению, выполнена качественная презентация,

**2 балла** – выставляется обучающемуся, если основные требования к реферату (презентации): выполнены, но присутствуют недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала, отсутствует логическая последовательность в суждениях, не выдержан объем реферата, имеются упущения в оформлении презентации,

**1 балл** – выставляется обучающемуся, если имеются существенные отклонения от требований к реферату (презентации). В частности, тема раскрыта частично, допущены ошибки и отсутствуют выводы.

#### Эссе

#### Тема 2. Поведение личности в системе управления

**Индикаторы достижения: ОПК – 1.1; ОПК - 3.1**

1. Великие управленцы (Г. Форд, А. Слоун, Л. Якокка, А. Морита и др.) о роли и значении человеческих ресурсов в организации. Каково Ваше личное мнение?
2. Достижения гуру современной школы управления (П. Друкер, Т. Питерс и др.). Какие из их инновационных идей, по Вашему мнению, контрастируют с положениями классических теорий управления?
3. Личность менеджера и его роль в системе управления

4. Социально-психологическая структура и свойства личности.
5. Развитие и управление компетенциями персонала в организации.

### Тема 3. Теории и подходы к мотивации

#### Индикаторы достижения: ОПК – 1.1; ОПК - 3.1

1. Мотивация и демотивация трудовой деятельности. Какие факторы мотивации и демотивации, по Вашему мнению, являются наиболее значимыми?
2. Достижения представителей школы поведенческих наук (А. Маслоу, Ф. Герцберг и др.). Место и роль их мотивационных теорий в современной модели организационного поведения.
3. Современные теории и подходы к мотивации. Формирование мотивирующей среды в организации.

#### Критерии оценки:

**2 балла** - выставляется студенту, если эссе содержит самостоятельное видение проблемы, авторские суждения, демонстрирует творческое мышление, отражает аргументированное мнение автора, основанное на проработке материала по заданной теме;

**1,5 балла** - выставляется студенту, если эссе достаточно полно раскрывает суть проблемы, содержание логичное, структурированное, но позиция автора выражена не в полной мере глубоко и аргументировано;

**1 балл** - выставляется студенту, если эссе в целом отражает суть проблемы, но содержание слабо структурированное, нарушена логика изложения, либо мнение автора недостаточно самостоятельное или аргументированное;

**0,2 баллов** - выставляется студенту, если эссе не раскрывает суть проблемы, отсутствует конкретность, ясность и четкость изложения, не содержит авторских умозаключений и не отражает усвоение материала по поставленной проблеме.

## МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ ВО ВРЕМЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

### Структура экзаменационного билета

<i>Наименование оценочного материала</i>	<i>Максимальное количество баллов</i>
Вопрос 1. Сущность, виды и значение мотивации	10
Вопрос 2. Приемы совершенствования корпоративной культуры	10
Тест	20

### Задания, включаемые в экзаменационный билет

#### Перечень вопросов к экзамену:

1. Сущность, актуальность и значение концепции организационного поведения.
2. Содержание, роль и место концепции организационного поведения.
3. Исторические предпосылки и этапы формирования организационного поведения.
4. Становление организационного поведения в теориях детерминизма, бихевиоризма, гештальтпсихологии и др.
5. Развитие организационного поведения в теориях фрейдизма, организационного гуманизма и др.

