

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Минцаев Магомед Шавкатович

Должность: Ректор

Дата подписания: 16.09.2026 10:31:26

Уникальный программный ключ:

236bcc35c296f119dbaffc22836b21db52d5c07971a866b3a5823f9a4304cc

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**«ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АКАДЕМИКА М.Д. МИЛЛИОНЩИКОВА»**

Кафедра «Менеджмент инноваций и бизнеса»

УТВЕРЖДЕН

на заседании кафедры

« 07 » 05 2026 г., протокол № 9

Заведующий кафедрой

Д.Ш. Алихаджиева

(подпись)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Направление подготовки

38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль)

«Менеджмент организации»

Квалификация

Бакалавр

Составитель



Б.Л. Исакова

Грозный – 2026

ПАСПОРТ
ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

Организационное поведение

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1.	Сущность, содержание и развитие теории организационного поведения	ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.4	Собеседование, выполнение заданий, тестов, реферат, экзамен
2.	Личность в организации	ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.4	Собеседование, выполнение заданий, тестов, реферат, экзамен
3.	Взаимодействие личности и организации	ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.4	Собеседование, выполнение заданий, тестов, реферат, экзамен
4	Сущность мотивации трудового поведения персонала	ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.4	Собеседование, выполнение заданий, тестов, реферат, экзамен
5	Содержательные и процессные теории мотивации	ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.4	Собеседование, выполнение заданий, тестов, реферат, экзамен
6	Современные подходы и перспективы мотивации	ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.4	Собеседование, выполнение заданий, тестов, реферат, экзамен
7	Групповая динамика и командообразование в организации	ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.4	Собеседование, выполнение заданий, тестов, реферат, экзамен
8	Конфликты и стрессы в организационном поведении	ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.4	Собеседование, выполнение заданий, тестов, реферат, экзамен
9	Коммуникации в организации	ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.4	Собеседование, выполнение заданий, тестов, реферат, экзамен
10	Власть и влияние в организации	ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.4	Собеседование, выполнение заданий,

			тестов, реферат, экзамен
11	Лидерство в организации	ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.4	Собеседование, выполнение заданий, тестов, реферат, экзамен
12	Изменения и нововведения в организации	ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.4	Собеседование, выполнение заданий, тестов, реферат, экзамен

ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1.	<i>Собеседование</i>	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний, обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы для собеседования
2.	<i>Выполнение заданий, тестов</i>	Средство проверки умений применять полученные знания для выполнения заданий определенного типа по теме или разделу учебной дисциплины	Комплекты заданий, тесты
3	<i>Реферат</i>	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы	Темы рефератов
4.	<i>Контрольная работа к первой рубежной аттестации</i>	Средство контроля усвоения учебного материала разделов дисциплины	Вопросы к первой рубежной аттестации.
5.	<i>Контрольная работа ко второй рубежной аттестации</i>	Средство контроля усвоения учебного материала разделов дисциплины	Вопросы ко второй рубежной аттестации.
6	<i>Экзамен</i>	Итоговая форма оценки знаний	Вопросы к экзамену. Комплект билетов к экзамену.

ВОПРОСЫ ДЛЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ

Вопросы для собеседования со студентами по теории инновационного менеджмента

Тема 1. Сущность, содержание и развитие теории организационного поведения

Понятие и сущность инноваций, инновационных процессов.

1. Организационное поведение как объект управления.
2. Роль организационного поведения в достижении целей управления.
3. Эволюция теории организационного поведения.
4. Интерпретация ОП в категориях механистического и биологического детерминизма.
5. Бихевиористские и необихевиористские теории ОП.
6. Развитие теорий организационного поведения в системе менеджмента.
7. Подходы к ОП на основе достижений школы человеческих отношений и школы поведенческих наук.

Тема 2. Поведение личности в системе управления.

1. Личность в системе управления.
2. Свойства личности: направленность, способности, воля, темперамент, характер, интеллект, экстравертность и др.
3. Индивидуальные различия работников и их влияние на организационную деятельность. Личность менеджера и его роль в системе управления.
4. Понятие о диагностике профессиональной пригодности персонала.
5. Методики выявления профпригодности: тестирование, исследование ощущений и восприятия, анализ внимания, оценка памяти, исследование интеллекта и др.

Тема 3. Взаимодействие личности и организации.

1. Взаимодействие личности с организационным окружением.
2. Социальное научение, адаптация.
3. Ролевые модели поведения человека в социальной среде.
4. Изменение и управление поведением личности в организации.
5. Сущность персонального развития, его значение для организации.

Тема 4. Сущность мотивации трудового поведения персонала.

1. Сущность и значение мотивации трудового поведения.
2. Связь мотивации с целенаправленным поведением человека.
3. Эволюция теорий мотивации.
4. Первоначальные концепции мотивации.
5. Метод «кнута и пряника» и ограниченность его применения в современных условиях.
6. Мотивы трудовой деятельности и их анализ, стимулы, вознаграждения, сила действия мотива.
7. Закон результата.
8. Процесс мотивации: этапы и их характеристика.
9. Влияние мотивации на результаты трудовой деятельности.

Тема 5. Содержательные и процессные теории мотивации.

1. Классификация и анализ содержательных теорий мотивации.
2. Использование содержательных теорий в современной системе управления. Классификация и анализ процессных теорий мотивации.
3. Теория ожиданий (экспектаций) В. Врума. Теория Х и У Д. Мак-Грегора. Теории А и Z У. Оучи.
4. Мотивационная теория справедливости Дж. Адамса.
5. Комплексная модель мотивации Л. Портера и Э. Лоулера и факторы результативности труда.
6. Ограничения и слабые стороны процессных теорий.
7. Применение процессных теорий в современной практике.

Тема 6. Современные подходы и перспективы мотивации.

1. Современные теории и подходы к мотивации.
2. Формирование мотивирующей среды в организации.

Тема 7. Групповая динамика и командообразование в организации.

1. Понятие и признаки рабочих групп.
2. Виды рабочих групп и их характеристика.
3. Механизм образования формальных и неформальных групп, особенности управления ими. Проблемы взаимодействия формальных и неформальных групп.
4. Трансформация поведения личности в неформальных структурах.
5. Сплоченность рабочих групп и ее виды.
6. Статус и роли членов групп.
7. Пути повышения сплоченности рабочих групп. Анализ групповых отношений.
8. Приемы укрепления группового единства.
9. Групповые эффекты участия персонала в управлении, их положительные и отрицательные стороны.
10. Проблемы командообразования в организации.
11. Влияние командного подхода на групповое поведение.
12. Основные виды команд и принципы их построения. Преимущества и ограничения командного подхода.
13. Пути повышения результативности организации на основе командообразования.

Тема 8. Конфликты и стрессы в организационном поведении.

1. Подходы к оценке конфликтов и их характеристика.
2. Анализ видов и причин конфликтов.
3. Структура конфликта: конфликтная ситуация и инцидент. Оппонент, объект и мотив конфликта.
4. Динамика конфликта. Неконструктивные конфликты и их последствия.
5. Характеристика конфликта как процесса. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликтов.
6. Способы управления конфликтами: структурные и межличностные. Области их применения и степень эффективности.
7. Влияние стрессов на организационное поведение персонала.
8. Характеристика состояний персонала как результатов стресса. Психогигиена стресса.
9. Пути повышения стрессоустойчивости.

Тема 9. Коммуникации в организации.

1. Роль коммуникаций в организационном поведении.
2. Развитие коммуникационных сетей и коммуникационных стилей.
3. Виды коммуникаций. Вербальные и невербальные коммуникации.
4. Основные типы данных, используемые для формирования сообщения: факты, идеи, мнения и др.
5. Значение восприятия в процессе декодирования. Внешние и внутренние факторы восприятия. Ошибки восприятия, фундаментальная ошибка атрибуции.
6. Разработка и осуществление обратной связи.
7. Проблемы коммуникаций. Коммуникативные барьеры: организационные и межличностные. Пути их преодоления.

