



Муниципальное образовательное автономное учреждение высшего образования  
«Воронежский институт экономики и социального управления»  
(МОАУ ВО «ВИЭСУ»)

---

Кафедра психологии и социально-гуманитарных дисциплин

## **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

по дисциплине  
«Организационная психология»

Направление подготовки  
37.03.01 Психология

Уровень высшего образования - бакалавриат

**Воронеж 2023**

---

### 1. Этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Модули/разделы/темы дисциплины	Индекс контролируемой компетенции	Оценочные средства		Технология оценки (способ контроля)
			наименование	№№ заданий	
1	1. Организация как предмет организационной психологии	ОПК-8.1	Экзаменационные вопросы Тест-задание  Контрольная работа  Творческое задание Домашнее задание Круглый стол	1-4; 10-20; 21-29; 54 B1; B2; B5; B9 VI(1-25) I(1-70) 1 1(2, 4); 2 1	Оценка преподавателем устного ответа на экзамене Оценка письменного тест-задания Оценка контрольной работы и презентации Обсуждение в группе Обсуждение в группе Обсуждение в группе
2	2. Принятие решений	ОПК-8.1 ОПК-8.2 ОПК-8.3	Экзаменационные вопросы Тест-задание  Контрольная работа  Творческое задание Домашнее задание Круглый стол	5, 6  B3  II(1-35)  4, 6-10 1(3, 8, 10); 2 3	Оценка преподавателем устного ответа на экзамене Оценка письменного тест-задания Оценка контрольной работы и презентации Обсуждение в группе Обсуждение в группе Обсуждение в группе
3	3. Организационная культура	ОПК-8.1 ОПК-8.2 ОПК-8.3 ОПК-8.4	Экзаменационные вопросы Тест-задание  Контрольная работа  Творческое задание Домашнее задание Круглый стол	7-9; 39; 40; 44-51; 54 B4; B5  III(1-31)  3 1(2, 4); 2 -	Оценка преподавателем устного ответа на экзамене Оценка письменного тест-задания Оценка контрольной работы и презентации Обсуждение в группе Обсуждение в группе Обсуждение в группе
4	4. Внутриорганизационный конфликт	ОПК-8.1 ОПК-8.2 ОПК-8.3 ОПК-8.4	Экзаменационные вопросы Тест-задание  Контрольная работа  Творческое задание Домашнее задание Круглый стол	30-34; 53; 54  B5; B6  IV(1-20)  3, 11-14 1(1, 5); 2 2	Оценка преподавателем устного ответа на экзамене Оценка письменного тест-задания Оценка контрольной работы и презентации Обсуждение в группе Обсуждение в группе Обсуждение в группе
5	5. Формирование команды	ОПК-8.1 ОПК-8.2 ОПК-8.3 ОПК-8.4	Экзаменационные вопросы Тест-задание  Контрольная работа  Творческое задание Домашнее задание Круглый стол	21-29; 35-38; 53; 54 B7  V(1-47)  2, 15-19 1(7); 2 5-8	Оценка преподавателем устного ответа на экзамене Оценка письменного тест-задания Оценка контрольной работы и презентации Обсуждение в группе Обсуждение в группе Обсуждение в группе
6	6. Реорганизация в организации	ОПК-8.1 ОПК-8.2 ОПК-8.3 ОПК-8.4	Экзаменационные вопросы Тест-задание  Контрольная работа	52; 53  B5, B6, B8  VII(1-23)	Оценка преподавателем устного ответа на экзамене Оценка письменного тест-задания Оценка контрольной работы и презентации

			Творческое задание Домашнее задание Круглый стол	1 1(6, 9); 2 -	Обсуждение в группе Обсуждение в группе Обсуждение в группе
7	7. Формирование лояльности персонала к организации	ОПК-8.1 ОПК-8.2 ОПК-8.3 ОПК-8.4	Экзаменационные вопросы Тест-задание  Контрольная работа  Творческое задание Домашнее задание Круглый стол	10-20; 39-43; 53 В9  VIII(1-10)  5, 20 1(6, 9); 2 4	Оценка преподавателем устного ответа на экзамене Оценка письменного тест-задания Оценка контрольной работы и презентации Обсуждение в группе Обсуждение в группе Обсуждение в группе

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

### 2.1. Вопросы для подготовки к экзамену

1. Предмет и методы организационной психологии, ее взаимосвязь с другими науками.
2. Организация как система. Ситуационный подход в организационной психологии.
3. Организационная структура: психологический аспект.
4. Психологические проблемы управления организацией.
5. Процесс принятия решений в организации.
6. Групповое принятие решений в организации.
7. Коммуникации в организации.
8. Неформальное общение в организации.
9. Правила построения эффективных коммуникаций.
10. Организация как функция управления. Проблемы и принципы делегирования.
11. Теории X, Y, Z в управлении.
12. Содержательные теории мотивации.
13. Общая характеристика процессуальных теорий мотивации.
14. Теория справедливости Адамса.
15. Теория постановки целей.
16. Модель подкрепляемой мотивации.
17. Психологические основы стимулирования труда в организации.
18. Психологические аспекты экономического стимулирования.
19. Неэкономические методы стимулирования труда.
20. Использование теорий мотивации для повышения эффективности работы организации.
21. Власть в организации. Характеристика каналов власти.
22. Формы и виды власти в организациях.
23. Природа лидерства. Менеджер и лидер. Подходы к изучению лидерства.
24. Теория трансформирующего лидерства.
25. Теория вертикальной парной связи.
26. Ситуационное лидерство: модель П. Херши и К. Бланшарда.
27. Определение стилей лидерства на основе «решетки лидерства».
28. Нормативная модель лидерства Врума — Йеттона — Яго.
29. Заменители лидерства. Их источники.
30. Процесс возникновения и развития конфликта и его природа.
31. Условия и причины возникновения конфликтных ситуаций.
32. Модель индивидуальных типов реакции на конфликт.
33. Управление межгрупповым конфликтом.
34. Модели арбитража и посредничества в разрешении конфликтов.

35. Психологические характеристики групп в организациях.
36. Сплоченность группы: сущность и содержание. Факторы, содействующие сплоченности. Последствия сплоченности.
37. Статус и роль индивида в группе. Ролевой конфликт.
38. Развитие групп. Команды в организациях.
39. Индивидуальные особенности как фактор организационного поведения.
40. Социализация в организации.
41. Удовлетворенность работой: понятие, факторы, измерение.
42. Проблемы стресса в организациях.
43. Преданность организации.
44. Корпоративная культура, её структура и функции.
45. Влияние корпоративной культуры на организационное развитие и организационную эффективность.
46. Формирование, поддержание и изменение корпоративной культуры.
47. Диагностика и оценка корпоративной культуры как основа управления ею.
48. Учет национального аспекта в организационной культуре. Исследования Г. Хофстеда и О. Стивенса. Модель Г. Лэйна и Дж. Дистефано. Модель организации типа Z У. Оучи.
49. Учет национального фактора в международном бизнесе. Классификация отношений между материнской и дочерними компаниями.
50. Стратегии управления межкультурными различиями. Преимущества культурной диверсификации.
51. Формирование глобальной корпоративной культуры. Культурная сегрегация. Создание «регионального буфера».
52. Базовая модель организационных преобразований.
53. Методы изменений индивидуумов и групп.
54. Психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров в организации.

### **Другие возможные формулировки вопросов**

1. Предмет и методы организационной психологии.
2. Организация как система.
3. Законы организации (общие, частные, специфические).
4. Принципы организации.
5. Жизненный цикл организации.
6. Миссия и цели организации.
7. Взаимосвязь основных видов целей организации: базисных ценностей, стратегических задач и краткосрочных планов.
8. Типология организаций.
9. Ценностные различия механистического и органического типов организации.
10. Поведенческие ресурсы управления. Модель управленческих ориентации руководителя.
11. Модели организационного поведения.
12. Основы представления о личности.
13. Модель формирования отношений.
14. Базисная модель человеческого поведения.
15. Теория атрибуции. Фундаментальная ошибка атрибуции.
16. Психологическая типология: типы людей в бизнесе.
17. Мотивация: основные понятия и концепции.
18. Теории мотивации.
19. Управление процессом мотивации.
20. Факторы, определяющие успех карьеры.
21. Характеристика этапов карьеры.
22. Организационная социализация: характеристика основных этапов.
23. Факторы, влияющие на раннюю социализацию.
24. Профессиональная социализация.

25. Источники стресса.

26. Модель стресса.

## 2.2. Тесты контроля знаний

В Тест-заданиях может быть:

- 1) изменен порядок вопросов с целью недопущения запоминания не сути тематики, а нумерации правильных ответов;
- 2) сокращен или расширен список заданий для оперативного контроля знаний на текущих занятиях.

### Вариант 1. Тест-задание (1)

1. Организация –это...

А) бесструктурное скопление людей, лишенных ясно осознаваемой общности целей, но взаимно связанных сходством эмоционального состояния и общим объектом внимания.

Б) основной институт политической системы общества, осуществляющий управление обществом, охрану его экономических и социальных структур

В) сознательно координированная социальная группа с определенными границами, функционирующая на постоянной основе для достижения общей цели.

2. К классической теории управления людьми и процессами организаций НЕ относится теория:

- А) М. Вебер;            Б) Д. МакГрегор;    В) Ф. Тейлор;        Г) А. Файоль.

3. Автором ситуативной теории управления людьми и процессами организаций является:

- А) Э.Мейо;    Б) Л. Урвик;    В) Д. МакГрегор;    Г) Дж. Вудворт.

4. М. Вебер в своей теории выделял 3 типа власти, какой из предложенных вариантов Неверный:

А) общественная власть; Б) традиционная власть; В) законная власть; Г) харизматическая власть.

5. А. Файоль в своей теории рассматривал управление как непрерывный процесс, состоящий из нескольких взаимосвязанных функций: планирование, руководство, координация и контроль. Какой функции недостаёт?

- А) Структурирование;    Б) Правовая;        В) Организация;    Г) Образование.

6. Что НЕ является характерной чертой для этапа «коллективизма» в жизненном цикле организации:

- А) укрепление организационной структуры;  
 Б) неформальные отношения;  
 В) повышенная текучесть кадров;  
 Г) дефицит ресурсов.

7. Вставьте нужное слово: .....- это совокупность способов поведения, образа мысли, свод правил, ценности присущей конкретной организации или ее отдельных подразделений.

8. Как называется теория МакГрегора соответствующая демократическому стилю руководства?:

- а) теория Z;            б) теория X;        в) теория F;        д) теории X и Y.

