

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
СТАВРОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

УТВЕРЖДАЮ

Директор/Декан
института механики и энергетики
Аникуев Сергей Викторович

«__» _____ 20__ г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ)

Б1.О.05 Организационное поведение

13.04.02 Электроэнергетика и электротехника

Электроснабжение

магистр

очная

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций ОП ВО и овладение следующими результатами обучения по дисциплине:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Демонстрирует понимание принципов командной работы	знает принципов командной работы
		умеет использовать принципов командной работы
		владеет навыками применения принципов командной работы
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.2 Руководит членами команды для достижения поставленной задачи	знает основами управления членами команды для достижения поставленной задачи
		умеет применять основы управления членами команды для достижения поставленной задачи
		владеет навыками руководства членами команды для достижения поставленной задачи
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 Демонстрирует понимание особенностей различных культур и наций	знает особенностей различных культур и наций в процессе организационного взаимодействия
		умеет понимать особенности различных культур и наций в процессе организационного взаимодействия
		владеет навыками учитывать особенности различных культур и наций в процессе организационного взаимодействия
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.2 Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий	знает особенностей социального взаимодействия, учитывая общее и особенное различных культур и религий в процессе организационного взаимодействия
		умеет понимать особенности социального взаимодействия, учитывая общее и особенное различных культур и религий в процессе организационного взаимодействия
		владеет навыками учитывать особенности социального взаимодействия, учитывая общее и особенное различных культур и религий в процессе организационного взаимодействия
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на	УК-6.1 Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные,	знает методик оценивания ресурсов и их пределов (личностные, ситуативные, временные)
		умеет использовать методики оценивания ресурсов и их пределов (личностные, ситуативные, временные)

основе самооценки	временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания	владеет навыками оптимального использования ресурсов (личностные, ситуативные, временные) для успешного выполнения порученного задания
УК-6 определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Способен и определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	УК-6.2 Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки
		знает методик определения приоритетов личностного роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки
		умеет использовать методики определения приоритетов личностного роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки
		владеет навыками определения приоритетов личностного роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки

2. Перечень оценочных средств по дисциплине

№	Наименование раздела/темы	Семестр	Код индикаторов достижения компетенций	Оценочное средство проверки результатов достижения индикаторов компетенций
1.	1 раздел.			
1.1.	Сущность и содержание организационного поведения	1		
1.2.	Мотивация и научение в организации	1		Контрольная работа
1.3.	Групповая динамика	1		
1.4.	Лидерство в организации	1		Контрольная работа
1.5.	Коммуникации в организации и управление конфликтами	1		Контрольная работа
	Промежуточная аттестация			За

3. Оценочные средства (оценочные материалы)

Примерный перечень оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде (Оценочные материалы)
Текущий контроль			
			Для оценки знаний
			Для оценки умений

1	Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу	Комплект контрольных заданий по вариантам
Для оценки навыков			
Промежуточная аттестация			
2	Зачет	Средство контроля усвоения учебного материала практических и семинарских занятий, успешного прохождения практик и выполнения в процессе этих практик всех учебных поручений в соответствии с утвержденной программой с выставлением оценки в виде «зачтено», «незачтено».	Перечень вопросов к зачету

4. Примерный фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) "Организационное поведение"

Примерные оценочные материалы для текущего контроля успеваемости

Тестовые задания

1. Вознаграждение – это:

- а) цель, к достижению которой стремится человек;
- б) награда в виде повышения в должности;
- в) мотив, заставляющий человека действовать;
- г) все, что работник считает для себя ценным;
- д) средство удовлетворения потребности.

2. Двухфакторная теория Ф. Герцберга направле на:

- а) на профессиональный отбор рабочих и менеджеров на основе научных критериев;
- б) создание психологической атмосферы в коллективах, способствующей повышению производительности труда;
- в) выявление стиля руководства людьми в процессе трудовой деятельности;
- г) удовлетворение определенных групп потребностей работников;
- д) определение удовлетворенности или неудовлетворенности персонала своим трудом.

3. Теория ожиданий предполагает:

- а) наличие авторитарного стиля руководства;
- б) справедливость по отношению к другим работникам при распределении вознаграждения;
- в) возможность творческого отношения к труду со стороны работника;
- г) наличие валентности у работников;
- д) взаимосвязь между внутренними и внешними вознаграждениями.

4. Модель Портера – Лоулера показывает, что:

- а) работник удовлетворяет свои потребности посредством вознаграждения, полученного за достигнутые результаты;
- б) эффективный труд достигается только за счет принуждения;
- в) труд для человека процесс естественный;
- г) удовлетворение работника способствует эффективному труду;
- д) работник стремится к ответственности и самоконтролю.