Тема 10. Власть и влияние в организации.

1. Развитие концепции власти и влияния.
2. Источники, баланс власти, концепция зависимости.
3. Пределы власти и влияния. Анализ форм власти и влияния Д. Френча и Б. Равена.

Тема 11. Лидерство в организации.

1. Лидерство в организации. Общая характеристика подходов к лидерству.
2. Стили руководства: виды и особенности.
3. Анализ различных подходов к лидерству.
4. Сущность адаптивного руководства. Совершенствование стиля руководства.
5. Современные подходы к эффективному лидерству: транзакционное, трансформационное, харизматическое лидерство, преобразующее лидерство, социальное партнерство и др.

Тема 12. Изменения и нововведения в организации.

1. Изменения и нововведения, их объективная необходимость в управлении организацией. Сущность и причины изменений и нововведений.
2. Объекты и виды изменений и нововведений, их характеристика.
3. Положительные и отрицательные стороны нововведений.
4. Управление изменениями и нововведениями, модель процесса управления изменениями Л. Грейнера.
5. Программы организационного развития и изменений и их реализация.
6. Деятельность менеджера по управлению изменениями и нововведениями в организации.

Выполнение заданий (комплект заданий)

Практическое задание 1.

Тема: Сущность, содержание и развитие теории организационного поведения

1. Основная теоретическая часть:

Организационное поведение изучает поведение индивидуумов, групп и организаций. Выделяют три уровня: личностный, групповой, организационный. Основные факторы поведения: личностные параметры, параметры организации, внешняя среда.

2. Практическое задание:

Проанализировать проявления организационного поведения на трёх уровнях в выбранной организации.

3. Содержание работы:

- Изучить особенности поведения на личностном, групповом и организационном уровнях.
- Выбрать организацию (например, университет, компания, общественное объединение).
- Описать проявления поведения на каждом уровне.

4. Порядок выполнения работы

- Выберите организацию.
- Опишите примеры поведения на каждом уровне.
- Заполните таблицу.

5. Содержание отчёта

- Название организации.
- Таблица с примерами поведения на трёх уровнях.
- Выводы о взаимосвязи уровней.

6. Форма для заполнения

Уровень организационного поведения	Пример поведения в организации
Личностный	
Групповой	
Организационный	

7. Контрольные вопросы:

1. Что изучает организационное поведение?
2. Назовите три уровня организационного поведения.
3. Какие факторы влияют на поведение в организации?

Практическое задание 2.

Тема: Поведение личности в системе управления.

1. Основная теоретическая часть:

Личность в организации подвержена влиянию внутренних (характер, ценности, потребности) и внешних факторов (организационные нормы, группа). Поведение может меняться под воздействием окружения.

2. Практическое задание:

Проанализировать, как личностные характеристики влияют на поведение сотрудника в организации.

3. Содержание работы:

- Выбрать конкретную должность или роль в организации.
- Определить, какие личностные черты важны для этой роли.
- Оценить, как эти черты влияют на поведение и результаты.

4. Порядок выполнения работы:

- Выберите роль (например, менеджер, преподаватель, инженер).
- Определите ключевые личностные характеристики для этой роли.
- Опишите, как они влияют на поведение.

Заполните таблицу.

5. Содержание отчёта:

- Описание роли.
- Таблица с характеристиками и их влиянием.
- Рекомендации по управлению поведением.

6. Форма для заполнения

Личностная характеристика	Влияние на поведение в организации

7. Контрольные вопросы

1. Какие внутренние факторы влияют на поведение человека в организации?
2. Как группа влияет на поведение сотрудника?
3. Что такое «ролевая модель» в организационном поведении?

Практическое задание 3.

Тема: Взаимодействие личности и организации.

1. Основная теоретическая часть:

Адаптация — процесс приспособления человека к новым условиям работы, коллективу, нормам и ценностям организации. Выделяют профессиональную, социально-организационную и социально-психологическую адаптацию.

2. Практическое задание:

Разработать программу адаптации для нового сотрудника в организации.

3. Содержание работы:

- Изучить виды адаптации.
- Определить этапы и методы адаптации.
- Разработать программу для выбранной должности.

4. Порядок выполнения работы:

- Выберите должность (например, junior-менеджер, стажёр).
- Определите цели адаптации.
- Разработайте мероприятия для каждого вида адаптации.
- Заполните таблицу.

5. Содержание отчёта:

- Должность.
- Программа адаптации.
- Ожидаемые результаты.

6. Форма для заполнения

Вид адаптации	Мероприятия	Сроки
Профессиональная		
Социально-организационная		
Социально-психологическая		

7. Контрольные вопросы

1. Что такое адаптация в организации?
2. Какие виды адаптации вы знаете?
3. Как организация может помочь новому сотруднику адаптироваться?

Практическое задание 4.

Тема: Сущность мотивации трудового поведения персонала

1. Основная теоретическая часть:

Мотивация — процесс побуждения к деятельности для достижения целей. Содержательные теории мотивации (Маслоу, Герцберг) объясняют, какие потребности влияют на поведение.

2. Практическое задание:

Проанализировать мотивацию сотрудника с использованием теорий Маслоу и Герцберга.

3. Содержание работы:

- Изучить иерархию потребностей Маслоу и двухфакторную теорию Герцберга.

- Выбрать сотрудника (реального или гипотетического).
- Определить, какие потребности и мотиваторы для него актуальны.

4. Порядок выполнения работы

- Выберите сотрудника (например, молодой специалист, опытный менеджер).
- Проанализируйте его потребности по Маслоу.
- Определите мотиваторы и гигиенические факторы по Герцбергу.
- Заполните таблицу.

5. Содержание отчёта

- Описание сотрудника.
- Анализ потребностей и мотиваторов.
- Рекомендации по мотивации.

6. Форма для заполнения

Теория Маслоу: Уровень потребностей	Актуальность для сотрудника
Физиологические	
Безопасности	
Социальные	
Признания и уважения	
Самореализации	
Теория Герцберга: Факторы	Влияние на мотивацию

Теория потребностей	Маслоу:	Уровень	Актуальность для сотрудника
Мотиваторы			
Гигиенические факторы			

7. Контрольные вопросы

1. В чём суть теории Маслоу?
2. Какие факторы Герцберг называет мотиваторами?
3. Как можно использовать эти теории в управлении персоналом?

Практическое задание 5.

Тема: Анализ групповой динамики и командной работы.

1. Основная теоретическая часть.

Группа — это ограниченная общность, выделяемая из социального целого на основе определенных признаков. Группы проходят через 5 стадий развития: формирование, конфликт, сплочение, работоспособность, завершение. Команда — это группа людей, организованных для совместной работы ради достижения общей цели и разделяющих ответственность за полученные результаты. Ключевое отличие команды от рабочей группы — в совместно скоординированных усилиях, дающих результат, превышающий сумму индивидуальных вкладов.