9. Соедините нужные характеристики

1) Менеджер

2) Лидер

А) Оригинален

Б) Рассматривает долгосрочную перспективу

В) Рассматривает краткосрочную перспективу

Г) Следует стереотипам

Д) Создает

Е) Подражает

Ж) Поддерживает

З) развивает

10. Выделяют две группы теорий мотивации: процессные теории и .....

11. Согласно двухфакторной модели мотивации Ф. Герцберга к генетическим факторам относятся:

А) Зарплата;

Б) Отношения с руководителем;

В) Достижения;

Г) Ответственность;

Д) Социальный статус.

12. К процессным теориям мотивации относят:

А) Теория ожидания (В. Врум);

Б) Модель ERG К. Альдерфер;

В) Модель Портера- Лоулера;

Г) Теория потребностей (А. Маслоу).

13. Какие четыре важных параметра использует теория справедливости:

А) Удовлетворенность;

Б) Вклад;

В) Эталон для сравнения;

Г) Результат;

Д) Личность.

14. .... - это использование непринудительных форм воздействия на людей для их мотивации к достижению целей организации.

15. Какой стиль лидерства НЕ представлен в нормативной модели Врума-Йеттона-Яго?

А) Консультативный стиль;

Б) Либеральный стиль;

В) Коллективный стиль;

Г) Авторитарный стиль.

Другие возможные тест-задания для составления проверочных тестов.

### Вариант 2. Тест-задание (2).

**Инструкция.** Подчеркните правильный ответ и напишите обоснование.

1. Поле организационного поведения включает факторы:

А) людей, организационные структуры, технологии и внешнюю среду организации;

Б) людей, рабочие группы, подразделения;

В) людей, организационные структуры, руководителей;

Г) внутреннюю среду организации, рабочие группы, персонал.

2. Под организационным поведением понимают:

- А) поведение людей в организации;
- Б) систематический научный анализ поведения индивидов, групп, организаций;
- В) поведение людей в рабочих группах;
- Г) деятельность организации в целом.

3. Что такое модели организационного поведения?

- А) Это правила поведения в организации;
- Б) Это системы убеждений, которые определяют деятельность руководителя в конкретной компании;
- В) Это организационные структуры;
- Г) Это планирование деятельности организации.

4. Выберите ответ, соответствующий определению:

«Имплицитная теория личности, в соответствии с которой человек рассматривается как ленивый, безынициативный, не амбициозный, безразличный к организационным нуждам и нуждающийся в постоянном контроле, чтобы обеспечить удовлетворительных показателей труда»

- А) Теория «Х»;
- Б) Теория «У»;
- В) Модель опеки;
- Г) Организационное поведение.

5. Стиль руководства – это:

- А) процесс управления группой людей, осуществляемой руководителем как посредником между социальной властью и членами общности на основе правовых полномочий;
- Б) обобщенные виды поведения руководителя в отношениях с подчиненными в процессе достижения поставленных целей;
- В) отношения доминирования и подчинения;
- Г) влияние, которым пользуется руководитель.

6. Американские ученые Дж. Фрэнч и Б. Рейвен выделили основные формы власти:

- А) власть принуждения, вознаграждения, традиционная, экспертная, эталонная;
- Б) харизматическая, статусная, личностная, лидерская;
- В) власть личности, должности, полномочий, ответственности;
- Г) власть традиционная (законная) и нетрадиционная (психологическая).

7. Выделяют следующие виды приверженности работника организации:

- А) аффективную, поведенческую, нормативную;
- Б) высокую, среднюю, низкую;
- В) актуальную, потенциальную, реальную;
- Г) организационную, групповую, личную.

8. Основными компонентами трудового потенциала работника являются:

- А) профессиональные знания, умения, навыки;
- Б) трудовая мотивация, профессиональные умения, навыки;
- В) психофизиологический, социально-демографический, квалификационный, личностный;
- Г) здоровье, возраст, трудовая мотивация, потенциал к развитию.

9. Сравнение национальных культур по четырем параметрам: дистанция власти, индивидуализм-коллективизм, мужественность-женственность, неприятие неопределенности осуществлялось в исследованиях:

- А) А. Клукхона;
- Б) Г. Хофстеде;
- В) Ф. Стродтбека;
- Г) М. Бонда.

### Вариант 3. (Тема: Принятие решений)

1. Вероятность будет определена объективно, в том случае если:
  - а) поступит достаточно информации для того, чтобы прогноз оказался статистически достоверным
  - б) при определении вероятности будут использованы научные методы
  - в) будут произведены дополнительные исследования
2. Как правило, одного лишь суждения будет недостаточно для принятия решения:
  - а) когда ситуация не дает достаточно информации
  - б) когда ситуация уникальна или очень сложна
  - в) когда ситуация довольно проста
3. Вероятность неуплаты заемщиком основного долга и процентов, причитающихся кредитору, представляет собой такой риск:
  - а) процентный
  - б) банкротства
  - в) кредитный
4. Как называется отношение числа появлений случайного события к общему числу наблюдений:
  - а) частота
  - б) дисперсия
  - в) вероятность
5. Результат реализации определенной последовательности шагов или действий, подобных тем, что предпринимаются при решении математического уравнения:
  - а) жесткое решение
  - б) незапрограммированное решение
  - в) запрограммированное решение
6. Необходимость соблюдения четкой причинно-следственной связи общественного развития, преемственность, непротиворечивость развития:
  - а) всесторонняя обоснованность решения
  - б) согласованность решения с принятыми ранее решениями
  - в) необходимая полнота содержания решения
7. Как называется противоречивость, неточность, неполноценность исходной информации; неоднозначность целей, способов их достижения и последствий принимаемых решений:
  - а) вероятность
  - б) случайность
  - в) неопределенность
8. Как называют совокупность элементов организации, необходимых для решения и обеспечения выполнения управленческих задач:
  - а) системой управления
  - б) органом управления
  - в) аппаратом управления

9. Работодатели, как правило, придают большое значение опыту при найме на работу, потому что:
- а) опыт позволяет принимать решения рационально
  - б) опыт позволяет принимать решения с минимальными затратами
  - в) суждение на основе опыта является основой множества повседневных управленческих решений
10. Как называются риски, связанные с убытком по причине задержки платежей, отказа от платежа в период транспортировки товара, непоставки товара:
- а) процентными
  - б) транспортными
  - в) имущественными
11. Теорема Неймана говорит:
- а) о существовании решений в смешанных стратегиях
  - б) о свойствах оптимальных чистых стратегий
  - в) о поиске оптимальных чистых стратегий
12. Оптимальные решения, полученные с учетом и без учета дисконтирования:
- а) несопоставимы
  - б) могут различаться
  - в) всегда совпадают
13. В качестве обобщенного критерия часто используется:
- а) сумма отдельных показателей
  - б) частное от деления отдельных показателей
  - в) произведение отдельных показателей
14. В задаче о продуктивном наборе критерием оптимальности являются требования:
- а) минимального объема
  - б) минимального веса
  - в) минимальной цены
15. В задаче о продуктивном наборе критерием оптимальности являются требования:
- а) максимальной калорийности
  - б) минимального объема
  - в) минимального веса
16. Транспортная задача сводится к такой задаче:
- а) в условиях неопределенности
  - б) линейного программирования
  - в) многокритериальной оптимизации
17. Поведение марковского процесса на долгосрочном горизонте планирования характеризует его ... от начального состояния системы:
- а) линейную зависимость
  - б) случайную зависимость
  - в) независимость
18. Графическое решение игры — это нахождение решения игры посредством:
- а) проведения интерполирующей кривой через точки платежной матрицы
  - б) построения огибающей значений платежной матрицы на координатной плоскости
  - в) представления данных в виде линий на координатной плоскости

19. Метод компромиссов используется в задачах:

- а) статистического анализа
- б) линейного программирования
- в) многокритериальной оптимизации

20. Это является численным выражением предпочтения:

- а) вероятность
- б) полезность
- в) математическое ожидание

21. Преемственность, непротиворечивость развития, необходимость соблюдения четкой причинно-следственной связи общественного развития:

- а) согласованность решения с принятыми ранее решениями
- б) необходимая полнота содержания решения
- в) всесторонняя обоснованность решения

22. Интуитивные решения в организациях принимаются обычно:

- а) менеджерами низшего звена
- б) представителями высшего эшелона власти
- в) руководителями всех уровней власти в равной степени

23. То, что принятое решение не должно ни отставать, ни опережать потребности и задачи социально-экономической системы, означает:

- а) всестороннюю обоснованность решения
- б) согласованность решения с принятыми ранее решениями
- в) своевременность решения

24. Прогнозирование, организация, регулирование, координация, стимулирование, контроль риска в риск-менеджменте, относится к функциям:

- а) организации риск-менеджмента
- б) субъекта управления
- в) объекта управления

25. Учет фактора времени в некоторых случаях заставляет руководителей опираться на:

- а) консультации у специалистов
- б) научные методы принятия решений
- в) суждение или даже интуицию

26. Строгое соблюдение субъектом управления тех прав и полномочий, которые ему предоставлены высшим уровнем управления:

- а) необходимая полнота содержания решения
- б) полномочность решения
- в) всесторонняя обоснованность решения

27. Состоянию, когда в результате деятельности фирма рискует частью или всей величиной чистой прибыли, соответствует область:

- а) минимального риска
- б) приемлемого риска
- в) повышенного риска

28. Проблемы, в которых не всегда просматриваются условия, факторы, причинно-следственные связи:

- а) хорошо структурированные проблемы

- б) неструктурированные проблемы
- в) слабо структурированные проблемы

29. Все виды рисков, связанные с конкурентной инвестицией, относятся к таким рискам:

- а) несистематическим
- б) систематическим
- в) спекулятивным

30. Изначально определяет действия человека и влияет на принимаемые им решения его:

- а) интересы
- б) система ценностей
- в) свобода воли

#### **Вариант 4. (Тема: Организационная культура)**

1. Один из общих методов исследования организационной культуры:

- а) системный
- б) анализ
- в) дискуссия

2. Культура «усердной работы» по Т. Дилу и А. Кеннеди предполагает:

- а) высокая степень риска и медленная обратная связь
- б) риск невелик, быстрая обратная связь, поощрение работников
- в) слабая обратная связь, постоянное поощрение сотрудников

3. Один из общих методов исследования организационной культуры:

- а) культурологический
- б) дискуссия
- в) антропологический

4. Как называется по С. Ханди культура, в основе которой лежит опыт сотрудников:

- а) культура Афины
- б) культура Зевса
- в) культура Аполлона

5. Один из общих методов исследования организационной культуры:

- а) культурологический
- б) анализ
- в) социологический

6. Как называется по С. Ханди культура, в основе которой лежат бюрократические принципы:

- а) культура Гермеса
- б) культура Аполлона
- в) культура Зевса

7. Учитывать принципы этики в управлении персоналом необходимо при:

- а) увольнении персонала
- б) привлечении к ответственности персонала
- в) адаптации персонала

8. Как называется по С. Ханди культура, в основе которой лежит приоритет личной власти:

- а) культура Зевса
- б) культура Афины
- в) культура Зевса

9. Учитывать принципы этики в управлении персоналом необходимо при:
- а) взыскании с персонала штрафа
  - б) отборе персонала
  - в) мотивации персонала
10. Как называется характеристика социально-профессиональных качеств специалиста:
- а) профессиональное отношение
  - б) профессиональная культура
  - в) профессиональное сознание
11. Учитывать принципы этики в управлении персоналом необходимо при:
- а) стимулировании персонала
  - б) увольнении персонала
  - в) привлечении к ответственности персонала
12. Наибольшее воздействие на культуру организации оказывает:
- а) степень риска, связанного с деятельностью организации
  - б) социальное и деловое окружение, в котором она функционирует
  - в) быстрое принятие решений
13. Учитывать принципы этики в управлении персоналом необходимо при:
- а) развитии персонала
  - б) отборе персонала
  - в) взыскании с персонала штрафа
14. Для изменения культуры необходима особая стратегия управления культурой в организации. Она предполагает:
- а) смену руководства
  - б) оба варианта верны
  - в) разработку специальных предложений и мер
15. Под профессиональной этикой понимается:
- а) конкретный набор норм, или кодекс поведения, которым руководствуются лица, принимающие решения, играя различные профессиональные роли
  - б) исследование специфики моральных отношений внутри организаций
  - в) моральные отношения между субъектами, обладающими одинаковыми характеристиками
16. Анализ человеческих ценностей позволяет условно разделить их на две основные группы:
- а) материальные и духовные ценности
  - б) ценности благосостояния и прочие ценности
  - в) индивидуальные и прочие ценности
17. К основным областям регулирования макроэтики относятся:
- а) отношения между организациями
  - б) отношения между организациями и потребителями
  - в) отношения между организациями и государством
18. Культура «крутых ставок» по Т. Дилу и А. Кеннеди предполагает:
- а) мир индивидуалистов, сильно рискующих и быстро получающих обратную связь
  - б) высокая степень риска и медленная обратная связь
  - в) риск невелик, быстрая обратная связь, поощрение работников
19. К основным положениям, на которых базируется современная деловая этика, относятся:

- а) повышение характеристик этичности сотрудников организации
- б) влияние деловой этики на усиление корпоративного духа
- в) создание материальных ценностей во всем многообразии форм

20. Диагностика организационной культуры возможна следующим методом:

- а) экспертный опрос
- б) тест
- в) включенное наблюдение

21. К основным этическим проблемам деловой жизни относится:

- а) низкое качество работы и товаров
- б) жесткие цены
- в) создание союзов в надежде на счастливую случайность

22. Диагностика организационной культуры возможна следующим методом:

- а) интервью
- б) анкетный опрос
- в) экспертный опрос

23. Организационная культура относится к управлению персоналом как:

- а) причина к следствию
- б) общее к частному
- в) целое к части

24. Диагностика организационной культуры возможна следующим методом:

- а) интервью
- б) анализ документов
- в) включенное наблюдение

25. Исследования Г. Хофштеде посвящены:

- а) выявлению аспектов организационной культуры
- б) анализу организационной культуры
- в) диагностике организационной культуры

26. При диагностике организационной культуры учитывается мнение:

- а) клиентов компании
- б) сотрудников компании
- в) практикантов

27. Изменение организационной культуры включает в себя:

- а) смена организационной символики и обрядности
- б) смена акцентов в кадровой политике
- в) изменение критерия стимулирования

28. При диагностике организационной культуры изучаются следующие ориентации компании:

- а) на коммуникации
- б) на издержки
- в) на сотрудников

29. Оценка организационной культуры возможна на основе:

- а) ценностей компании
- б) клиентов компании
- в) миссии развития компании

30. При диагностике организационной культуры изучаются следующие ориентации компании:
- а) на технологию
  - б) на компанию
  - в) на клиентов

**Вариант 5. (Тема: Психологический климат)**

1. Двое или более лиц, взаимодействующих и имеющих взаимное влияние друг на друга:
- а) группа
  - б) коллектив
  - в) трудовой коллектив
2. Форма социальной организации, которая формируется на основе совместной работы и в рамках которой реализуются основные функции личности:
- а) коллектив
  - б) трудовой коллектив
  - в) группа
3. Одна из основных функций личности, реализуемая в трудовом коллективе:
- а) благородная функция
  - б) социальная функция
  - в) общественная функция
4. Одна из основных функций личности, реализуемая в трудовом коллективе:
- а) трудовая функция
  - б) полезная функция
  - в) испытательная функция
5. По степени подчиненности трудовые коллективы бывают:
- а) постоянными и временными
  - б) стабильные и не стабильные
  - в) первичные и вторичные
6. Информационное и эмоциональное сплочение коллектива заложено:
- а) в регулятивную функцию
  - б) функцию общения
  - в) в познавательную функцию
7. Влияние на представителей трудового коллектива и координировать поведение индивида заложено в:
- а) познавательную функцию
  - б) коммуникативную функцию
  - в) регулятивную функцию
8. Формирование общеколлективного эмоционального состояния представителей трудового коллектива заложено в:
- а) коммуникативную функцию
  - б) регулятивную функцию
  - в) познавательную функцию
9. К внешнему фактору, который обуславливает динамику трудового коллектива, относится:
- а) организационный подход
  - б) материальная база предприятия
  - в) организационные изменения

10. К внешнему фактору, который обуславливает динамику трудового коллектива, относится:

- а) изменение количественных характеристик представителей трудового коллектива
- б) изменение качественных характеристик представителей трудового коллектива
- в) материальная база предприятия

11. Условие, влияющее на развитие трудового коллектива:

- а) сходство состава трудового коллектива
- б) различие состава трудового коллектива
- в) сплоченность состава трудового коллектива

12. Условие, влияющее на развитие трудового коллектива:

- а) профессионализм участников трудового коллектива
- б) количество участников трудового коллектива
- в) единомыслие участников трудового коллектива

13. Социально-психологический климат трудового коллектива:

- а) характер ценностных ориентаций, личностных отношений и взаимных ожиданий работников коллектива
- б) моральные ценности, принятые большинством представителей коллектива
- в) характер неофициальной атмосферы в коллективе

14. Социальный климат трудового коллектива:

- а) характер ценностных ориентаций, личностных отношений и взаимных ожиданий работников коллектива
- б) моральные ценности, принятые большинством представителей коллектива
- в) уровень осознанности представителями коллектива поставленных целей и задач

15. Моральный климат трудового коллектива:

- а) моральные ценности, принятые большинством представителей коллектива
- б) уровень осознанности представителями коллектива поставленных целей и задач
- в) характер неофициальной атмосферы в коллективе

16. Психологический климат трудового коллектива:

- а) уровень осознанности представителями коллектива поставленных целей и задач
- б) характер неофициальной атмосферы в коллективе
- в) характер ценностных ориентаций, личностных отношений и взаимных ожиданий работников коллектива

17. Типы социально-психологического климата бывают:

- а) Благоприятный и неустойчивый
- б) Неустойчивый и неблагоприятный
- в) Благоприятный и неблагоприятный

18. Какая из социальных позиций личности направлена на удовлетворение личностных интересов при безразличии к общественному или даже с возможностью ущерба для них:

- а) позиция социальной активности
- б) потребительская позиция
- в) позиция социальной инертности

19. Какая из социальных позиций личности характеризуется слабым чувством коллективизма, ответственности:

- а) позиция социальной активности
- б) антиобщественная позиция

в) позиция социальной инертности

20. Организованность, как параметр оценки развития коллектива, определяет:

- а) общность межличностных отношений, позитивный характер эмоциональных установок
- б) способность сохранять целостность трудового коллектива
- в) цель деятельности трудового коллектива, а также коллективистскую или эгоистическую позицию его представителей

21. Совокупность групп, формируемых по определенным признакам (пол, возраст, стаж):

- а) социально-демографическая структура трудового коллектива
- б) социально-организационная структура трудового коллектива
- в) социально-психологическая структура трудового коллектива

22. Трудовая адаптация бывает:

- а) прямой
- б) первичной
- в) прерывистой

23. Трудовая адаптация бывает:

- а) индивидуальной
- б) массовой
- в) вторичной

24. Психофизиологическая адаптация:

- а) включение работника в систему взаимоотношений представителей трудового коллектива
- б) приспособление действующих на предприятии санитарно-гигиенических норм и условиями организации труда
- в) принадлежность к определенному уровню овладения профессиональными навыками и умениями

25. Социально-психологическая адаптация:

- а) принадлежность к определенному уровню овладения профессиональными навыками и умениями
- б) развитие устойчивого позитивного отношения к своей профессии
- в) включение работника в систему взаимоотношений представителей трудового коллективу

26. Идентификация личности и трудового коллектива происходит на стадии:

- а) ознакомления
- б) ассимиляции
- в) приспособления

27. На стадии приспособления наблюдается:

- а) переориентация, то есть признание многих элементов новой системы ценностей, при сохранении своих установок
- б) идентификация личности и трудового коллектива
- в) полное неприятие корпоративной культуры предприятия

28. На стадии ознакомления наблюдается:

- а) идентификация личности и трудового коллектива
- б) полное неприятие корпоративной культуры предприятия
- в) переориентация, то есть признание многих элементов новой системы ценностей, при сохранении своих установок

29. Основными предпосылками успешной трудовой адаптации являются:

- а) профессиональная ориентация
- б) профессиональный отбор
- в) престиж и привлекательность профессии

30. К социально-демографическим личностным факторам трудовой адаптации относят:

- а) уровень притязаний, восприятие самого себя
- б) форма организации труда, разделение труда, уровень инновационности производства
- в) степень материальной заинтересованности, степень профессионального интереса

### **Вариант 6. (Тема: Конфликт)**

1. Чем знаменит С. Хэнди:

- а) он установил три уровня конфликта
- б) разработал типологию конфликтных личностей
- в) предложил классическое определение конфликта

2. Что не входит в группу методов управления конфликтами:

- а) структурные методы
- б) метод картографии
- в) опрос

3. Условия возникновения конфликта:

- а) наличие конфликтной ситуации
- б) наличие субъекта конфликта
- в) наличие оппонентов

4. Что такое ресурсы конфликта:

- а) общий потенциал субъектов и участников конфликта, который может быть в нем использован
- б) знания, умения и навыки конфликтантов
- в) материальная обеспеченность сторон, участвующих в конфликте

5. Условием возникновения конфликта является наличие:

- а) оппонентов и объекта конфликта
- б) конфликтной ситуации и инцидента
- в) оппонентов и инцидента

6. Выберите верный список этапов конфликта:

- а) эскалация, конфликтная ситуация, речевое противодействие
- б) инициация конфликта, инцидент, деструктивный конфликт
- в) тупик, конфликтная ситуация, инцидент, эскалация, послеконфликтная стадия

7. По какому признаку можно классифицировать организационные конфликты:

- а) по направленности воздействия
- б) по способу решения
- в) оба варианта верны
- г) нет верного ответа

8. Стратегия сотрудничества:

- а) приводит к разрешению конфликта
- б) ее применимость и выигрышность зависит от конкретной ситуации
- в) свидетельствует о высокой конфликтологической компетентности личности

9. По какому признаку можно классифицировать организационные конфликты:

- а) по природе возникновения
- б) по степени выраженности
- в) оба варианта верны
- г) нет верного ответа

10. Что из перечисленного имеет отношение к стратегиям поведения в конфликте:

- а) уступка, уход, сотрудничество
- б) компромисс, критика, борьба
- в) борьба, уход, убеждение

11. На каком этапе урегулирования жалобы менеджер проверяет факты, собранные сотрудником?

- а) на этапе исследования
- б) обдумывания
- в) подведения итогов

12. Что относится к поведенческим конфликтогенам:

- а) проявление агрессии, превосходства, эгоизма
- б) редукция сознательной части психики
- в) общение с конфликтными личностями

13. Кто из ученых рассматривал конфликты как неизбежное явление в общественной жизни, вытекающее из свойств человеческой природы и присущего личности инстинкта агрессивности:

- а) Платон
- б) Гераклит
- в) Зиммель

14. Определите фазу с самой высокой возможностью для разрешения конфликта:

- а) начальной фаза
- б) фазе подъема
- в) пик конфликта

15. Конфликт в организации должен рассматриваться:

- а) как свидетельство неблагополучия организации
- б) как явление, которое может как разрушить организацию, так и способствовать ее развитию
- в) как доказательство слабости менеджмента

16. Что предполагает спиральная модель эскалации конфликта:

- а) принцип дополнительного схизмогенеза
- б) принцип симметричного схизмогенеза
- в) агрессивно-оборонительный принцип

17. Кому принадлежит идея о том, что при соблюдении правил научного менеджмента конфликты в организации не должны возникать:

- а) Сократу
- б) Гераклиту
- в) Ф. Тейлору

18. Что означает «конфликт» в переводе с латинского языка:

- а) соглашение
- б) столкновение
- в) существование

19. Какой элемент координационного механизма управления конфликтной ситуацией является основным:
- а) цепь команд
  - б) разъяснение требований к работе
  - в) система вознаграждения
20. В какой науке конфликт рассматривается, как особый тип социального взаимодействия:
- а) психологии
  - б) социологии
  - в) педагогике
21. Какое название носят методы по устранению организационных конфликтов:
- а) внутриличностные
  - б) структурные
  - в) межличностные
22. Выделите один из способов управления конфликтами:
- а) разъяснение требований к работе
  - б) решение проблемы
  - в) противоборство
23. Каковы могут быть последствия конфликта в организации:
- а) негативные
  - б) позитивные
  - в) могут быть как негативные, так и позитивные последствия
24. Из чего складывается конфликт:
- а) конфликтной ситуации и инцидента
  - б) конфликтной личности и конфликтной ситуации
  - в) инцидента и конфликтной личности
25. Какие три уровня конфликтов выделил С. Хэнди:
- а) внутриличностные, межличностные, групповые
  - б) открытые, скрытые, потенциальные
  - в) спор, конкуренция, конфликт
26. Избегание является оптимальным способом управления конфликтом:
- а) нет
  - б) да
  - в) да, только для руководящих работников
27. Какие три вида посредничества различают при решении конфликта:
- а) межличностное, организационное, структурное
  - б) переговоры, компромисс, арбитраж
  - в) внутриорганизационные, межорганизационные, внеорганизационные
28. Как называются методы управления конфликтами, которые заключаются в умении правильно организовать свое собственное поведение, высказать свою точку зрения, не вызывая защитной реакции со стороны другого человека:
- а) структурные
  - б) межличностные
  - в) внутриличностные

29. Какие два независимых параметра составляют основу классификации формы поведения личности в конфликтной ситуации по К. Томасу и А. Килменну:

- а) способность к уклонению от конфликта, склонность к компромиссу
- б) степень реализации собственных интересов, уровень кооперативности
- в) уровень конфликтности, уровень терпимости

30. Как называются методы управления конфликтами, которые заключаются в разъяснении требований к работе, использовании координационных и интеграционных механизмов, установлении общеорганизационных комплексных целей и использовании системы вознаграждений:

- а) структурные
- б) межличностные
- в) внутриличностные

### **Вариант 7. (Тема: Формирование команды)**

1. Действие руководителя, направленное на выяснение степени овладения группой, предметом и т.п. называется:

- а) контролем
- б) мотивацией
- в) решением задачи

2. Сглаживание противоречия между оппонентами с участием третьей стороны (посредника), называется ... конфликта:

- а) переформулированием
- б) урегулированием
- в) превенцией

3. Влияние или способность лидера побуждать других к исполнению возложенных на них обязанностей:

- а) организация
- б) руководство
- в) авторитет

4. Отождествление себя с любым человеком, в котором часто могут объединяться страх и любовь — это по З. Фрейду:

- а) идентификация
- б) проекция
- в) сублимация

5. Совместная деятельность по созданию материальных и духовных ценностей, нуждающаяся в организации и управлении, коллективы и группы людей — это психологии менеджмента:

- а) субъект
- б) предмет
- в) объект

6. Подход, целью которого является оказание помощи работнику в осознании своих собственных возможностей, творческих способностей к построению и управлению фирмой:

- а) руководящий
- б) поведенческий
- в) управленческий

7. Признак коллектива, критерий его сформированности, определяющий степень его зрелости и нравственного здоровья — это морально-психологический:

- а) фактор
- б) показатель
- в) климат

8. Процесс воздействия индивидов, социальных групп или общностей друг на друга в ходе реализации их интересов — это социальное:

- а) взаимодействие
- б) поведение
- в) решение

9. Руководитель ... действия своих подчиненных:

- а) не корректирует
- б) зависит от руководителя
- в) корректирует

10. Направление в менеджменте, где центральной является проблема эффективности и надежности организации — это подход:

- а) функциональный
- б) организационный
- в) ситуационный

11. Факторы, способствующие возникновению организаций, выделил:

- а) Леонтьев
- б) Спиноза
- в) де Соссюр

12. В соответствии с законом безразличия ведомые выполняют распоряжения исключительно в силу более высокого служебного положения:

- а) подчиненного
- б) руководителя
- в) партнера

13. Совместное обсуждение стоящих перед коллективом задач, общий поиск путей их решения, взаимный обмен информацией, установление психологических контактов характеризует менеджера:

- а) демократического
- б) авторитарного
- в) либерального

14. Свойство личности, которое характеризует динамические особенности психики человека, т.е. темп, ритм, интенсивность протекания психических процессов (но не их содержание):

- а) способности
- б) направленность
- в) темперамент

15. Гиперавтономизация, обособление, отрыв от других групп данной общности, замыкание своих целей внутри себя, — характеризует:

- а) корпорацию
- б) коллектив
- в) ассоциацию

16. Воспитание и обучение личности, формирование и сплочение коллектива, организация коллективной деятельности — это функция менеджера:

- а) организационная

- б) воспитательная
- в) процессуальная

17. Интегративное свойство, которое формируется на базе профессиональных, нравственных, интеллектуальных качеств:

- а) деятельность
- б) поведение
- в) авторитет

18. Совместное обсуждение стоящих перед коллективом задач, общий поиск путей их решения, взаимный обмен информацией, установление психологических контактов характеризует менеджера:

- а) делового
- б) демократического
- в) либерального

19. Диапазон командных полномочий менеджера, в пределах которого ведомый готов согласиться с решением, принятым менеджером — это зона:

- а) ответственности
- б) управления
- в) восприятия

20. Влияние или способность лидера побуждать других к исполнению возложенных на них обязанностей:

- а) управление
- б) авторитет
- в) руководство

21. Бессознательное игнорирование событий во внешнем и внутреннем мире — это по З. Фрейду:

- а) отказ
- б) изоляция
- в) регрессия

22. Планирование, организация, контроль, принятие решений, социальное развитие, стимулирование и мотивация — это менеджмента:

- а) поведение
- б) функции
- в) действия

23. Индивидуальная характеристика управленческой деятельности менеджера — это управления:

- а) процесс
- б) тип
- в) стиль

24. В теории ожиданий сила воздействия на человека, побуждающая его предпринимать определенные действия или выбирать одну из возможных альтернатив — это сила воздействия:

- а) организационного
- б) мотивационного
- в) руководящего

25. Группа ранее непосредственно незнакомых людей, собранных (или оказавшихся) на одном пространстве и в одно время — это группа:

- а) ассоциация
- б) коллектив
- в) диффузная

26. Система знаний, включающая три необходимых элемента: познание себя, познание другого человека, умение общаться с людьми и регулировать свое поведение — это психологическая:

- а) поддержка
- б) культура
- в) подготовка

27. Отношение положительных результатов (превышение желательных последствий над нежелательными) и допустимых затрат — это эффективность:

- а) решения
- б) организации
- в) управления

28. Целенаправленное влияние на людей (ведомых) для того, чтобы объединить их усилия ради достижения цели, которую все они считают желательной:

- а) управление
- б) организация
- в) лидерство

29. Средство укрепления и поддержания авторитета, реализуемое в речевой деятельности менеджера:

- а) убеждение
- б) поведение
- в) внушение

30. Совокупность устойчивых индивидуальных особенностей личности, складывающихся и проявляющихся в деятельности и общении, обуславливающих типичные для нее способы поведения:

- а) темперамент
- б) характер
- в) способности

### **Вариант 8. (Тема: Реорганизация организации)**

1. Гражданин вправе заниматься предпринимательской деятельностью с момента:

- а) государственной регистрации
- б) получения лицензии
- в) открытия счета

2. Наличные расчеты с участием некоммерческих организаций, не связанные с осуществлением предпринимательской деятельности:

- а) осуществляются с применением ККТ на сумму более 10000 рублей
- б) осуществляются с применением ККТ на сумму более 5000 рублей
- в) всегда осуществляются с применением ККТ

3. Могут ли ассоциации (союзы) юридических лиц заниматься предпринимательской деятельностью:

- а) нет
- б) в случаях, предусмотренных законом
- в) да

4. Несоблюдение нотариальной формы, а в случаях, установленных законом, требования о государственной регистрации сделки:
- а) лишает стороны в случае спора по поводу данной сделки права обращаться в судебные органы
  - б) влечет административно-правовую ответственность сторон данной сделки
  - в) влечет ее недействительность, такая сделка считается ничтожной
5. Член производственного кооператива несет по обязательствам кооператива:
- а) солидарную ответственность
  - б) ограниченную ответственность в пределах своего пая
  - в) субсидиарную ответственность
6. Организации и индивидуальные предприниматели обязаны производить наличные расчеты с применением контрольно-кассовой техники при осуществлении:
- а) продажи проездных билетов и талонов для проезда в городском общественном транспорте
  - б) обеспечения питанием учащихся и работников общеобразовательных школ и приравненных к ним учебных заведений во время учебных занятий
  - в) продажи детских игрушек в павильоне на территории рынка
7. Число членов производственного кооператива:
- а) не должно быть более 100
  - б) количество не ограничено
  - в) не должно быть менее 5
8. Гарантия платежа по чеку называется:
- а) аваль
  - б) андеррайтинг
  - в) индоссамент
9. Открытое акционерное общество должно ежегодно публиковать для всеобщего сведения:
- а) годовой отчет и бухгалтерский баланс
  - б) только годовой отчет
  - в) годовой отчет, бухгалтерский баланс, счет прибылей и убытков
10. Добровольная ликвидация юридического лица – это ликвидация по решению:
- а) суда в установленном законом порядке
  - б) учредителей (участников) либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами
  - в) только учредителей (участников) юридического лица
11. Акционерное общество создается:
- а) без ограничения срока
  - б) с ограничением срока, если иное не установлено законом или иными правовыми актами
  - в) без ограничения срока, если иное не установлено его уставом
12. Основными субъектами предпринимательского права являются:
- а) коммерческие организации и некоммерческие организации
  - б) РФ и муниципальные образования
  - в) коммерческие организации и индивидуальные предприниматели
13. В форме унитарных предприятий могут быть созданы:
- а) только государственные и муниципальные предприятия
  - б) организации и учреждения
  - в) фонды и союзы

14. Два документа, учредительный договор и устав, являются учредительными документами для:
- а) государственного и муниципального унитарного предприятия
  - б) товарищества на вере
  - в) общества с ограниченной ответственностью
15. К юридическим лицам, в отношении которых их участники имеют обязательственные права, относятся:
- а) хозяйственные общества и товарищества
  - б) производственные и потребительские кооперативы
  - в) государственные и муниципальные предприятия
16. Участниками правоотношений по банковской гарантии являются:
- а) должники
  - б) принципал, бенефициар
  - в) принципалы
17. К юридическим лицам, на имущество которых их учредители имеют вещные права, относятся:
- а) хозяйственные общества и товарищества
  - б) производственные и потребительские кооперативы
  - в) государственные и муниципальные предприятия
18. Принудительная ликвидация юридического лица проводится по решению:
- а) кредиторов
  - б) суда
  - в) учредителей (участников) юридического лица
19. Юридическое лицо отвечает по своим долгам:
- а) всем принадлежащим ему имуществом
  - б) только имуществом, используемым непосредственно в предпринимательской деятельности
  - в) только при наличии вины
20. Участниками правоотношений по банковской гарантии являются:
- а) принципалы
  - б) должники
  - в) гарант, кредитор
21. Юридическое лицо отвечает по своим обязанностям всем принадлежащим ему имуществом, за исключением:
- а) полных товариществ
  - б) государственных унитарных предприятий
  - в) обществ с ограниченной ответственностью
22. Коммерческая организация, не наделенная правом собственности на закрепленное за ней собственником имущество:
- а) народное предприятие
  - б) полное товарищество
  - в) унитарное предприятие
23. Учреждение — это юридическое лицо:
- а) учредителем которого является государство
  - б) финансируемое собственником

в) которое не вправе заниматься предпринимательской деятельностью

24. Юридическое лицо — это:

- а) организация, обладающая указанными в законе признаками
- б) наименование организации
- в) юрисконсульт организации

25. Унитарным предприятием является юридическое лицо:

- а) имущество которого является неделимым
- б) возглавляемое единоличным руководителем
- в) входящее в состав объединения

26. Обязательным признаком юридического лица является:

- а) наименование
- б) государственная регистрация
- в) выступление в гражданском обороте от своего имени

27. Организационно-правовой формой кооператива является:

- а) торговый кооператив
- б) жилищный кооператив
- в) потребительский кооператив

28. Правоспособность юридического лица может быть:

- а) полной
- б) ограниченной
- в) специальной

29. Коммерческой организацией является:

- а) полное товарищество
- б) товарищество собственников жилья
- в) полное товарищество

30. Статус юридического лица не имеет:

- а) простое товарищество
- б) полное товарищество
- в) коммандитное товарищество

### **Вариант 9. (Тема: Формирование лояльности)**

1. Мысленное предвосхищение результатом деятельности:

- а) цель
- б) образ
- в) модель

2. К основным факторам непосредственной социальной среды организации относится:

- а) коллективная форма управления
- б) условия работы и охрана труда
- в) имидж организации

3. Наиболее краткой по времени протекания является адаптация:

- а) социальная
- б) психологическая
- в) физиологическая

4. Процентное содержание юридических знаний начальника отдела кадров составляет:

- а) 19
- б) 15
- в) 25

5. Оценка, которая осуществляется на основе изучения длительного периода трудовой деятельности:

- а) комплексная
- б) экспрессивная
- в) пролонгированная

6. Организация, проводящая исследования и разработки в области норм и нормативов по труду и кадрам:

- а) Центральный институт труда
- б) Центральное бюро нормативов по труду
- в) Государственная система управления трудовыми ресурсами РФ

7. Сущность личности человека проявляется в:

- а) нравственной воспитанности
- б) знаниях, навыках и умениях
- в) поступках и действиях

8. В организациях отбор кандидатов должен проводиться на конкурсной основе среди специалистов в возрасте до ... лет:

- а) 35
- б) 40
- в) 50

9. Для схемы управления по функциям характерен стиль руководства:

- а) децентрализованный
- б) демократический
- в) бюрократический

10. Планирование потребности в персонале является:

- а) заключительной ступенью кадрового планирования
- б) заключительной ступенью кадрового контроллинга
- в) промежуточным этапом между кадровым планированием и кадровым контроллингом

11. Совокупность таких факторов, как подбор новых сотрудников, их материальная оценка, качество отобранных людей, характеризует:

- а) эффективность рекрутера
- б) интенсивность набора
- в) оптимальность набора

12. Совокупность знаний, умений и навыков, личностных свойств и качеств, которыми необходимо обладать человеку для успешного выполнения профессиональных обязанностей, – это профессиональная(ые):

- а) способности
- б) пригодность
- в) компетентность

13. Разрешение межличностных форм конфликтов возможно через:

- а) компромисс и решение проблемы
- б) уклонение от проблемы конфликта

в) сглаживание

14. Разрабатывает федеральную программу повышения производительности труда и доводит ее до регионов в виде рекомендаций, блок-схем и направлений:

- а) Минздравсоцразвития РФ
- б) Международная организация труда
- в) Всероссийский центр производительности

15. Результат ухода одних работников и прихода других на работу в организацию — это ... кадров:

- а) текучесть
- б) издержки
- в) переход

16. Используемые для регистрации затрат рабочего времени специальные формы, как правило, представляют собой:

- а) традиционный календарь-ежедневник, имеющий сетку часов
- б) лист бумаги, разграфленной по основным направлениям работы
- в) традиционный календарь-ежедневник

17. Особая структурная схема, позволяющая специалисту увидеть проблему как в целом, так и в наиболее важных ее деталях:

- а) таблица
- б) график
- в) модель

18. Побуждение, основанное на потребностях личности, ее ценностных ориентациях, интересах:

- а) склонность
- б) мотивация
- в) мышление

19. Конфликтная ситуация становится управляемой путем использования методов:

- а) структуры системы вознаграждений
- б) общеорганизационных комплексных целей
- в) разъяснения требований к работе

20. Структура персонала организации:

- а) соотношение профессиональных групп специалистов и рабочих
- б) совокупность отдельных лиц работников, объединенных по какому-либо признаку
- в) личный состав организации, работающий по найму и обладающий определенными признаками

21. Не определяет(-ют) эффективность персонала:

- а) тарифы оплаты труда
- б) удовлетворенность трудом
- в) уровень квалификации

22. Оценка со стороны коллектива становится адекватной, если за основу берутся качества:

- а) коммуникативные
- б) профессионально важные
- в) интеллектуальные

23. Трудовые ресурсы включают:

- а) лица, желающие работать

- б) лица, участвующие в труде
- в) население, способное к труду

24. Менеджер в выполнении управленческой роли:

- а) связующее звено
- б) главный руководитель
- в) приемник информации

25. Коммуникационный процесс в управлении персоналом:

- а) канал, средство передачи информации
- б) получатель информации
- в) отправитель, собирающий и передающий информацию

26. С принятием решения о будущей профессии связана(-о) профессиональная(-ое):

- а) ориентация
- б) самоопределение
- в) подготовка

27. Высококвалифицированный специалист в определенной деятельности, проблеме:

- а) эксперт
- б) умелец
- в) мастер

28. К внешним факторам управления персоналом относится:

- а) стиль руководства
- б) подбор персонала
- в) наличие конкурентов

29. Управление на основе единоличного принятия решений и контроля за процессом труда осуществляет:

- а) руководитель
- б) служащий
- в) сотрудник

30. Основное качество при формировании резерва по выдвижению:

- а) способность к обучению
- б) убежденность в работе
- в) организаторские способности

### **2.3. Контрольная работа / реферат**

Формулировка задания

(Ориентировочная тематика, уточняется с преподавателем.  
Контрольные работы выполняются с презентациями)

#### **I. Руководство и лидерство**

1. Концепция «долгосрочно преуспевающие организации».
2. Сравнительный анализ понятий «лидерство» и «руководство», «лидерство» и «менеджмент».
3. Подходы к решению проблемы руководства организацией.
4. Акмеологический подход к решению проблемы руководства организацией.
5. Концепция управленческого лидерства Яхонтовой.
6. Концепция организационного лидерства.
7. Этический подход к проблеме лидерства и руководства в Древнем Китае.