5. Одним из основных принципов стимулирования является:
- а) сочетание моральных и материальных стимулов;
 - б) превышение материальной составляющей над моральной;
 - в) обязательное наличие бонусов в оплате труда работников;
 - г) участие работников в управлении и разработке форм оплаты труда;
 - д) государственное регулирование форм оплаты труда.

6. Укажите три основных подхода к определению эффективности лидерства

- Системный
- Ситуационный
- Поведенческий
- Процессный
- С позиции личных качеств
- С позиции человеческих отношений

7. Вспомогательная модель управления это:

- способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижение целей организации.
 - такая манера поведения, к которой прибегает менеджер в стрессовой или конфликтной ситуации, выйти из которой традиционными средствами невозможно.
 - любое поведение одного индивидуума, которое вносит изменения в поведение, отношения, ощущения и т.п. другого индивида.
 - возможность влиять на поведение других.
- общая характеристика способов, с помощью которых происходит взаимодействие руководителей и подчиненных

8. Соотнесите понятие и его содержание:

- | | | |
|----|--------------------------------------|--|
| 1. | Власть, основанная на принуждении | Эта власть основана на исключительных личных свойствах руководителя |
| 2. | Власть, основанная на вознаграждении | Исполнитель верит, что влияющий имеет право отдавать приказания, и что его долг — подчиняться им |
| 3. | Экспертная власть | Ассоциируется со страхом лишиться или не получить удовлетворение какой-то насущной потребности (уважения, работы, положения в обществе). |
| 4. | Эталонная власть | Подчиненный убежден, что влияющий обладает специальными знаниями, которые позволят удовлетворить потребность. |
| 5. | Законная власть | Имеет место положительное подкрепление воздействия вознаграждением, которое активизирует исполнительную деятельность подчиненного. |

9. В число проблем, связанных с неформальными организациями, входят:

- снижение эффективности,
- более высокая производительность труда
- высокий дух коллективизма
- распространение ложных слухов,
- тенденция сопротивляться переменам.
- большая преданность организации,

10. Рабочая команда – это:

- совокупность личных и социальных отношений, возникающих спонтанно как результат взаимодействий сотрудников.
 - небольшая группа стремящихся к достижению общей цели постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия работников.
 - созданная по воле руководства структура, ее устройство и тип зависят от руководства сознательно с помощью проектирования.
- естественная рабочая группа, которой предоставлена существенная автономия, оно несет

полную ответственность за поведение своих членов и результаты производственной деятельности.

11. Соотнесите этапы образования рабочей команды и их содержание:

1. Формирование. Члены группы конкурируют за обладание более высоким статусом, за относительное влияние, дискутируют о направлениях развития. Группа испытывает внешнее давление, между ее участниками складываются достаточно напряженные отношения.

2. Смятение.

Рано или поздно распадаются самые успешные группы, комитеты и проектные команды, интенсивные социальные отношения их участников постепенно сходят на нет.

3. Нормирование.

Группа начинает совместное движение к общим целям, устанавливаются равновесие конкурирующих сил и групповые нормы, определяющие поведение ее членов, сотрудничество членов команды становится все более эффективным.

4. Выполнение

работы. Члены команды обмениваются информацией, узнают и принимают друг друга, формулируют задачи группы. Преобладает аура вежливости, взаимоотношения членов группы отличаются осторожностью.

5. Расформирование.

Группа вступает в стадию зрелости, она способна решать самые сложные задачи, каждый ее член исполняет несколько функциональных ролей.

12. По своему отношению к работе руководители делятся на:

- Традиционных и инновационных
- Пассивных и активных
- Открытых и закрытых

13. Лидерство это:

- способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижение целей организации.
- такая манера поведения, к которой прибегает менеджер в стрессовой или конфликтной ситуации, выйти из которой традиционными средствами невозможно.
- любое поведение одного индивидуума, которое вносит изменения в поведение, отношения, ощущения и т.п. другого индивида.
- возможность влиять на поведение других.
- общая характеристика способов, с помощью которых происходит взаимодействие руководителей и подчиненных.

14. Соотнесите понятие и его содержание:

1. авторитарный стиль характеризуется разделением власти и участием подчиненных в принятии решений.

2 демократический стиль руководитель ставит перед исполнителями проблему, создает необходимые организационные условия для их работы, определяет ее правила, задает границы решения, а сам отходит на второй план, оставляя за собой функции консультанта, арбитра, эксперта, оценивающего полученные результаты.

3 либеральный стиль основывается на отдаче подчиненным в приказной форме распоряжений без всяких объяснений их связи с общими целями и задачами деятельности организации.

15. Мотивацией называется:

- а) стимулирование труда;
- б) совокупность ведущих мотивов;
- в) актуальность той или иной потребности для человека;
- г) процесс побуждения деятельности для достижения цели;
- д) правила, способствующие повышению эффективности труда.