2. Практическое задание:

Проанализируйте описание рабочей группы и определите:

- Стадию развития группы
- Тип лидерства
- Распределение ролей
- Потенциал формирования команды
- Рекомендации по повышению эффективности

3. Содержание работы:

- Анализ предложенного кейса
- Заполнение таблицы оценки групповой динамики
- Разработка рекомендаций

4. Порядок выполнения работы:

- Внимательно прочитайте описание кейса
- Проанализируйте поведение участников группы
- Заполните шаблон оценки групповой динамики
- Сформулируйте рекомендации
- Подготовьте краткий отчет

5. Содержание отчета:

- Заполненный шаблон оценки групповой динамики
- Письменные рекомендации по развитию группы в команду
- Ответы на контрольные вопросы

6. ШАБЛОН ДЛЯ ЗАПОЛНЕНИЯ:

Анализ групповой динамики

Параметр анализа	Результат оценки
Название группы	
Стадия развития группы	☐ Начальная стадия формирования ☐ Внутригрупповой конфликт ☐ Обеспечение сплоченности ☐ Стадия наивысшей работоспособности ☐ Заключительная стадия
Формальный лидер	
Неформальный лидер	
Преобладающий тип власти	☐ Власть через страх ☐ Власть через вознаграждение ☐ Экспертная власть ☐ Эталонная власть ☐ Законная власть
Ключевые роли участников	• Генератор идей: • Координатор: • "Душа" группы: • Контролер:
Уровень сплоченности	☐ Низкий ☐ Средний ☐ Высокий
Потенциальные конфликты	
Преимущества работы в группе	

Параметр анализа	Результат оценки
Недостатки работы в группе	
Потенциал формирования команды	☐ Низкий ☐ Средний ☐ Высокий

Рекомендации по развитию группы:

1.

2.

3.

7. Контрольные вопросы:

1. Чем отличается команда от рабочей группы?

2. Назовите и охарактеризуйте стадии развития группы.

3. Какие роли обычно выделяются в группе и как они влияют на групповую динамику?

Практическое задание 6.

Тема: Современные подходы и перспективы мотивации.

Практические задания для изучения современных подходов и перспектив мотивации

Задание 1: Анализ теорий мотивации

- **Задача:** Исследуйте три современные теории мотивации (например, теория самоопределения, теория постановки целей, теория ожидания) и представьте их основные положения, преимущества и ограничения.
- **Формат:** Краткий аналитический отчет (1-2 страницы).
- **Критерии оценки:** Глубина анализа, точность изложения, логичность выводов.

Задание 2: Разработка мотивирующей среды

- **Задача:** Опишите, как можно сформировать мотивирующую рабочую среду в условной компании, применяя принципы современных теорий мотивации. Предложите конкретные инструменты и практики.
- **Формат:** Презентация (10-15 слайдов) или подробный кейс-стади.
- **Критерии оценки:** Практическая применимость предложений, оригинальность идей, обоснованность выбора инструментов.

Задание 3: Оценка текущей мотивации (на примере)

- **Задача:** Проанализируйте существующую систему мотивации в вашей организации (или в организации, которую вы хорошо знаете). Выявите сильные и слабые стороны, предложите пути улучшения на основе современных подходов.

- **Формат:** Отчет с SWOT-анализом и рекомендациями.
- **Критерии оценки:** Объективность анализа, реалистичность предложений, связь с теорией.

Задание 4: Создание индивидуальной мотивационной программы

- **Задача:** Разработайте персональную мотивационную программу для сотрудника с учетом его индивидуальных потребностей и целей, опираясь на теорию самоопределения.
- **Формат:** Индивидуальный план развития (ИПР) с акцентом на мотивационные аспекты.
- **Критерии оценки:** Индивидуальный подход, учет специфики сотрудника, практическая осуществимость.

Задание 5: Перспективы нематериальной мотивации

- **Задача:** Исследуйте наиболее перспективные направления нематериальной мотивации в контексте будущих трендов (например, гибкие формы занятости, развитие талантов, корпоративная культура).
- **Формат:** Эссе или аналитическая статья.
- **Критерии оценки:** Прогностическая ценность, обоснованность выводов, актуальность темы.

Задание 6: Мотивация в цифровой среде

- **Задача:** Рассмотрите, как цифровые технологии (геймификация, платформы для обратной связи, VR/AR) могут быть использованы для повышения мотивации сотрудников в современных условиях.
- **Формат:** Исследовательский проект, включающий обзор существующих решений и предложения по их применению.
- **Критерии оценки:** Инновационность, техническая грамотность, потенциальная эффективность.

Практическое задание 7.

Тема: Групповая динамика и командообразование в организации.

1. **Разработка кейса "Конфликт в отделе продаж":** Студентам предлагается проанализировать реальную или смоделированную ситуацию конфликта в отделе продаж, выявив его причины, стороны и возможные пути разрешения. Задание включает в себя определение, к какому типу конфликтов относится данный случай, и разработку стратегии поведения для руководителя отдела с целью минимизации негативных последствий и укрепления командного духа.
2. **Создание "Карты групповой динамики":** Командам необходимо создать визуальную карту, отображающую структуру, формальные и неформальные связи, а также распределение ролей внутри вымышленного отдела/проекта. Анализ карты должен выявить потенциальные точки напряжения, сильные стороны группы и предложить меры по улучшению взаимодействия.
3. **Симуляция "Дерево решений":** В рамках упражнения студенты сталкиваются с комплексной проблемой, требующей совместного принятия решений. Задача –

пройти через этапы обсуждения, учета различных мнений, анализа рисков и выработки обоюдного решения, демонстрируя навыки аргументации, слушания и достижения консенсуса.

4. **Разработка программы "Антикризисное командообразование"**: Группам предлагается разработать план мероприятий для сплочения коллектива в условиях реорганизации или кризиса. План должен включать конкретные шаги по преодолению сопротивления изменениям, формированию позитивного настроя и повышению эффективности работы команды в сложной ситуации.
5. **Анализ "Неформального лидера"**: Студенты должны выявить неформального лидера в заданной команде, определить его характеристики, влияние на группу и разработать рекомендации для руководителя по эффективному взаимодействию с ним, используя его потенциал для достижения общих целей.
6. **Разработка "Мотивационного комплекса для команды"**: Задача – создать систему мотивации (нематериальной и материальной), направленную на повышение сплоченности и продуктивности команды. Необходимо обосновать выбор конкретных инструментов и их соответствие целям группы и организации.
7. **Проведение "Рефлексивной сессии"**: Команде предлагается провести самоанализ своей работы после выполнения определенного проекта. Задание включает в себя оценку сильных и слабых сторон группового взаимодействия, определение факторов, повлиявших на результат, и выработку рекомендаций по улучшению командной работы в будущем.

Практическое задание 8.

Тема: Конфликты и стрессы в организационном поведении.

Задание 1: Кейс-стадии "Затяжной конфликт в отделе продаж"

- **Описание:** В отделе продаж крупной компании непрекращающийся конфликт между двумя ключевыми менеджерами, Анной и Петром, негативно сказывается на общих результатах. Их разногласия касаются стратегии привлечения клиентов, распределения зон ответственности и стиля общения с подчиненными. Атмосфера в отделе напряженная, сотрудники разделились на сторонников Анны и Петра, что приводит к снижению производительности и текучести кадров.
- **Задачи:**
 1. Проанализируйте конфликт между Анной и Петром, выявив его основные причины, виды и структуру (конфликтная ситуация, инцидент, оппоненты, объект, мотив).
 2. Оцените динамику конфликта и его последствия для отдела продаж и организации в целом.
 3. Предложите конкретные *структурные* и *межличностные* методы управления данным конфликтом, обосновав их эффективность.
 4. Разработайте план мероприятий по предотвращению подобных конфликтов в будущем.

Задание 2: Индивидуальное задание "Карта стрессоров"

- **Описание:** Каждый сотрудник организации в той или иной степени сталкивается со стрессом. Осознание источников стресса является первым шагом к управлению им.

- **Задачи:**
 1. Составьте список наиболее распространенных стрессоров в вашей текущей или предыдущей организации (можно обобщить, не указывая конкретные названия).
 2. Классифицируйте выявленные стрессоры по видам (структурные, индивидуальные, межличностные).
 3. Опишите, как каждый из выявленных стрессоров влияет на организационное поведение персонала (например, на мотивацию, производительность, удовлетворенность работой).
 4. На основе анализа, предложите 3-5 мероприятий, направленных на снижение уровня стресса в организации.