8. Философы Древней Греции о проблеме лидерства и руководства.
9. Н. Макиавелли: концепция эффективного управления организацией.
10. Концепция «героического» детерминизма.
11. Концепции социального детерминизма.
12. Адаптивно-эволюционная концепция А. Кребера и Р. Мертона.
13. Психогенетические исследования лидерства Ф. Гальтона.
14. Психоанализ З.Фрейда и власть.
15. Концепция власти А. Адлера.
16. Подход К.Юнга к проблеме власти.
17. Взгляды В. Райха на власть.
18. Модель авторитарной личности Э. Фромма.
19. Э. Эриксон: психоанализ личности Гитлера.
20. Д. Ранкур-Лаферриер: психоанализ личности Сталина.
21. Бихевиоризм и проблема лидерства.
22. Гуманистический подход к проблеме лидерства и руководства.
23. Онтопсихологическая концепция лидера.
24. Подход В.М.Бехтерева к проблеме лидерства и руководства.
25. ЦИТ и исследование проблемы лидерства и руководства.
26. Ж. Блондель о политическом лидерстве.
27. Социально-психологическая концепция политического лидерства В.В. Крамника.
28. Концепция политического лидерства Г. Г. Дилигенского.
29. Концепция политического лидерства Л.Я. Гозмана, Е.Б. Шестопала.
30. Социально-психологическая концепция руководства и лидерства Б.Д. Парыгина.
31. Социально-психологическая концепция руководства и лидерства Ю.Н. Емельянова.
32. Социально-психологическая концепция руководства и лидерства Р.Л. Кричевского.
33. П. Друкер о лидерстве в организации.
34. Концепция А.Т. Зуба, С.Г. Смирнова «Лидерство в менеджменте».
35. Биологические основы лидерства.
36. Харизматическая концепция лидерства.
37. Концепция особого качества. Интеллектуальная теория лидерства Е. Гизелли.
38. Концепция перечень качеств. Исследования Р. Стогдилла, К. Бэрда.
39. Признаки некомпетентного руководителя. Деструктивное руководство.
40. Теоретическое обоснование поведенческого подхода и стили руководства по К. Левину.
41. Теория Мак-Грегора и её развитие В. Оучи.
42. Континуум стилей руководства. Концепция Р. Лайкерта.
43. Концепция Р. Танненбаума-У. Шмидта.
44. Концепция Р. Блейка-Дж. Моутона.
45. Классификация форм власти. Концепция «баланса власти».
46. Теоретическое обоснование ситуативного подхода. Модель Ф. Фидлера. Концепция когнитивного ресурса Ф. Фидлера.
47. Модель «путь - цель» Т. Митчела и Р. Хауса.
48. Модель «принятия решений руководителем» В. Врума, Ф. Йеттона.
49. Модель «жизненного цикла» П. Херси и К. Бланшара.
50. Концепция атрибутивного лидерства. Заменители лидерства по Керру и Джермиеру.
51. Адаптивное руководство.
52. Трансакционное, трансформационное и интерактивное лидерство.
53. Функционально-структурная модель управленческого лидерства по Е.С. Яхонтовой.
54. Сравнительная характеристика ролевой модели С. Уэллса и Г. Минцберга.
55. Боевая модель лидерства Коэна.
56. Сравнительная характеристика управленческой и организационной деятельности.
57. Управленческие способности по А.В. Карпову.
58. Теория «социального интеллекта» и способности к руководству организацией.
59. Концепция Б.М. Теплова.
60. Теория «эмоционального интеллекта» и способности к руководству организацией.

61. Концепция практического интеллекта Р. Стернберга и способности к руководству организацией.
62. Типологический подход к исследованию управленческого таланта.
63. Концепция «общей способности к управленческой деятельности».
64. Организационная одарённость. Структура организационной одарённости. Уровни развития организационной одаренности.
65. Принцип развития в психологии. Понятие жизненного пути. Этапы жизненного пути талантливых руководителей.
66. Принцип детерминизма в психологии. Движущие силы и условия развития личности лидера организации.
67. Личность как самодетерминирующая саморазвивающаяся система. Субъектный фактор.
68. Научные основы проектирования системы воспроизводства лидеров организации.
69. Психологическое сопровождение развития личности успешного лидера организации.
70. Методы психологического сопровождения развития личности успешного лидера организации.

## **II. Принятие решений**

1. История становления теории принятия решений.
2. Вклад виднейших теоретиков и практиков управления в теорию принятия решений.
3. История становления теории организации.
4. Примеры исторического развития известных российских компаний.
5. Примеры успешного и неуспешного управления компаниями.
6. Модели принятия управленческих решений.
7. Управленческие решения в системе бизнес-процессов.
8. Примеры философии управления и организационной культуры в компаниях.
9. Жизнь и деятельность выдающихся руководителей.
10. Миссия и видение будущего на примере известных компаний.
11. Модель хозяйственной деятельности известных компаний.
12. Стратегические инициативы на примере известных российских и зарубежных компаний.
13. Примеры стратегии развития известных компаний как средства для принятия стратегических и оперативных решений.
14. Примеры решения управленческих проблем в известных компаниях.
15. Методы математического программирования.
16. Имитационные методы принятия решений.
17. Применение социально-экономического прогнозирования при подготовке решений.
18. Методы морфологического анализа и портфельные методы.
19. Использование программных продуктов при принятии управленческих решений.
20. Эвристические методы принятия управленческих решений.
21. Применение метода планирования сценариев для выхода из конкретной ситуации на примере известной компании.
22. Системы поддержки принятия решений.
23. Реализация модели принятия решений В. Врума.
24. Описание управленческой деятельности высших органов управления на примере известной компании.
25. Процесс стратегического планирования в известной компании.
26. Процесс управления проектами в известной компании.
27. Управленческое консультирование: сущность, цели и задачи.
28. Описание одной из крупнейших консультационных компаний.
29. Методы коллективного принятия решений.
30. Управление конфликтами в процессе принятия управленческих решений.
31. Применение математических моделей для распределения ресурсов и достижения компромиссов в процессе подготовки управленческих решений.
32. Организация внутреннего документооборота в известной компании.
33. Состав и содержание планово-отчетной документации на примере известной компании.

34. Организация деятельности службы внутреннего контроля в кредитной организации.
35. Модель хозяйственной деятельности известной компании.
36. Метод санкционирования затрат.
37. Система управления рисками в коммерческой организации.

### **III Организационная культура**

1. Особенности формирования организационной культуры образовательных организаций высшего образования.
2. Взаимосвязь организационной культуры и стратегии развития организации.
3. Обучение персонала как фактор формирования и развития организационной культуры.
4. Отбор персонала как определяющий фактор в поддержании организационной культуры.
5. Влияние организационной культуры на процесс адаптации персонала.
6. Взаимосвязь стиля управления руководителей с типами организационной культуры.
7. Организационная культура и методы разрешения внутриорганизационных конфликтов.
8. Инструменты оценки организационной культуры.
9. Организационная диагностика
10. Формальная и неформальная структуры организации.
11. Влияние организационной культуры на взаимодействие сотрудников.
12. Принципы и методы формирования, развития и укрепления организационной культуры.
13. Организационная и корпоративная культура: общее и специфика.
14. Роль руководителя в формировании организационной культуры.
15. Управление процессом организационных изменений и основные этапы изменения культуры организации.
16. «Культурное поле» компании и его влияние на эффективность управления человеческими ресурсами в российских компаниях.
17. Виды и методы формирования имиджа компании.
18. Коммуникация как один из структурных элементов организационной культуры.
19. Организационная культура как метод коллективной мотивации персонала.
20. Лояльность и приверженность персонала организации.
21. Эффективность формальных коммуникационных потоков в организации.
22. Организационный климат и его значение для эффективной работы сотрудников организации.
23. Методы совершенствования социально-психологического климата в организации
24. Способы и методы поддержания организационной культуры организации.
25. Роль основателей организации в формировании внешнего и внутреннего имиджа компании.
26. Особенности развития важнейших элементов культуры национальных и транснациональных организаций.
27. Кросскультурное взаимодействие и его влияние на организационную культуру
28. Организационная культура и организационное взаимодействие
29. Культура взаимодействия различных поколений в организации
30. Гендерные аспекты организационной культуры
31. Перспективы использования краудсорсинга для развития корпоративной культуры

### **IV. Внутриорганизационный конфликт**

1. Понятие конфликта и его социальная роль.
2. Конфликты: виды, структура, стадии протекания.
3. Особенности организационного конфликта.
4. Межличностный конфликт: функции, динамика, стили поведения.
5. Система повышения конфликтологической компетентности сотрудников организации.

6. Личностные факторы возникновения конфликтов.
7. Управление собственным поведением в условиях конфликта.
8. Модели поведения людей в конфликтной ситуации.
9. Влияние конфликтов на социально – психологический климат в организации.
10. Разрешение конфликтов и стратегии поведения в конфликтных ситуациях.
11. Картография конфликта, как метод управления конфликтами в организации.
12. Технологии регулирования конфликтов.
13. Управление стрессами в организации.
14. Эмоциональная составляющая конфликта и стресс.
15. Профилактическая работа в организации по предупреждению конфликтов.
16. Функции конфликта в организации.
17. Переговоры как способ разрешения конфликтов.
18. Особенности управления конфликтами в организации.
19. Роль руководителя в управлении конфликтами в организации.
20. Документация, применяемая при разрешении трудовых споров и конфликтов.