16. К содержательным теориям мотивации относятся:

- а) модель Портера – Лоулера;
- б) иерархия потребностей А. Маслоу;
- в) теория ожиданий и предпочтений В. Врума;
- г) теория равенства С. Адамса;
- д) система НОТ Ф. Тейлора.

17. К. Алдерфер выделил:

- а) потребности власти, успеха, причастности;
- б) гигиенические факторы и мотиваторы;
- в) пять групп потребностей, движение от потребности к потребности происходит снизу вверх;
- г) авторитарный и демократический стили управления людьми в организации;
- д) потребности существования, взаимосвязи и роста, движение от потребности к потребности происходит как снизу вверх, так и сверху вниз.

18. Теория справедливости предполагает, что:

- а) человек ленив по своей природе;
- б) если затраченные усилия будут вознаграждены достойно, то мотивация повысится;
- в) результативный труд ведет к удовлетворению;
- г) восприятие вознаграждения разными людьми неоднозначно;
- д) восприятие справедливости у работников носит ярко выраженный субъективный характер.

19. Стимулирование классифицируется как:

- а) материальное и нематериальное;
- б) социальное и биологическое;
- в) духовное и материальное;
- г) моральное и денежное;
- д) сознательное и подсознательное.

20. Соотнесите основные условия эффективной командной работы и их содержание:

1. Поддерживающее окружение. Члены команды должны иметь необходимую для выполнения задач квалификацию и желание совместно участвовать в процессе труда. Но командная работа предполагает, что каждый из них четко осознает роли всех членов группы. Тогда команда действует в соответствии с ситуацией, не дожидаясь приказов сверху.

2. Квалификация и четкое осознание выполняемых ролей. Одна из основных задач менеджмента компании состоит в том, чтобы удержать членов команды на пути, ведущем к достижению общей цели. Перед каждой командой должна высшая ее цель, стремление к которой объединяет усилия сотрудников.

3. Сверхзадача. Один из основных стимулов командной работы – материальное и моральное вознаграждение, которое должно иметь ценность для членов группы, восприниматься как заслуженное и побуждать сотрудников к выполнению общих задач.

4. Командное вознаграждение. Формирование благоприятной внешней среды предполагает, что менеджмент оказывает всемерную помощь рабочим группам в формулировании общих целей, выделяет необходимое для совместной работы время и демонстрирует веру в способности членов групп.

21. К потенциальным выгодам, связанным с неформальными организациями, относятся:

- высокий дух коллективизма
- более высокая производительность труда
- снижение эффективности,
- большая преданность организации,
- распространение ложных слухов,
- тенденция сопротивляться переменам.

22. Самоуправляемая команда – это:

- совокупность личных и социальных отношений, возникающих спонтанно как результат взаимодействий сотрудников.

- небольшая группа стремящихся к достижению общей цели постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия работников.
- созданная по воле руководства структура, ее устройство и тип зависят от руководства сознательно с помощью проектирования.
- естественная рабочая группа, которой предоставлена существенная автономия, оно несет полную ответственность за поведение своих членов и результаты производственной деятельности.

23. Соотнесите понятие дополнительных типов управления и их содержание:

1. Патернализм (материализм)
сочетание высокого уровня заботы о производстве с высоким уровнем заботы о людях, однако он носит не интеграционный характер, а дополняющий. Приоритет отдается исполнительности.
2. Оппортунизм
означает лицевую, фронтальную сторону, но фронтальная сторона может быть фальшивой, так как загоразживает то, что в действительности находится за ней.
3. Фасадизм
сочетание любых или всех подходов к управлению, которые способны укрепить положение руководителя или дать ему определенные личные преимущества.

24. По своему отношению к работе руководители делятся на:

- Традиционных и инновационных
- Пассивных и активных
- Открытых и закрытых

25. Стиль руководства это:

- способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижение целей организации.
- такая манера поведения, к которой прибегает менеджер в стрессовой или конфликтной ситуации, выйти из которой традиционными средствами невозможно.
- любое поведение одного индивидуума, которое вносит изменения в поведение, отношения, ощущения и т.п. другого индивида.
- возможность влиять на поведение других.
- общая характеристика способов, с помощью которых происходит взаимодействие руководителей и подчиненных.

26. К содержательным теориям мотивации относятся:

- а) модель Портера – Лоулера;
- б) иерархия потребностей А. Маслоу;
- в) теория ожиданий и предпочтений В. Врума;
- г) теория равенства С. Адамса;
- д) система НОТ Ф. Тейлора.

27. Теория ожиданий предполагает:

- а) наличие авторитарного стиля руководства;
- б) справедливость по отношению к другим работникам при распределении вознаграждения;
- в) возможность творческого отношения к труду со стороны работника;
- г) наличие валентности у работников;
- д) взаимосвязь между внутренними и внешними вознаграждениями.