Задание 3: Групповая дискуссия "Функциональные и дисфункциональные последствия конфликтов"

- **Описание:** Конфликты не всегда несут негативные последствия. Порой они могут стимулировать развитие и изменения.
- **Задачи:**
 1. Разделитесь на группы. Каждая группа должна привести примеры *функциональных* последствий конфликтов (конструктивных) в организационном поведении (например, улучшение качества принимаемых решений, стимулирование инноваций, снижение напряжения).
 2. Другая часть группы фокусируется на примерах *дисфункциональных* последствий (деструктивных) (например, снижение удовлетворенности работой, ухудшение коммуникаций, создание враждебной атмосферы).
 3. Представьте результаты обсуждения классу, оформив их в виде презентации или доклада.

Задание 4: Ролевая игра "Медиация конфликта"

- **Описание:** Один из способов управления конфликтами – медиация, процесс, в котором нейтральная третья сторона (медиатор) помогает сторонам конфликта найти взаимоприемлемое решение.
- **Задачи:**
 1. Сформируйте группы по 4 человека. Каждый разделится на две стороны конфликта и одного медиатора.
 2. Разработайте сценарий короткого межличностного конфликта в рабочей обстановке (например, спор из-за приоритетов в проекте, недопонимание по поводу распределения задач).
 3. Проведите ролевую игру, где медиатор пытается помочь сторонам найти решение.
 4. После игры обсудите: насколько эффективной была медиация? Какие навыки медиатора помогли, а какие нет? Какие альтернативные пути решения конфликта могли быть использованы?

Задание 5: Творческое задание "Психогигиена и стрессоустойчивость: инструкция для начинающих"

- **Описание:** Повышение стрессоустойчивости и соблюдение правил психогигиены – важные аспекты для поддержания здоровья и эффективности в организации.

- **Задачи:**
 1. Разработайте краткую, но информативную инструкцию (брошюру, буклет, презентацию) для сотрудников организации на тему "Психогигиена стресса и пути повышения стрессоустойчивости".
 2. Включите в инструкцию практические советы по управлению стрессом, релаксации, формированию здорового образа жизни и позитивного мышления.
 3. Кратко опишите, как состояния, возникающие в результате стресса, влияют на работоспособность и как с ними бороться.

Задание 6: Аналитическое задание "Мониторинг стресса в проектной команде"

- **Описание:** В рамках нового амбициозного проекта, руководство обеспокоено возможным повышенным уровнем стресса у членов команды.
- **Задачи:**
 1. Разработайте анкету для оценки уровня стресса и его источников у сотрудников проектной команды. Анкета должна содержать как закрытые, так и открытые вопросы.
 2. Предложите методику проведения такой оценки (например, анонимное онлайн-анкетирование, индивидуальные беседы).
 3. Опишите, как будут анализироваться результаты анкетирования.
 4. На основе предполагаемых результатов, предложите комплекс мер по снижению стресса и повышению стрессоустойчивости команды для данного конкретного проекта.

Практическое задание 9.

Тема: Коммуникации в организации.

Основная теоретическая часть:

Коммуникация — специфический обмен информацией, процесс передачи эмоционального и интеллектуального содержания. Виды коммуникаций: вербальные (устные и письменные) и невербальные (язык телодвижений и параметры речи). Эффективные коммуникации являются основой управления организацией, на них руководители тратят от 50 до 90% своего времени.

1. Практическое задание:
Разработайте систему коммуникаций для внедрения организационных изменений.
3. Содержание работы:
 - Анализ целевых аудиторий
 - Выбор каналов и методов коммуникации
 - Разработка ключевых сообщений
 - План реализации и обратной связи
4. Порядок выполнения работы:
 - Определите цель организационных изменений
 - Выявите все целевые группы
 - Подберите оптимальные каналы коммуникации
 - Разработайте содержание сообщений

- Составьте план реализации

5. Содержание отчета:

- Заполненный шаблон коммуникационного плана
- Обоснование выбора каналов коммуникации
- План мониторинга эффективности

6. ШАБЛОН ДЛЯ ЗАПОЛНЕНИЯ:

План организационных коммуникаций:

1. Общая информация:

Проект/Изменение:

Цель коммуникаций:

Сроки реализации:

2. Анализ целевых аудиторий:

Целевая группа	Интересы/ожидания	Возможное сопротивление
Руководство		
Менеджеры среднего звена		
Сотрудники		
Ключевые специалисты		
Другие заинтересованные лица		

3. План коммуникаций:

Этап	Целевая аудитория	Канал коммуникации	Ключевое сообщение	Ответственный
Подготовка				
Информирование				

Этап	Целевая аудитория	Канал коммуникации	Ключевое сообщение	Ответственный
Внедрение				
Поддержка				

4. Обратная связь и мониторинг:

Методы сбора обратной связи: _____

Периодичность мониторинга: _____

Критерии эффективности: _____

5. Риски и пути их mitigation:

-
-
-

7. Контрольные вопросы:

1. Какие виды коммуникаций существуют в организации и какова их эффективность?
2. Почему невербальные коммуникации составляют до 90% общего объема передаваемой информации?
3. Как преодолеть сопротивление персонала при внедрении изменений через эффективные коммуникации?

Практическое задание 10.

Тема: Власть и влияние в организации.

Задание 1: Эволюция взглядов на власть

- **Задача:** Проведите сравнительный анализ различных исторических и современных концепций власти в организациях. Выделите ключевые этапы развития взглядов, от традиционных (например, Вебер) до более современных (например, постструктуралистские подходы).
- **Формат:** Эссе, демонстрирующее понимание динамики развития идей о власти.
- **Критерии:** Глубина анализа, историческая точность, логическая связность аргументации.

Задание 2: Картирование источников власти

- **Задача:** На примере конкретной организации (реальной или гипотетической) идентифицируйте основные источники власти, а также проанализируйте

существующий баланс власти между различными отделами или группами. Оцените степень зависимости одних акторов от других.

- **Формат:** Кейс-стади с визуализацией (например, схема баланса власти).
- **Критерии:** Реалистичность анализа, умение выявлять скрытые источники власти, обоснованность оценки зависимости.

Задание 3: Границы дозволенного: пределы власти

- **Задача:** Исследуйте этические и практические пределы использования власти и влияния в организации. Приведите примеры, когда злоупотребление властью приводило к негативным последствиям, и предложите механизмы контроля.
- **Формат:** Дискуссионный материал или презентация с примерами.
- **Критерии:** Критическое мышление, понимание рисков, наличие конструктивных предложений.

Задание 4: Анализ моделей Френча и Равена

- **Задача:** Примените шесть типов власти (согласно модели Д. Френча и Б. Равена) для анализа реальных или вымышленных ситуаций в организации. Определите, какие типы власти преобладают в каждой ситуации и как они влияют на поведение сотрудников.
- **Формат:** Аналитические описания конкретных кейсов.
- **Критерии:** Точность применения категорий Френча и Равена, глубина анализа влияния различных типов власти.

Задание 5: Стратегии влияния

- **Задача:** Разработайте для менеджера среднего звена набор эффективных и этических стратегий влияния при работе с подчиненными, коллегами и вышестоящим руководством, опираясь на изученные источники власти и типы влияния.
- **Формат:** Практическое руководство или набор рекомендаций.
- **Критерии:** Практическая ценность, этическая обоснованность, разнообразие предложенных стратегий.

Задание 6: Динамика власти в проектных командах

- **Задача:** Проанализируйте, как власть и влияние распределяются и изменяются в условиях работы над сложными, междисциплинарными проектами. Особое внимание уделите динамике власти между формальными лидерами и неформальными лидерами мнений.
- **Формат:** Исследовательский отчет или модель организационной динамики.
- **Критерии:** Понимание сложности организационных процессов, умение моделировать динамику, оригинальность подхода.

Задания, представленные для изучения темы "Лидерство в организации", охватывают широкий спектр теоретических и практических аспектов. Они направлены на развитие у обучающихся глубокого понимания многогранности лидерства, от исторических концепций до современных трендов, и на отработку навыков применения этих знаний в реальных или близких к реальности условиях.