6. Развитие концепции организационного поведения в системе менеджмента.
7. Системное описание организационного поведения человека: социальный обмен, сравнение, справедливость, удовлетворенность и др.
8. Личность как объект организационного поведения.
9. Роль и место личности в организации.
10. Социально-психологическая структура личности.
11. Свойства личности их характеристика.
12. Сущность и значение диагностики профессиональной пригодности персонала.
13. Приемы и методы диагностики профессиональной пригодности персонала.
14. Взаимодействие личности и организации.
15. Социальное научение личности в организации.
16. Адаптация поведения личности в организации.
17. Ролевое поведение в организации.
18. Персональное развитие и деловая карьера.
19. Этапы деловой карьеры и их характеристика.
20. Сущность, виды и значение мотивации.
21. Эволюция и понятийный аппарат теорий мотивации.
22. Общая характеристика содержательных теорий мотивации.
23. Теория иерархии потребностей А. Маслоу.
24. Теория мотивации Д. Мак-Клелланда.
25. Двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга.
26. Общая характеристика процессных теорий мотивации.
27. Теория ожиданий В. Врума.
28. Теория «Х» и «У» Д. Мак-Грегора. Теория «Z» У. Оучи.
29. Мотивационная теория справедливости Дж. Адамса.
30. Теория мотивации Л. Портера и Э. Лоулера.
31. Мотивационный комплекс трудовой деятельности и его использование.
32. Современные модели и подходы к мотивации.
33. Современные проблемы мотивации и стимулирования персонала.
34. Рабочие группы, их признаки и виды.
35. Сплоченность рабочих групп и ее повышение.
36. Формальные и неформальные группы: их динамика и взаимодействие.
37. Трансформация поведения личности в неформальных структурах.
38. Команды и командообразование в организации.
39. Приемы командообразования в организации.
40. Понятие, структура и причины конфликтов.
41. Типы конфликтов и их характеристика.
42. Классификация конфликтов и их характеристика.
43. Структурные методы управления конфликтами: их характеристика, эффективность и условия применения.
44. Межличностные методы управления конфликтами: их характеристика, эффективность и условия применения.
45. Сущность и динамика стрессов, их влияние на организационное поведение.
46. Сущность, виды и характеристика стрессоров.
47. Характеристика симптомов и состояний персонала в результате стрессов.
48. Управление персоналом в условиях стресса.
49. Психогигиена стрессов в организации.
50. Сущность и виды коммуникаций.
51. Роль и значение коммуникаций в организационном поведении.
52. Коммуникационный процесс: этапы, их содержание и значение.
53. Коммуникативные барьеры и способы их преодоления.
54. Деловое общение как основа коммуникативного поведения.
55. Совершенствование коммуникативного поведения в организации.

56. Сущность власти и влияния в организационном поведении.
57. Классификация и характеристика основных форм власти и влияния.
58. Современные подходы к оказанию влияния: участие, партнерство, тренерство и др.
59. Сущность лидерства и подходы к эффективному лидерству.
60. Характеристика лидерства с позиции личных качеств руководителя.
61. Анализ основных поведенческих теорий лидерства.
62. Анализ основных ситуационных теорий лидерства.
63. Изменения и нововведения: сущность, причины, объекты, виды.
64. Управление изменениями и нововведениями.
65. Преодоление сопротивления нововведениям и изменениям.
66. Управление поведением организации.
67. Жизненный цикл организации.
68. Концепция организационного развития: сущность и содержание.
69. Корпоративная культура, ее компоненты и формирование.
70. Приемы совершенствования корпоративной культуры.
71. Клиентоориентированное поведение организации: деловая этика, имидж, репутация, социальная ответственность.
72. Перспективные направления развития концепции организационного поведения.

### Тестовые задания для экзамена

1. Структура организации – это:
  - а) возможное и необходимое состояние системы, которое должно быть достигнуто
  - б) способ преобразования ресурсов в продукты или услуги
  - в) взаимоотношения уровней управления и функциональных подразделений, построенные в форме, позволяющей эффективно достигать целей организации
  - г) соотношение между составными элементами организации
  
2. Принятая в организации совокупность ценностей, принципов, традиций, норм и правил, определяющих характер взаимоотношений и поведения работников, - это

---

3. Основу поведенческого маркетинга составляет:
  - а) предоставление разнообразных товаров и услуг
  - б) ориентированность поведения организации на удовлетворение рыночных потребностей
  - в) формирование спроса потребителей с учетом интересов и возможностей организации
  - г) изучение состояния и динамики рынка
  
4. Преимуществами органического типа организационной структуры являются (укажите не менее двух вариантов ответа):
  - а) быстрая адаптация к изменениям внешней среды
  - б) предсказуемость
  - в) восприимчивость к инновациям
  - г) точное определение задач каждого работника
  