### **V. Формирование команды**

1. Принципы формирования команд, причины их распада.
2. Основные показатели и свойства управления, процессы и этапы командообразования.
3. Команда как организационная форма коллективного управления.
4. Принципы работы команды, ее численность.
5. Принципы командообразования в различных сферах деятельности.
6. Разработка модели формирования управленческой команды, ответственной за управление и поддержку изменений.
7. Принципы формирования команды проекта. Стадии жизненного цикла, признаки, состав и определение функциональных обязанностей участников команды проекта.
8. Практическое применение методов командообразования.
9. Различия между рабочими группами и командами.
10. Понятие и классификация рабочих команд, базовые идеи их создания.
11. Процесс командообразования.
12. Понятие и классификация рабочих команд, базовые идеи их создания.
13. Преимущества и недостатки командной работы.
14. Сущность понятия «команда», ее виды, деятельность и роль в работе менеджера внешнеторговой организации.
15. Основные подходы к формированию команды: целеполагающий (основанный на целях), межличностный (интерперсональный), ролевой и проблемно-ориентированный.
16. Проблемы формирования, развития и функционирования команд в трудах зарубежных ученых.
17. Формирование эффективной команды. Формы внутрикомандного контекста.
18. Основы правильного подбора состава команды.
19. Факторы, подходы и механизмы формирования команд путем анкетирования.
20. Психологические основы формирования команды, распределение ролевых функций.
21. Специфика деятельности индивидуального предприятия, распределение ролей в управленческой команде.
22. Распределение ролей, организация труда команды менеджеров.
23. Социально-психологические типы людей.
24. Команда, ее миссия, концепция лидерства и командные отношения.
25. Типы лидеров и их функции в команде
26. Формы стимулирования, уровень креативности и коммуникативной культуры.
27. Психология и этика делового общения в команде
28. Влияние стиля руководства лидера на социально - психологический климат рабочей группы
29. Анализ факторов, влияющих на сплоченность команды, механизмы ее создания.
30. Механизм сплочения рабочей группы.
31. Психология деловых отношений

32. Организационные условия построения эффективной команды, процесс взаимодействия индивидов. Сущность понятий «группа», «коллектив»; этапы развития трудового сообщества; неформальные отношения и объединения как фактор сплоченности и сотрудничества команды.
33. Функции руководителя команды, создание благоприятного климата, разрешение конфликтов и вопросов.
34. Формы внутрикомандного культурного контекста и управленческие команды лидеров.
35. Этапы формирования и эффективность команды.
36. Основные факторы для создания команды. Эволюция команд в интеллектуальной сфере.
37. Типы коммуникаций лидера: приемы ведения беседы, запрещенные приёмы, партнёрская беседа.
38. Работа лидера с командой
39. Стилль и культура руководства и лидерства в рабочей команде
40. Практические рекомендации по совершенствованию формирования рабочих команд.
41. Анализ практики формирования кросс-функциональных команд в организации.
42. Разработка рекомендаций по формированию команды управления торговым предприятием.
43. Процесс формирования эффективной команды топ-менеджеров, требования к участникам, принципы анализа их труда.
44. Понятие и сущность управленческой команды. Виды возможных взаимоотношений руководителей и компании.
45. Лидер в составе команды изменений.
46. Анализ факторов, влияющих на создание сплоченной и успешной команды, нацеленной на эффективное проведение изменений в организации. Механизмы улучшения сплоченности команды.
47. Сущность и основные задачи командообразования. Нормативно-правовые особенности привлечения мигрантов к трудовой деятельности. Анализ проблем, возникающих в процессе работы команды мигрантов в организации. Рекомендации для повышения мотивации сотрудников.

## VI. Организация

1. Различные виды систем: основы существования.
2. Принципы классификации систем.
3. Системный подход в управлении: преимущества и недостатки.
4. Функциональный подход в управлении: преимущества и недостатки.
5. Процессный подход в управлении: преимущества и недостатки.
6. Ситуационный подход в управлении: преимущества и недостатки.
7. Принцип обратной связи и его значение в существовании системы.
8. Социальные системы и их особенности.
9. Социотехнические системы и особенности их исследования.
10. Организация как система: ее признаки и законы.
11. Организационные процессы и их разновидности.
12. Понятие целей организации и требования, предъявляемые к ним.
13. Технология и организация: основы взаимодействия.
14. Организационная структура: основы создания и функционирования.
15. Взаимосвязь внутренних переменных организации как основа функционирования и развития.
16. Внешняя среда организации и ее характеристики.
17. Анализ внешней среды организации: основные методы.
18. Полномочия и власть в организации: характеристики взаимосвязи.
19. Делегирование и распределение полномочий.
20. Проблемы и ошибки делегирования полномочий: методы преодоления.
21. Источники власти в организации: механизмы реализации.
22. Концепция рациональной бюрократии и ее значение в развитии теории организации.
23. Системы департаментализации: основы типологии.
24. Генезис поведенческих наук и их роль в развитии теории организации.
25. Эволюция управления как науки: особенности развития.

## **VII. Реорганизация**

1. Основные направления и принципы проведения реструктуризации и реорганизации собственности предприятий
2. Процессы реструктуризации как путь преодоления кризисных явлений в экономике предприятий.
3. Интеграция как ведущая тенденция организационных изменений для отечественных предприятий.
4. Классификация систем структурных преобразований на уровне предприятия.
5. Формы реорганизации: слияние и присоединение, разделение и выделение, преобразование, как инструмент повышения эффективности ведения бизнеса.
6. Денежный поток как инструмент управления стоимостью организации в процессах реструктуризации.
7. Система государственного регулирования процессов реструктурирования.
8. Нормативные и методические акты органов исполнительной власти о реформировании и реструктуризации собственности предприятий.
9. Стратегические направления развития организационных структур в условиях проведения реорганизации отечественных предприятий.
10. Опыт западных компаний реструктурирования на основе создания системы бизнес - единиц.
11. Горизонтальные корпорации и сетевые организации как перспективные виды организации компаний.
12. Структурные преобразования по восстановлению платежеспособности и эффективной хозяйственной деятельности предприятия.
13. Реструктуризация собственности как аспект антикризисного управления.
14. Ограничения проведения реструктуризации долговых обязательств в различных процедурах банкротства.
15. Оценка эффективности принятия управленческих решений при выполнении проекта реструктуризации.
16. Критерии финансовой устойчивости функционирования действующего предприятия и возникновение условий для реструктуризации основного капитала.
17. Процессы реструктуризации предприятия по восстановлению платежеспособности должника в процедуре внешнего управления.
18. Перспективы использования современных средств и методов реструктуризации в процессах реорганизации предприятий.
19. Оценка эффективности использования современных средств и методов реструктуризации предприятий в системе менеджмента качества.
20. Ситуационный анализ предприятий и компаний в области коммерческой деятельности.
21. Проведение финансово-экономического анализа при организации реструктуризации предприятий и компаний.
22. Организация и проведение производственно-хозяйственного анализа предприятий и компаний.
23. Анализ кадровой политики при реструктуризации предприятий и компаний.

## **VIII. Лояльность к организации**

1. Формирование лояльности персонала как этап построения СМК на предприятии
2. Экономические аспекты лояльности персонала
3. Проблемы повышения лояльности персонала организации
4. Типы лояльности персонала и факторы ее формирования
5. Карьера как фактор повышения лояльности персонала организации
6. Влияние стилей руководства на формирование лояльности персонала
7. Лояльность персонала как фактор стабилизации организации: оценка и факторы ее определяющие (на примере ?).
8. Основные факторы, влияющие на удовлетворенность трудом работников предприятий (на примере ?)

9. Формирование лояльности молодых специалистов
10. Формирование модели управления лояльностью персонала современной организации

#### 2.4. Творческое задание

Формулировка задания
<p>Выполнить доклад-презентацию по теме «Организационная психология».</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Работа с персоналом организации на различных этапах жизненного цикла организации.</li> <li>2. Подходы к формированию эффективной команды.</li> <li>3. Руководство и лидерство в организации. Развитие и управление формальными и неформальными группами.</li> <li>4. Принятие решений как необходимость и как эффективность трудовой деятельности руководителя.</li> <li>5. Факторы удовлетворенности работой и рабочими отношениями.</li> <li>6. Психологические основы процесса принятия решений.</li> <li>7. Процесс разработки решений.</li> <li>8. Методы принятия решений.</li> <li>9. Классификации типов и видов принятия управленческих решений.</li> <li>10. Процессы коммуникации при принятии решений.</li> <li>11. Коммуникация и конфликт. Стили поведения в конфликте.</li> <li>12. Тип личности и конфликт.</li> <li>13. Психотехнические приемы организации конструктивного взаимодействия между людьми.</li> <li>14. Основные внутрикомандные процессы: общение, сплоченность, руководство и лидерство, мотивация, культура, ценности, мораль.</li> <li>15. Стадии формирования команды.</li> <li>16. Командные роли. Психические процессы, состояния и свойства личности как основа формирования роли в команде.</li> <li>17. Ценностная составляющая в процессе формирования команды. Роль жизненных ценностей руководителя при формировании им команды.</li> <li>18. Основы работы мультикультурных команд.</li> <li>19. Оптимизация процесса эффективности работы команды.</li> <li>20. Организационное консультирование в стиле коучинг.</li> </ol>

#### 2.5. Домашнее задание

Формулировка задания
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выполнить реферирование одного из источников литературы.             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Бодалев А.А. Психология общения: Избранные психологические труды / А.А. Бодалев. – М.: Московский психолого-социальный институт, Воронеж: НПО «МОДЭК», 2002. - 256 с.</li> <li>2. Дресвянников В.А. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Дресвянников В.А., Лосева О.В. - Электрон. текстовые данные. - Саратов: Вузовское образование, 2014. - 170 с. - Режим доступа: <a href="http://www.iprbookshop.ru/22644">http://www.iprbookshop.ru/22644</a>.— ЭБС «IPRbooks».</li> <li>3. Ивасенко А.Г. Разработка управленческих решений: учебное пособие / А.Г. Ивасенко, Я.И. Никонов, Е.Н. Плотнокова. – М.: КНОРУС, 2010. – 168 с.</li> <li>4. Косых Г.В. Психологические основы управления персоналом организации / Г.В. Косых, Б.Н. Черкашин. – Воронеж :</li> <li>5. Левин К. Разрешение социальных конфликтов / К. Левин. - СПб.: Речь, 2000. – 408 с.</li> <li>6. Огнев А. Организационное консультирование в стиле коучинг / А. Огнев. – СПб.: Издательство «Речь», 2003. – 192 с.</li> <li>7. Петрова Ю.А. Как создать команду единомышленников [Электронный ресурс]/ Петрова Ю.А., Спиридонова Е.Б. - Электрон. текстовые данные. - Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2010. - 113 с. - Режим доступа: <a href="http://www.iprbookshop.ru/829">http://www.iprbookshop.ru/829</a>.</li> <li>8. Пятецкий В.Е. Методы принятия оптимальных управленческих решений [Электронный ресурс]: моделирование принятия решений. Учебное пособие/ Пятецкий В.Е., Литвяк В.С., Литвин И.З. - Электрон. текстовые данные. - М.: Издательский Дом МИСиС, 2014. - 133 с. - Режим доступа: <a href="http://www.iprbookshop.ru/56567">http://www.iprbookshop.ru/56567</a>.— ЭБС «IPRbooks».</li> <li>9. Шейнов В.П. 12 секретов успеха / В.П. Шейнов. – М.: Инфра-М, 2001. – 416 с.</li> <li>10. Юкаева В.С. Управленческие решения. Учебное пособие. – М.: Изд. дом «Дашков и Ко», 1999.</li> </ol> </li> </ol>

– С. 82.