Первые два задания, "Анализ подходов к лидерству" и "Определение и анализ стилей руководства", закладывают фундамент. Анализ различных подходов позволяет выявить эволюцию представлений о лидерстве, понять, как менялись акценты от личных качеств лидера к его поведению и учету контекста. Сравнение контрастных подходов и их применение к реальным примерам помогает студентам увидеть, что нет универсального "правильного" стиля, а эффективность зависит от ситуации. Определение стиля руководства непосредственного руководителя и оценивание его эффективности способствует саморефлексии и развитию критического мышления, позволяя увидеть плюсы и минусы различных моделей управления в привычной рабочей среде.

Третье задание, "Разбор кейса", переводит теоретические знания в плоскость практического применения. Анализ конкретной ситуации, поведения руководителя и его решений, с привязкой к изученным подходам, развивает аналитические способности. Предложение альтернативных путей решения проблем, основанных на других подходах к лидерству, стимулирует творческое мышление и понимание того, как можно оптимизировать управленческие процессы.

Задания 4 и 5 фокусируются на развитии адаптивности и освоении современных концепций. "Разработка стратегии адаптивного руководства" требует от студента не только понимания, но и умения предвидеть изменения и формировать гибкую реакцию. Составление пошагового плана действий демонстрирует готовность к оперативному изменению собственного стиля в зависимости от внешних и внутренних факторов, что является критически важным навыком в быстро меняющемся мире.

Наконец, "Сравнительный анализ современных подходов к лидерству" углубляет понимание актуальных теорий. Сравнение транзакционного, трансформационного, харизматического и других подходов, а также их применение к конкретным задачам, таким как повышение мотивации, позволяет студентам научиться выбирать наиболее подходящие инструменты в зависимости от цели и контекста. Это задание подводит итог всему курсу, интегрируя полученные знания и навыки для решения комплексных управленческих задач.

Практическое задание 12.

Тема "Изменения и нововведения в организации"

Задание 1: Анализ необходимости изменений

- **Ситуация:** Ваша компания, занимающаяся розничной торговлей одеждой, сталкивается со снижением продаж и оттоком клиентов. Анализ рынка показывает, что конкуренты активно внедряют онлайн-платформы и персонализированный подход к клиентам.
- **Задача:** Опишите, почему изменения и нововведения объективно необходимы вашей организации. Проанализируйте основные причины возможного спада (внешние и внутренние факторы) и обоснуйте, каким образом они связаны с сущностью изменений.

Задание 2: Классификация объектов и видов нововведений

- **Ситуация:** Руководство вашей компании решило внедрить новую CRM-систему, пересмотреть структуру отдела продаж и запустить линию экологически чистой продукции.
- **Задача:** Определите, к каким объектам (например, технология, структура, продукт, персонал) и видам (например, радикальные, инкрементальные, тактические, стратегические) относятся предложенные нововведения. Дайте их краткую характеристику.

Задание 3: Оценка последствий нововведений

- **Ситуация:** Рассматривается возможность полного перехода на "удалёнку" для большинства сотрудников, что может привести к сокращению расходов на аренду офиса, но также вызовет трудности в коммуникации и контроле.
- **Задача:** Проведите анализ положительных и отрицательных сторон такого нововведения. Используйте SWOT-анализ для выявления потенциальных выгод и рисков.

Задание 4: Применение модели управления изменениями

- **Ситуация:** В вашей компании назревает необходимость внедрения новой системы управления проектами, что вызовет сопротивление со стороны части коллектива.
- **Задача:** Используя модель управления изменениями Л. Грейнера (фазы: давление, инициация, подкрепление, институционализация), опишите, какие этапы пройдёт компания при внедрении данной системы, и какие действия менеджера будут уместны на каждой фазе.

Задание 5: Разработка программы организационного развития

- **Ситуация:** Ваша компания хочет повысить уровень инновационной культуры среди сотрудников.
- **Задача:** Составьте краткий план (программу) организационного развития, направленный на достижение этой цели. Укажите основные мероприятия (например, тренинги, конкурсы идей, материальное стимулирование) и ожидаемые результаты.

Задание 6: Роль менеджера в управлении изменениями

- **Ситуация:** Сформирована рабочая группа для разработки и внедрения новой маркетинговой стратегии.
- **Задача:** Определите ключевые функции и задачи менеджера, ответственного за управление изменениями и нововведениями в данной рабочей группе. Опишите его роль в каждом из этапов процесса изменений.

Задания для тестирования

1. Что такое организационное поведение в широком смысле? (выберите неправильный ответ) :
- А. Изучение только личностных качеств работника
 - В. Изучение поведения индивидуумов, групп и организаций для понимания, предсказания и улучшения индивидуального исполнения работы и функционирования организаций
 - С. Изучение исключительно экономических показателей организации
- ОТВЕТ: В
2. Какие три уровня поведения рассматривает организационное поведение?:
- А. Личностный, групповой, организационный
 - В. Индивидуальный, коллективный, стратегический
 - С. Формальный, неформальный, смешанный
- ОТВЕТ: А
3. Что такое «самоэффективность» согласно теории социального научения?
- А. Восприятие личностью своей способности справляться с проблемами и стремление к реализации своих возможностей
 - В. Умение эффективно управлять временем
 - С. Способность к самокритике
- ОТВЕТ: А
4. Какой подход к управлению предполагает, что задача менеджмента — поддерживать работников, создавая условия для роста их ответственности и компетенции?:
- А. Традиционный подход
 - В. Директивный подход
 - С. Ориентация на человеческие ресурсы
- ОТВЕТ: С
5. Что понимается под «целостностью личности» в организационном поведении?:
- А. Человек рассматривается только как специалист
 - В. Администрация нуждается не просто в квалифицированных сотрудниках, но в развитых личностях, учитывая влияние работы на человека в целом
 - С. Личность должна полностью подчиняться правилам организации
- ОТВЕТ: В
6. Что является фундаментом организационной концепции?:
- А. Организации представляют собой социальные системы
 - В. Организации — это исключительно технические системы
 - С. Организации — это замкнутые системы
- ОТВЕТ: А
7. Какой из факторов НЕ относится к основным, влияющим на поведение человека в организации?:
- А. Цели организации
 - В. Индивидуальные ценности
 - С. Политическая обстановка в стране
- ОТВЕТ: С
8. Что такое «мимикрия» как тип адаптации человека в организации?:
- А. Принятие всех норм и ценностей организации
 - В. Неприятие никаких норм и ценностей
 - С. Основные нормы и ценности не приняты, но соблюдаются необязательные нормы, маскирующие это неприятие
- ОТВЕТ: С
9. Какой вид адаптации связан с вхождением работника в первичный коллектив и длится дольше всего?:
- А. Профессиональная адаптация

В. Социально-организационная адаптация

С. Социально-психологическая адаптация

ОТВЕТ: С

10. Что, согласно лекции, является самым первым приёмом мотивации?:

А. Метод социального научения

В. Метод «кнута и пряника»

С. Метод позитивного подкрепления

ОТВЕТ: В

11. Что такое мотив?:

А. Внешнее воздействие на личность

В. Состояние нужды в чем-либо

С. То, что побуждает человека к деятельности, направленной на удовлетворение потребности

ОТВЕТ: С

12. Чем стимулирование отличается от мотивирования?:

А. Это одно и то же

В. Стимулирование — это внешнее воздействие (льготы, надбавки), а мотивирование связано с пробуждением внутренних мотивов

С. Мотивирование всегда менее эффективно, чем стимулирование

ОТВЕТ: В

13. ЧКакая стадия мотивационного процесса следует за «возникновением потребностей»?:

А. Получение вознаграждения

В. Побуждение и мотивы

С. Осуществление действия

ОТВЕТ: В

14. Согласно А. Маслоу, какая потребность находится на вершине иерархии?:

А. Потребности в безопасности

В. Социальные потребности

С. Потребности в самореализации (самоактуализации)

ОТВЕТ: С

15. Согласно двухфакторной теории Ф. Герцберга, что относится к мотиваторам (факторам роста)?:

А. Условия труда и оплата труда

В. Трудовые успехи, признание заслуг, творческий характер труда

С. Безопасность на рабочем месте и отношения с руководством

ОТВЕТ: В

16. Какие три группы потребностей выделил К. Альдерфер?:

А. Биологические, социальные, духовные

В. Существования, связи, роста

С. Приобретенные, врожденные, ситуационные

ОТВЕТ: В

17. В чем принципиальное отличие теории Альдерфера от теории Маслоу?:

А. Альдерфер считал, что движение по уровням потребностей возможно только снизу вверх

В. Альдерфер считал, что движение идет в обе стороны: вверх при удовлетворении потребности и вниз при фрустрации

С. Альдерфер отрицал существование иерархии потребностей

ОТВЕТ: В

18. Какие три высшие приобретенные потребности выделил Д. Мак-Клелланд?:

А. Власти, успеха, причастности

В. Существования, безопасности, уважения

С. Биологические, социальные, духовные

ОТВЕТ: А

19. Какой процесс, согласно тексту, называется «стимулированием»?:

А. Процесс побуждения себя к деятельности

В. Процесс использования различных стимулов для мотивирования людей

С. Процесс формирования внутренних мотивов

ОТВЕТ: В

20. Что такое «организационное окружение» в модели взаимодействия человека с организацией?:

А. Только непосредственное начальство

В. Только формальные правила

С. Все элементы, взаимодействующие с человеком в организации

ОТВЕТ: С

21. Что из перечисленного НЕ является причиной объединения людей в группы? (выберите неправильный ответ) :

А. Потребность в общении

В. Потребность в усилении власти

С. Потребность в одиночестве

ОТВЕТ: С

22. Какая стадия развития группы характеризуется борьбой за лидерство и распределение ролей?:

А. Начальная стадия формирования

В. Внутригрупповой конфликт

С. Обеспечение сплоченности

ОТВЕТ: В

23. Что такое «групповое единомыслие»?:

А. Естественное согласие по всем вопросам

В. Давление с целью заставить сотрудников приспособиться к нормам группы и склонить к консенсусу

С. Высокая сплоченность коллектива

ОТВЕТ: В

24. Чем рабочая команда принципиально отличается от рабочей группы?:

А. В команде больше людей

В. Команда производит результат, превышающий сумму индивидуальных вкладов

С. В группе выше производительность

ОТВЕТ: В

25. Какой тип конфликта возникает на основе личностных различий участников (темперамент, эмоции)?:

А. Наука и искусство управления

В. Конфликт познания

С. Чувственный конфликт

ОТВЕТ: С

26. Что из перечисленного является источником конфликта по М.Х. Мескону?:

А. Избыток ресурсов

В. Полная независимость задач

С. Различие в целях

ОТВЕТ: С

27. Какая стратегия разрешения конфликта считается самой лучшей с человеческой и организационной точек зрения?:

- А. «Проигрыш – проигрыш»
 - В. «Выигрыш – проигрыш»
 - С. «Выигрыш – выигрыш»
- ОТВЕТ: С

28. Какой вид стресса вызван приятными событиями (повышение, отпуск)?:

- А. Дистресс
- В. Ю-стресс
- С. Физиологический стресс

ОТВЕТ: В

29. Какой процент коммуникаций в процессе человеческого общения, по мнению ученых, приходится на невербальные коммуникации?:

- А. Не более 10%
- В. Около 25%
- С. До 90%

ОТВЕТ: С

30. Какая функция организационной культуры связана с приспособлением организации к внешней среде?:

- А. Функция внутренней интеграции
- В. Функция внешней адаптации
- С. Регулятивная функция

ОТВЕТ: В

31. Какая форма власти основана на вере персонала в возможность менеджера выносить санкции?:

- А. Власть, основанная на вознаграждении
- В. Власть, основанная на принуждении
- С. Экспертная власть

ОТВЕТ: В

32. Кто в организации использует и полагается в первую очередь на должностную основу власти?:

- А. Лидер
- В. Менеджер
- С. Инициатор

ОТВЕТ: В

33. Какой тип людей по отношению к нововведению характеризуется девизом «никаких новинок, никаких изменений, никакого риска»?:

- А. Новаторы
- В. Рационалисты
- С. Консерваторы

ОТВЕТ: С

34. Какая модель организации сравнивается с джаз-оркестром, где каждый способен к импровизации?:

- А. Механическая модель
- В. Органическая модель
- С. Линейная модель

ОТВЕТ: В

35. Какая организационная структура является временной и создается для решения конкретной задачи?:

- А. Линейно-функциональная структура
- В. Дивизиональная структура
- С. Проектная структура

ОТВЕТ: С

36. Что такое «национальный менталитет» в контексте международного бизнеса?:

- А. Политическая система страны
- В. Особенности индивидуального и общественного сознания, модели поведения, обусловленные национальными традициями
- С. Уровень экономического развития страны

ОТВЕТ: В

37. Для какой деловой культуры характерен групповой процесс принятия решений и групповая ответственность?:

- А. Американская модель
- В. Японская модель
- С. Арабская модель

ОТВЕТ: В

38. Что такое «этноцентризм»?:

- А. Изучение этнических культур
- В. Готовность к восприятию особенностей других культур
- С. Убеждение в превосходстве модели поведения «своей» этнической группы

ОТВЕТ: С

39. Какое свойство организационной культуры означает, что она практически не связана с официальными, установленными в приказном порядке правилами?:

- А. Всеобщность
- В. Инерционность
- С. Неформальность существования

ОТВЕТ: С

40. Какой принцип является одним из основных при организации работы с людьми при нововведениях?:

- А. Принцип максимальной секретности
- В. Принцип инициативы снизу
- С. Принцип единоначалия

ОТВЕТ: В

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ (В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ)

Регламентом БРС ГГНТУ предусмотрено 10 баллов за первую текущую и 15 за вторую аттестацию. Критерии оценки разработаны, исходя из деления баллов: пять тем, каждая из которых оценивается тремя баллами

Критерии оценки ответов на теоретические вопросы:

- 1 балл выставляется студенту, если дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции.

- 2 балла выставляется студенту, если дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1–2 ошибки в

определении основных понятий, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.

- 3 балла выставляется студенту, если дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выполнять задания, тесты. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки.

ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ

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. Социально-психологическая структура и свойства личности.
6. Типы личности и их профессиональная направленность.
7. Развитие и управление компетенциями персонала в организации.
8. Диагностика профессиональной пригодности персонала.
9. Власть и лидерство: сущность и динамика.
10. Поведенческие аспекты основных форм власти и влияния.
11. Роль и значение коммуникаций в организации.
12. Характеристика коммуникационных сетей.
13. Коммуникационный процесс: его сущность, элементы и этапы.
14. Деловое общение как основа коммуникативного поведения.
15. Коммуникативные барьеры и пути их снижения
16. Характеристика организационных изменений и нововведений.
17. Управление процессом изменений и нововведений.
18. Соппротивление изменениям и нововведениям и их преодоление.
19. Обновление организации как основа повышения ее конкурентоспособности

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ (В РАМКАХ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ)

Критерии оценки реферата

10 баллов ставится, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

5 баллов – основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; имеются

0 баллов – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы или реферат студентом не представлен.