5. ООО «Вист» с численностью 19 человек занимается продажей электротехнических материалов. Организационная структура предприятия является линейной, что соответствует целям и характеру ее деятельности. Укажите, какие признаки характеризуют организационные отношения в ООО «Вист» (укажите не менее двух вариантов ответа):
  - а) динамичные задачи, установленные в каждой группе
  - б) формализация и регламентация отношений
  - в) централизация власти
  - г) гибкое реагирование на изменения окружающей среды

6. Согласно Э. Шейну, «глубинный» уровень организационной культуры составляют:

- а) нормы, ценности и убеждения работников, проявляющиеся в различных символах
- б) базовые представления работников, их мышление, верования, существующие как скрытые предположения
- в) духовная настроенность работников, которая определяет их нормы, ценности и убеждения
- г) наблюдаемые образцы поведения, с помощью которых организация выполняет свои задачи

7. Главными качествами, которыми должен обладать персонал развивающейся организации, являются (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) ориентация на сложившуюся нормативную дисциплину
- б) высокая инновационная готовность
- в) распределение полномочий и ответственности
- г) стремление к саморазвитию и самосовершенствованию

8. Установите соответствие между классификацией и видами групп в организации:

- |                       |                                   |
|-----------------------|-----------------------------------|
| 1) по численности     | а) постоянные и временные         |
| 2) по статусу         | б) большие, средние, малые        |
| 3) по доступности     | в) диффузные, ассоциации, команды |
| 4) по уровню развития | г) формальные и неформальные      |
|                       | д) открытые и закрытые            |

9. Установите последовательность эволюции ключевой категории организационного поведения:

- а) персонал
- б) рабочая сила
- в) кадры
- г) человеческие ресурсы
- д) человеческий капитал

10. Совокупность индивидуально-психологических особенностей личности, определяющих эмоциональную реакцию индивидуума на окружающие события и обусловленных типом высшей нервной деятельности, – это \_\_\_\_\_

11. Содержательные теории мотивации включают (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) «иерархия потребностей» А. Маслоу
- б) «решетка» менеджмента Р. Блейка и Дж. Моутон
- в) теория «мотивационной гигиены» Ф. Герцберга
- г) теория ожиданий В. Врума

12. Установите соответствие преимуществ и недостатков команд:

- |                        |   |
|------------------------|---|
| 1) преимущества команд | а) эффект группового эгоизма              |
| 2) недостатки команд   | б) подавление инакомыслия                 |
|                        | в) групповая компетентность               |
|                        | г) высокая сплоченность и ответственность |
|                        | д) самоконтроль и самодисциплина          |

13. Инновационная гуманистическая парадигма управления человеческими ресурсами означает:

- а) необходимость постоянного совершенствования работы с кадрами
- б) рассмотрение человеческих ресурсов в качестве главного конкурентного преимущества и основы эффективного развития организации
- в) внедрение новой техники и передовых технологий управления
- г) прогнозирование поведения работников с учетом внутренних и внешних изменений

14. Доктрина «человеческих отношений» характеризуется следующими признаками (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) эффективная система взаимосвязей между работниками и руководством
- б) наличие в организации продуктивных неформальных связей и групп
- в) четкое функциональное разделение труда и соблюдение стандартных правил
- г) организация участия персонала в принятии решений и управлении организацией

15. Нормативность организационного поведения означает:

- а) соответствие поведения объекта нормам, правилам и предписаниям, принятым в данной организационной среде
- б) соответствие поведения объекта правилам, нормам, стандартам и ТУ
- в) следование культурным нормам и ценностям в профессиональной и личной сфере
- г) следование нормам и положениям, разработанным в концепции бихевиоризма

16. Установите последовательность эволюции ключевой категории организационного поведения:

- а) персонал
- б) рабочая сила
- в) кадры
- г) человеческие ресурсы
- д) человеческий капитал

17. Одной из задач по развитию персонала организации является адаптация сотрудников, определяемая как:

- а) подбор резерва, рассмотрение трудовых взаимоотношений и юридическое консультирование
- б) организация обучения персонала, аттестация кадров, согласование правил оплаты труда
- в) наставничество, создание специальных тренажеров, тренировка методам труда
- г) скорейшее введение работника в обстановку на рабочем месте, знакомство с принципами и традициями в деятельности предприятия, начальное обучение

18. Организационное поведение – это:

- а) наука, изучающая поведение людей в процессе трудовой деятельности в организации
- б) наука и область практической деятельности, изучающая закономерности и особенности трудового поведения людей, групп и организации в целом
- в) наука и область практической деятельности, которая изучает поведение работников в организационной среде и вне ее
- г) наука и область практической деятельности, изучающая закономерности и особенности поведения людей, связанные с вхождением их в организацию

19. Установите соответствие между названиями и содержанием теорий организационного поведения:

- |                        |   |
|------------------------|---|
| 1) детерминизм         | а) наука, представляющая поведение как реакцию на стимулы внешней среды                                   |
| 2) бихевиоризм         | б) наука, представляющая поведение человека как желание подражать поведению других лиц                    |
| 3) социальное научение | в) учение о закономерной обусловленности и предопределенности поведения                                   |
| 4) фрейдизм            | г) наука, изучающая личность работника в организации и ее влияние на развитие коллектива                  |
|                        | д) наука, изучающая глубинные пласты человеческой психики, бессознательные психические явления и процессы |

20. Носитель устойчивой совокупности социально-значимых черт, характеризующих индивида как члена общества, – это:

- а) работник
- б) человек
- в) личность
- г) менеджер

21 Основу личности составляют следующие группы факторов (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) биологические
- б) моральные
- в) психологические
- г) социальные

22. Установите соответствие между свойствами личности и их определением:

- |                 |   |
|-----------------|---|
| 1) характер     | а) субъективные чувственные реакции личности на воздействие внутренних и внешних раздражителей, протекающие в форме переживания ситуации, осмысления ее значимости и смысла |
| 2) эмоции       | б) совокупность свойств личности, определяющих рациональную реакцию на внешние воздействия и формирующих отношения и способы поведения                                      |
| 3) экстраверсия | в) способность личности совершать целенаправленные действия и поступки, требующие преодоления трудностей  |
| 4) воля         | г) обращенность личности к внешнему миру и внешним объектам<br>д) обращенность личности к внутреннему миру и внутренним объектам  |

23. Основой современной концепции организационного поведения является:

- а) функционирование и развитие социально-экономической системы
- б) взаимодействие внешней и внутренней среды организации
- в) гуманистическая парадигма управления
- г) достижения информационных технологий управления

24. Совокупность индивидуально-психологических особенностей личности, определяющих эмоциональную реакцию индивидуума на окружающие события и обусловленных типом высшей нервной деятельности, – это \_\_\_\_\_

### Типовые кейсы

**Задание 1.** На заседании Совета директоров туристической фирмы «Караван» выяснилось, что члены Совета получают важные отчеты слишком поздно, не успевают должным образом с ними ознакомиться и подготовиться к работе. Защищаясь, два административных работника утверждали, что почти невозможно писать отчеты в офисе, где их непрерывно отвлекают телефонные звонки или посетители. Трудно работать дома, поскольку компьютер с текстовым редактором нужен в офисе. Председатель Совета директоров должен найти решение проблемы.

*Вопросы:*

1. Охарактеризуйте проблему, опишите конфликтную ситуацию (предмет, причину, мотив, оппонентов), инцидент (повод) и тип конфликта.
2. Предложите решение конфликта.

**Задание 2.** Александр, преуспевающий бизнесмен, приехал на встречу со своим школьным другом Владимиром на 10 минут раньше времени. Друзья не виделись почти пять

лет. В приемной (Владимир возглавлял небольшой банк) Александра встретила секретарь. «Владимир Иванович ждет вас, - сказала она. – Но в настоящий момент он говорит по телефону. Пока линия на селекторе не погасла, я предложу вам чай или кофе. Вы можете расположиться в этом кресле и полистать газеты и журналы». Телефонный разговор затянулся. Когда через полчаса Владимир вышел из кабинета, чтобы приветствовать друга, Александр выглядел обиженным и не старался это скрывать. Обращаясь к хозяину, он сказал: «Вова! Уж если ты не мог закончить разговор, когда я пришел, то хотя бы пригласил меня в кабинет. Другьям «крутость» не показывают. Я ведь могу и обидеться».