2. Написать рецензию на одну из статей периодического издания по теме изучаемого предмета. Профессиональные журналы (электронный доступ на официальном сайте). 1. «Акмеология» - адрес сайта <a href="http://akmeology.ru">http://akmeology.ru</a> ; 2. «Социс» - адрес сайта - адрес сайта <a href="http://www.isras.ru/socis.html">http://www.isras.ru/socis.html</a> ; 3. «Вопросы психологии» - адрес сайта <a href="http://www.voppsy.ru">http://www.voppsy.ru</a> ; 4. «Психология в вузе» - адрес сайта <a href="http://psyjournals.ru">http://psyjournals.ru</a> ; 5. «Психологический журнал» - адрес сайта <a href="http://www.ipras.ru/cntnt/rus/institut_p/psihologic.html">http://www.ipras.ru/cntnt/rus/institut_p/psihologic.html</a> .
---

## 2.6. Круглый стол

Формулировка задания: представить доклад (сообщение) по теме дисциплины «Организационная психология» в учебной группе, с последующим обсуждением
1. Понятие организации, ее внутренних составляющих и внешних составляющих, оказывающих влияние на эффективную работу организации.
2. Причины стресса сотрудников в трудовой организации.
3. Возможные ограничения принятия управленческих решений и способы достижения эффективной деятельности команд.
4. Подходы к формированию лояльности сотрудника к организации.
5. Работа руководителя с командой.
6. Взаимозависимость членов команды.
7. Работа с мигрантами, входящими в состав мультикультурной команды.
8. Эффективность работы команды.

## 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания для каждого результата обучения по дисциплине

Предмет оценки (продукт или процесс)	Показатель оценки	Критерии оценки	Шкала оценки	
			Академическая оценка	Уровень освоения компетенции
Творческое задание - электронная презентация	Правильность, лаконичность и полнота выполнения задания, наглядность изложенного материала	Содержание соответствует заявленной теме, материал наглядно изложен. В глоссарии представлены специальные термины и терминологические сочетания, составляющие основу понятийного аппарата по теме исследования в количестве не менее 20, приведена их подробная характеристика.	высокий, отлично	освоена
		Содержание соответствует заявленной теме, материал изложен не достаточно наглядно. Перечень специальных терминов менее 20, охвачены все терминологические сочетания, составляющие основу понятийного аппарата по теме исследования в количестве, приведена их характеристика	продвинутый, хорошо	
		Содержание на 1/2 отражает заявленную тему. Перечень терминов менее 20, охвачены не все терминологические сочетания, составляющие основу понятийного аппарата по теме исследования, приведена их характеристика	базовый, удовлетворительно	
		Содержание мало отражает заявленную тему. Пере-		не

		чень терминов менее 20, охвачены не все терминологические сочетания, составляющие основу понятийного аппарата по теме исследования, глоссарий не сформирован		освоена
Круглый стол (сообщение по теме изучаемого предмета).	Правильность и полнота изложения по заданной теме, свободное владение материалом по теме «круглого стола», аргументированное обоснование собственной точки зрения	Студент свободно рассуждает на заданные темы, аргументирует свою точку зрения	высокий, отлично	освоена
		Студент активно рассуждает на заданные темы, аргументы приводит правильно, но они охватывают лишь часть обсуждаемого материала	продвинутый, хорошо	
		Студент неактивно рассуждает на заданные темы, аргументы приводит правильно, но они охватывают лишь часть обсуждаемого материала	базовый, удовлетворительно	
		Студент затрудняется рассуждать на заданные темы, не может аргументированно поддержать свою точку зрения		не освоена
Ответ на экзамене	Правильность ответов	Студент ответил на все вопросы, допустил не более 1 ошибки в ответе, правильно излагает свое видение предмета изучения	высокий, отлично	освоена
		Студент ответил на все вопросы, допустил более 1, но менее 3 ошибок, излагает свое видение предмета изучения по большому числу проблем изучаемого предмета	продвинутый, хорошо	
		Студент ответил не на все вопросы, но в тех, на которые дал ответ не допустил ошибки, излагает свое видение предмета изучения, имея во многих случаях неверное представление о проблемах в изучаемом предмете	базовый, удовлетворительно	
		Студент ответил не на все вопросы, но в тех, на которые дал ответ, допущены ошибки, не имеет собственного мнения относительно проблем по изучаемому предмету		не освоена
Результаты тестирования	Правильность ответов при тестировании	Студент ответил на 85-100 % вопросов.	высокий, отлично	освоена
		Студент ответил на 70-84 % вопросов.	продвинутый, хорошо	
		Студент ответил на 30-69 % вопросов.	базовый, удовлетворительно	
		Студент ответил на 0-29 % вопросов.		не освоена
Домашнее задание (реферат, рецензия)	Правильность, лаконичность	Содержание соответствует заявленной теме. Дидактические единицы выделены правильно по теме изученной работы, приведена их характеристика.	высокий, отлично	освоена

зия)	ность и полнота выполнения задания	Содержание соответствует заявленной теме. Дидактические единицы выделены в количестве менее 10, приведена их характеристика.	продвинутый, хорошо	
		Содержание отражает заявленную тему. Дидактические единицы выделены не правильно.	базовый, удовлетворительно	
		Содержание не отражает заявленную тему. Дидактические единицы выделены не правильно.		не освоена
Контрольная работа	Правильность, лаконичность и полнота изложения материала по теме	Студент изучил значительное число необходимых источников, выбрал верную стратегию изложения материала.	высокий, отлично	освоена
		Студент изучил необходимые источники, выбрал верную методику, провел алгоритмически верный расчет, допущено не более 2 ошибок	продвинутый, хорошо	
		Студент изучил необходимые источники, выбрал верную методику, провел алгоритмически верный расчет, но ответил не на все вопросы, допущено не более 3 ошибок в ответе	базовый, удовлетворительно	не освоена
		Студент не изучил необходимые источники или выбрал неверную методику и провел неверный расчет, ответил не на все вопросы, допущено более 3 ошибок в ответе		

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

Оценка знаний, умений, навыков, характеризующая этапы формирования компетенций по дисциплине «Организационная психология» проводится в форме текущей и итоговой аттестации.

Контроль текущей успеваемости обучающихся – текущая аттестация – проводится в ходе семестра с целью определения уровня усвоения обучающимися знаний; формирования у них умений и навыков; своевременного выявления преподавателем недостатков в подготовке обучающихся и принятия необходимых мер по ее корректировке; совершенствованию методики обучения; организации учебной работы и оказания обучающимся индивидуальной помощи.

К контролю текущей успеваемости относятся проверка знаний, умений и навыков обучающихся:

- на занятиях (опрос, тестирования, круглый стол, творческие задания);
- по результатам выполнения индивидуальных заданий (реферирование источников литературы, рецензия на работу или статью, презентация, доклад (сообщение));
- по результатам проверки качества конспектов лекций и иных материалов;
- по результатам отчета обучающихся в ходе индивидуальной консультации преподавателя, проводимой в часы самоподготовки, по имеющимся задолженностям.

Итоговая аттестация по дисциплине проводится с целью выявления соответствия уровня теоретических знаний, практических умений и навыков по дисциплине «Организационная психология» требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 37.03.01 Психология в форме экзамена.

Экзамен проводится после завершения изучения дисциплины в объеме рабочей учебной программы. Форма проведения экзамена определяется кафедрой (устный – по билетам, либо путем собеседования по вопросам; письменная работа, тестирование и др.). Оценка по результатам экзамена – «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Все виды текущего и тематического контроля осуществляются на практических занятиях.

Каждая форма контроля по дисциплине включает в себя теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень освоения обучающимися знаний и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и навыков.

Процедура оценивания компетенций обучающихся основана на следующих стандартах:

1. Периодичность проведения оценки (на каждом занятии).
2. Многоступенчатость: оценка (как преподавателем, так и обучающимися) и самооценка обучающегося, обсуждение результатов и комплекса мер по устранению недостатков.

3. Единство используемой технологии для всех обучающихся, выполнение условий сопоставимости результатов оценивания.

4. Соблюдение последовательности проведения оценки: предусмотрено, что развитие компетенций идет по возрастанию их уровней сложности, а оценочные средства на каждом этапе учитывают это возрастание.

Краткая характеристика процедуры реализации текущего и итогового контроля по дисциплине для оценки компетенций обучающихся представлена в таблице:

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика процедуры оценивания компетенций	Представление оценочного средства в фонде
1	Домашнее задание (реферат, рецензия)	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее. Домашнее задание - продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-исследовательской или научной темы. Тематика рефератов (докладов) выдается на занятии, выбор темы осуществляется студентом самостоятельно. Подготовка осуществляется во внеаудиторное время. Результаты озвучиваются на семинарском занятии, регламент – 7 мин. на выступление. В оценивании результатов наравне с преподавателем принимают участие обучающиеся группы.	По одной из тем/разделов дисциплины
3	Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу	Перечень тем контрольных работ
4	Обсуждение за «круглым столом», п.с. дискуссии, полемику, диспут, дебаты	Осуществляется по итогам каждого выступления и отдельно выбранным темам. Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения представленной темы, спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения.	По одной из тем/разделов дисциплины
5	Тест	Проводится на семинарских занятиях. Позволяет оценить уровень знаний студентами теоретического материала по дисциплине. Осуществляется на бумажных или электронных носителях по вариантам. Количество вопросов в каждом варианте определяется преподавателем. Отведенное время на подготовку определяет преподаватель.	Фонд тестовых заданий
6	Творческое задание - электронная презентация	Электронная презентация представляется обучающимся по заранее выданной тематике, может проводиться в начале/конце лекционного или семинарского занятия. Позволяет оценить уровень знаний обучающимися теоретического материала по дисциплине, а также оценить творческий подход. Осуществляется электронных носителях. Отведенное время на выступление определяет преподаватель.	По одной из тем/разделов дисциплины
7	Экзамен	Проводится в заданный срок, согласно календарному учебному графику. При выставлении оценок учитывается уровень приобретенных компетенций	Комплект вопросов к экзамену

		обучающегося. Компонент «знать» оценивается теоретическими вопросами по содержанию дисциплины, компоненты «уметь» и «владеть» - практико-ориентированными заданиями.	
--	--	--	--