Вопросы к первой рубежной аттестации

1. Сущность, актуальность и значение концепции организационного поведения.
2. Содержание, роль и место концепции организационного поведения.
3. Исторические предпосылки и этапы формирования организационного поведения.
2. Личность как объект организационного поведения.
3. Роль и место личности в организации.
4. Социально-психологическая структура личности.
5. Свойства личности их характеристика.
6. Взаимодействие личности и организации.
7. Социальное научение личности в организации.
8. Адаптация поведения личности в организации.
9. Ролевое поведение в организации.
10. Сущность, виды и значение мотивации.
11. Общая характеристика содержательных теорий мотивации.
12. Теория иерархии потребностей А. Маслоу.
13. Общая характеристика процессных теорий мотивации.
14. Рабочие группы, их признаки и виды.
15. Сплоченность рабочих групп и ее повышение.
16. Формальные и неформальные группы: их динамика и взаимодействие.

**Грозненский государственный нефтяной технический университет
им.акад. М.Д. Миллионщикова**

**Институт цифровой экономики и технологического
предпринимательства**

Дисциплина «Эффективный менеджмент»

Вариант № 1

1. Сущность, актуальность и значение концепции организационного поведения.
2. Содержание, роль и место концепции организационного поведения.
3. Исторические предпосылки и этапы формирования организационного поведения.

Подпись преподавателя_____

**Грозненский государственный нефтяной технический университет
им. акад. М.Д. Миллионщикова**

**Институт цифровой экономики и технологического
предпринимательства**

Дисциплина «Эффективный менеджмент»

Вариант № 2

1. Личность как объект организационного поведения.
2. Роль и место личности в организации.
3. Социально-психологическая структура личности.

Подпись преподавателя_____

**Грозненский государственный нефтяной технический университет
им. акад. М.Д. Миллионщикова**

**Институт цифровой экономики и технологического
предпринимательства**

Дисциплина «Эффективный менеджмент»

Вариант № 3

1. Социальное научение личности в организации.
2. Адаптация поведения личности в организации.
3. Ролевое поведение в организации.

Подпись преподавателя_____

**Грозненский государственный нефтяной технический университет
им. акад. М.Д. Миллионщикова
Институт цифровой экономики и технологического
предпринимательства
Дисциплина «Эффективный менеджмент»
Вариант № 4**

1. Сущность, виды и значение мотивации.
2. Общая характеристика содержательных теорий мотивации.
3. Теория иерархии потребностей А. Маслоу.

Подпись преподавателя_____

**Грозненский государственный нефтяной технический университет
им. акад. М.Д. Миллионщикова
Институт цифровой экономики и технологического
предпринимательства
Дисциплина «Эффективный менеджмент»
Вариант № 5**

1. Общая характеристика процессных теорий мотивации.
2. Рабочие группы, их признаки и виды.
3. Сплоченность рабочих групп и ее повышение.

Подпись преподавателя_____

**Грозненский государственный нефтяной технический университет
им. акад. М.Д. Миллионщикова
Институт цифровой экономики и технологического
предпринимательства
Дисциплина «Эффективный менеджмент»
Вариант № 6**

1. Формальные и неформальные группы: их динамика и взаимодействие.
2. Рабочие группы, их признаки и виды.
3. Сплоченность рабочих групп и ее повышение.

Подпись преподавателя_____

Вопросы ко второй рубежной аттестации

1. Понятие, структура и причины конфликтов.
2. Типы конфликтов и их характеристика.
3. Структурные методы управления конфликтами: их характеристика, эффективность и условия применения.

4. Межличностные методы управления конфликтами: их характеристика, эффективность и условия применения.
5. Сущность и динамика стрессов, их влияние на организационное поведение.
6. Сущность и виды коммуникаций.
7. Роль и значение коммуникаций в организационном поведении.
8. Коммуникационный процесс: этапы, их содержание и значение.
9. Развитие концепции власти и влияния.
10. Источники, баланс власти, концепция зависимости.
11. Пределы власти и влияния.
12. Анализ форм власти и влияния Д. Френча и Б. Равена.
13. Лидерство в организации.
14. Общая характеристика подходов к лидерству.
15. Стили руководства: виды и особенности.
16. Анализ различных подходов к лидерству.
17. Сущность адаптивного руководства.
18. Совершенствование стиля руководства.
19. Корпоративная культура, ее компоненты и формирование.

**Грозненский государственный нефтяной технический университет
им.акад. М.Д. Миллионщикова
Институт цифровой экономики и технологического
предпринимательства
Дисциплина «Эффективный менеджмент»
Вариант № 1**

1. Понятие, структура и причины конфликтов.
2. Типы конфликтов и их характеристика.
3. Структурные методы управления конфликтами: их характеристика, эффективность и условия применения.

Подпись преподавателя_____

**Грозненский государственный нефтяной технический университет
им.акад. М.Д. Миллионщикова
Институт цифровой экономики и технологического
предпринимательства
Дисциплина «Эффективный менеджмент»
Вариант № 2**

1. Межличностные методы управления конфликтами: их характеристика, эффективность и условия применения.
2. Сущность и динамика стрессов, их влияние на организационное поведение.
3. Сущность и виды коммуникаций.

Подпись преподавателя_____

**Грозненский государственный нефтяной технический университет
им.акад. М.Д. Миллионщикова
Институт цифровой экономики и технологического
предпринимательства
Дисциплина «Эффективный менеджмент»
Вариант № 3**

1. Роль и значение коммуникаций в организационном поведении.
2. Коммуникационный процесс: этапы, их содержание и значение.
3. Развитие концепции власти и влияния.

Подпись преподавателя_____

**Грозненский государственный нефтяной технический университет
им.акад. М.Д. Миллионщикова
Институт цифровой экономики и технологического
предпринимательства
Дисциплина «Эффективный менеджмент»
Вариант № 4**

1. Источники, баланс власти, концепция зависимости.
2. Пределы власти и влияния.
3. Анализ форм власти и влияния Д. Френча и Б. Равена.

Подпись преподавателя_____

**Грозненский государственный нефтяной технический университет
им.акад. М.Д. Миллионщикова
Институт цифровой экономики и технологического
предпринимательства
Дисциплина «Эффективный менеджмент»
Вариант № 5**

1. Лидерство в организации.
2. Общая характеристика подходов к лидерству.
3. Стили руководства: виды и особенности.

Подпись преподавателя_____

**Грозненский государственный нефтяной технический университет
им.акад. М.Д. Миллионщикова
Институт цифровой экономики и технологического
предпринимательства
Дисциплина «Эффективный менеджмент»
Вариант № 6**

1. Анализ различных подходов к лидерству.
2. Сущность адаптивного руководства.
3. Совершенствование стиля руководства.

Подпись преподавателя_____

**Грозненский государственный нефтяной технический университет
им.акад. М.Д. Миллионщикова
Институт цифровой экономики и технологического
предпринимательства
Дисциплина «Эффективный менеджмент»
Вариант № 7**

1. Корпоративная культура, ее компоненты и формирование.
2. Сущность адаптивного руководства.

3. Совершенствование стиля руководства.

Подпись преподавателя _____

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ (В РАМКАХ РУБЕЖНОЙ АТТЕСТАЦИИ)

Регламентом БРС ГГНТУ предусмотрено 15 баллов за рубежную аттестацию.

Критерии оценки выполнения контрольной работы:

15 баллов – ставится за полный исчерпывающий ответ по всем вопросам билета. Студент обязан глубоко знать программный материал, литературно грамотно излагать свои мысли, точно и полно отвечать на дополнительные вопросы преподавателя.

От 10 до 14 баллов – ставится в том случае, если в ответе допущены незначительные ошибки, неточности в изложении фактического материала, нарушена структура и логика ответа.

От 5 до 9 баллов – выставляется студенту, если значительная часть материала была изложена, но ответ был поверхностным; допущены отдельные грубые фактические ошибки, а также в случае отсутствия четкой структуры, логики ответа и навыка грамотной речи.

От 1 до 4 баллов – выставляется при наличии только фрагментарных знаний; допуске грубых фактических ошибок.