*Вопросы:*

1. Как вы считаете, имел ли Александр основания для обиды?
2. К какому типу деловой культуры (по отношению ко времени) принадлежат, по Вашему мнению, Владимир и Александр?

**Задание 3.** В отдел информационного обеспечения и технической поддержки компании «Рост'ОК», состоящий из 12 человек, приняли на работу первоклассного специалиста. Через несколько дней работники заявили начальнику отдела, что они не могут работать с новичком, так как он замкнут и недружелюбен по отношению к ним. Руководитель решил не придавать этой проблеме большого значения, полагая, что вскоре отношения наладятся в общей работе сами по себе.

*Вопросы:*

1. Каковы могут быть последствия этой ситуации для специалиста, для отдела, компании?
2. Какими, на Ваш взгляд, должны быть действия руководителя?

### Показатели и критерии оценивания планируемых результатов освоения компетенций и результатов обучения, шкала оценивания

Шкала оценивания		Формируемые компетенции	Индикатор достижения компетенции	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
85 – 100 баллов	«отлично»	ОПК-1	ОПК-1.1	<b>Знает верно и в полном объеме:</b> понятийный аппарат экономической, организационной и управленческой теории <b>Умеет верно и в полном объеме:</b> предлагать совокупность решений профессиональных организационно-управленческих задач исходя из понимания современных экономических, организационных и управленческих теорий	Продвину- тый
		ОПК-3	ОПК-3.1	<b>Знает верно и в полном объеме:</b> методы оценки проблемных ситуаций в деятельности организаций <b>Умеет верно и в полном объеме:</b> анализировать и оценивать проблемные организационно-управленческие ситуации в деятельности организации	
70 – 84 баллов	«хорошо»	ОПК-1	ОПК-1.1	<b>Знает с незначительными замечаниями:</b> понятийный аппарат экономической, организационной и управленческой теории <b>Умеет с незначительными замечаниями:</b> предлагать совокупность решений профессиональных организационно-управленческих задач исходя из понимания современных экономических, организационных и управленческих теорий	Повышен- ный
		ОПК-3	ОПК-3.1	<b>Знает с незначительными замечаниями:</b>	

				методы оценки проблемных ситуаций в деятельности организаций <b>Умеет с незначительными замечаниями:</b> анализировать и оценивать проблемные организационно-управленческие ситуации в деятельности организации	
50 – 69 баллов	«удовлетворительно»	ОПК-1	ОПК-1.1	<b>Знает на базовом уровне, с ошибками:</b> понятийный аппарат экономической, организационной и управленческой теории <b>Умеет на базовом уровне, с ошибками:</b> предлагать совокупность решений профессиональных организационно-управленческих задач исходя из понимания современных экономических, организационных и управленческих теорий	Базовый
		ОПК-3	ОПК-3.1	<b>Знает на базовом уровне, с ошибками:</b> методы оценки проблемных ситуаций в деятельности организаций <b>Умеет на базовом уровне, с ошибками:</b> анализировать и оценивать проблемные организационно-управленческие ситуации в деятельности организации	
менее 50 баллов	«неудовлетворительно»	ОПК-1	ОПК-1.1	<b>Не знает на базовом уровне:</b> понятийный аппарат экономической, организационной и управленческой теории структуру организации и вакантные должности (профессии, специальности). <b>Не умеет на базовом уровне:</b> предлагать совокупность решений профессиональных организационно-управленческих задач исходя из понимания современных экономических, организационных и управленческих теорий	Компетенции не сформированы
		ОПК-3	ОПК-3.1	<b>Не знает на базовом уровне:</b> методы оценки проблемных ситуаций в деятельности организаций <b>Не умеет на базовом уровне:</b> анализировать и оценивать проблемные организационно-управленческие ситуации в деятельности организации	