0 баллов ставится в том случае, если студент не отвечает по вопросам билета.

Вопросы к экзамену по дисциплине «Организационное поведение»

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. Личность как объект организационного поведения.
5. Роль и место личности в организации.
6. Социально-психологическая структура личности.
7. Свойства личности их характеристика.
8. Взаимодействие личности и организации.
9. Социальное научение личности в организации.
10. Адаптация поведения личности в организации.
11. Ролевое поведение в организации.
12. Сущность, виды и значение мотивации.
13. Общая характеристика содержательных теорий мотивации.
14. Теория иерархии потребностей А. Маслоу.
15. Общая характеристика процессных теорий мотивации.
16. Рабочие группы, их признаки и виды.
17. Сплоченность рабочих групп и ее повышение.
18. Формальные и неформальные группы: их динамика и взаимодействие.
19. Понятие, структура и причины конфликтов.
20. Типы конфликтов и их характеристика.

21. Структурные методы управления конфликтами: их характеристика, эффективность и условия применения.
22. Межличностные методы управления конфликтами: их характеристика, эффективность и условия применения.
23. Сущность и динамика стрессов, их влияние на организационное поведение.
24. Сущность и виды коммуникаций.
25. Роль и значение коммуникаций в организационном поведении.
26. Коммуникационный процесс: этапы, их содержание и значение.
27. Развитие концепции власти и влияния.
28. Источники, баланс власти, концепция зависимости.
29. Пределы власти и влияния.
30. Анализ форм власти и влияния Д. Френча и Б. Равена
31. Лидерство в организации.
32. Общая характеристика подходов к лидерству.
33. Стили руководства: виды и особенности.
34. Анализ различных подходов к лидерству.
35. Сущность адаптивного руководства.
36. Совершенствование стиля руководства.
37. Корпоративная культура, ее компоненты и формирование.

Критерии оценки знаний студента на зачете:

20 баллов – выставляется студенту, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания учебной программы дисциплины и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование принятых решений.

10-19 баллов – выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе или в решении задач некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя.

1-9 баллов – выставляется студенту, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, но при этом он владеет основными разделами учебной программы, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

0 баллов – выставляется студенту, который не знает большей части основного содержания учебной программы дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий дисциплины и не умеет использовать полученные знания при решении типовых практических задач.

Уровень подготовки студента определяется оценками

Полученный на зачете балл суммируется с количеством баллов, набранных студентом по итогам текущей и рубежной аттестаций. Оценка «зачтено» студенту выставляется согласно БРС ГГНТУ, если итоговый рейтинг **41 и более баллов**, оценка «не зачтено» – если итоговый рейтинг **меньше 41баллов**.

«Организационное поведение»

Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д.

Миллионщикова

Институт "ИЦЭиТП"

Группа "МО, ВМО" Семестр "8"

Дисциплина "Организационное поведение"

Билет № 1

1. Сущность, актуальность и значение концепции организационного поведения.
2. Содержание, роль и место концепции организационного поведения.
3. Исторические предпосылки и этапы формирования организационного поведения.

Подпись преподавателя _____ Подпись заведующего кафедрой _____

Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д.

Миллионщикова

Институт "ИЦЭиТП"

Группа "МО, ВМО" Семестр "8"

Дисциплина "Организационное поведение"

Билет № 2

1. Личность как объект организационного поведения.
2. Роль и место личности в организации.
3. Социально-психологическая структура личности.

Подпись преподавателя _____ Подпись заведующего кафедрой _____

Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д.

Миллионщикова

Институт "ИЦЭиТП"

Группа "МО, ВМО" Семестр "8"

Дисциплина "Организационное поведение"

Билет № 3

1. Свойства личности их характеристика.
2. Взаимодействие личности и организации.
3. Социальное научение личности в организации.

Подпись преподавателя _____ Подпись заведующего кафедрой _____

Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д.

Миллионщикова

Институт "ИЦЭиТП"

Группа "МО, ВМО" Семестр "8"

Дисциплина "Организационное поведение"

Билет № 4

1. Адаптация поведения личности в организации.
2. Ролевое поведение в организации.
3. Сущность, виды и значение мотивации.

Подпись преподавателя _____ Подпись заведующего кафедрой _____

**Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д.
Миллионщикова
Институт "ИЦЭиТП"
Группа "МО, ВМО" Семестр "8"
Дисциплина "Организационное поведение"
Билет № 5**

1. Общая характеристика содержательных теорий мотивации.
2. Теория иерархии потребностей А. Маслоу.
3. Общая характеристика процессных теорий мотивации.

Подпись преподавателя _____ Подпись заведующего кафедрой _____

**Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д.
Миллионщикова
Институт "ИЦЭиТП"
Группа "МО, ВМО" Семестр "8"
Дисциплина "Организационное поведение"
Билет № 6**

1. Рабочие группы, их признаки и виды.
2. Сплоченность рабочих групп и ее повышение.
3. Формальные и неформальные группы: их динамика и взаимодействие.

Подпись преподавателя _____ Подпись заведующего кафедрой _____

**Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д.
Миллионщикова
Институт "ИЦЭиТП"
Группа "МО, ВМО" Семестр "8"
Дисциплина "Организационное поведение"
Билет № 7**

1. Понятие, структура и причины конфликтов.
2. Типы конфликтов и их характеристика.
3. Структурные методы управления конфликтами: их характеристика, эффективность и условия применения.

Подпись преподавателя _____ Подпись заведующего кафедрой _____

**Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д.
Миллионщикова
Институт "ИЦЭиТП"
Группа "МО, ВМО" Семестр "8"
Дисциплина "Организационное поведение"
Билет № 8**

1. Межличностные методы управления конфликтами: их характеристика, эффективность и условия применения.
2. Сущность и динамика стрессов, их влияние на организационное поведение.
3. Сущность и виды коммуникаций.

Подпись преподавателя _____ Подпись заведующего кафедрой _____

**Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д.
Миллионщикова
Институт "ИЦЭиТП"
Группа "МО, ВМО" Семестр "8"
Дисциплина "Организационное поведение"
Билет № 9**

1. Роль и значение коммуникаций в организационном поведении.
2. Коммуникационный процесс: этапы, их содержание и значение.
3. Развитие концепции власти и влияния.

Подпись преподавателя _____ Подпись заведующего кафедрой _____

**Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д.
Миллионщикова
Институт "ИЦЭиТП"
Группа "МО, ВМО" Семестр "8"
Дисциплина "Организационное поведение"
Билет № 10**

1. Источники, баланс власти, концепция зависимости.
2. Пределы власти и влияния.
3. Анализ форм власти и влияния Д. Френча и Б. Равена.

Подпись преподавателя _____ Подпись заведующего кафедрой _____

**Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д.
Миллионщикова
Институт "ИЦЭиТП"
Группа "МО, ВМО" Семестр "8"
Дисциплина "Организационное поведение"
Билет № 11**

1. Лидерство в организации.
2. Общая характеристика подходов к лидерству.
3. Стили руководства: виды и особенности.

Подпись преподавателя _____ Подпись заведующего кафедрой _____

**Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д.
Миллионщикова
Институт "ИЦЭиТП"
Группа "МО, ВМО" Семестр "8"
Дисциплина "Организационное поведение"
Билет № 12**

1. Анализ различных подходов к лидерству.
2. Сущность адаптивного руководства.
3. Совершенствование стиля руководства.

Подпись преподавателя _____ Подпись заведующего кафедрой _____

**Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д.
Миллионщикова
Институт "ИЦЭиТП"
Группа "МО, ВМО" Семестр "8"
Дисциплина "Организационное поведение"
Билет № 13**

- 1.Корпоративная культура, ее компоненты и формирование.
- 2.Сущность адаптивного руководства.
- 3.Совершенствование стиля руководства.

Подпись преподавателя_____

Подпись заведующего кафедрой_____