28. Теория справедливости предполагает, что:

- а) человек ленив по своей природе;
- б) если затраченные усилия будут вознаграждены достойно, то мотивация повысится;
- в) результативный труд ведет к удовлетворению;
- г) восприятие вознаграждения разными людьми неоднозначно;
- д) восприятие справедливости у работников носит ярко выраженный субъективный характер.

29. Стимулирование классифицируется как:

- а) материальное и нематериальное;
- б) социальное и биологическое;
- в) духовное и материальное;
- г) моральное и денежное;
- д) сознательное и подсознательное.

30. Одним из основных принципов стимулирования является:

- а) сочетание моральных и материальных стимулов;
- б) превышение материальной составляющей над моральной;
- в) обязательное наличие бонусов в оплате труда работников;
- г) участие работников в управлении и разработке форм оплаты труда;
- д) государственное регулирование форм оплаты труда.

31 Неформальная организация – это:

- совокупность личных и социальных отношений, возникающих спонтанно как результат взаимодействий сотрудников.

- небольшая группа стремящихся к достижению общей цели постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия работников.

созданная по воле руководства структура, ее устройство и тип зависят от руководства сознательно с помощью проектирования

32. В число проблем, связанных с неформальными организациями, входят:

- снижение эффективности,
- более высокая производительность труда
- высокий дух коллективизма
- распространение ложных слухов,
- тенденция сопротивляться переменам.
- большая преданность организации.

33. Соотнесите этапы образования рабочей команды и их содержание:

1. Формирование. Члены группы конкурируют за обладание более высоким статусом, за относительное влияние, дискутируют о направлениях развития. Группа испытывает внешнее давление, между ее участниками складываются достаточно напряженные отношения.

2 Смятение.

Рано или поздно распадаются самые успешные группы, комитеты и проектные команды, интенсивные социальные отношения их участников постепенно сходят на нет.

3 Нормирование.

Группа начинает совместное движение к общим целям, устанавливаются равновесие конкурирующих сил и групповые нормы, определяющие поведение ее членов, сотрудничество членов команды становится все более эффективным.

4 Выполнение

работы. Члены команды обмениваются информацией, узнают и принимают друг друга, формулируют задачи группы. Преобладает аура вежливости, взаимоотношения членов группы отличаются осторожностью.

5 Расформирование.

Группа вступает в стадию зрелости, она способна решать самые сложные задачи, каждый ее член исполняет несколько функциональных ролей.

34. Вознаграждение – это:

- а) цель, к достижению которой стремится человек;
- б) награда в виде повышения в должности;
- в) мотив, заставляющий человека действовать;
- г) все, что работник считает для себя ценным;
- д) средство удовлетворения потребности.

35. Двухфакторная теория Ф. Герцберга направле на:

- а) на профессиональный отбор рабочих и менеджеров на основе научных критериев;
- б) создание психологической атмосферы в коллективах, способствующей повышению производительности труда;
- в) выявление стиля руководства людьми в процессе трудовой деятельности;
- г) удовлетворение определенных групп потребностей работников;
- д) определение удовлетворенности или неудовлетворенности персонала своим трудом.

36. Теория ожиданий предполагает:

- а) наличие авторитарного стиля руководства;
- б) справедливость по отношению к другим работникам при распределении вознаграждения;
- в) возможность творческого отношения к труду со стороны работника;
- г) наличие валентности у работников;
- д) взаимосвязь между внутренними и внешними вознаграждениями.

37. Модель Портера – Лоулера показывает, что:

- а) работник удовлетворяет свои потребности посредством вознаграждения, полученного за достигнутые результаты;
- б) эффективный труд достигается только за счет принуждения;
- в) труд для человека процесс естественный;
- г) удовлетворение работника способствует эффективному труду;
- д) работник стремится к ответственности и самоконтролю.

38. Одним из основных принципов стимулирования является:

- а) сочетание моральных и материальных стимулов;
- б) превышение материальной составляющей над моральной;
- в) обязательное наличие бонусов в оплате труда работников;
- г) участие работников в управлении и разработке форм оплаты труда;
- д) государственное регулирование форм оплаты труда.

39. Укажите три основных подхода к определению эффективности лидерства

- Системный
- Ситуационный
- Поведенческий
- Процессный
- С позиции личных качеств
- С позиции человеческих отношений

40. Власть это:

- способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижение целей организации.
- такая манера поведения, к которой прибегает менеджер в стрессовой или конфликтной ситуации, выйти из которой традиционными средствами невозможно.
- любое поведение одного индивидуума, которое вносит изменения в поведение, отношения, ощущения и т.п. другого индивида.
- возможность влиять на поведение других.
- общая характеристика способов, с помощью которых происходит взаимодействие руководителей и подчиненных.

41. Соотнесите понятие и его содержание:

- | | |
|---|---|
| 1. Власть, основанная на принуждении | Эта власть основана на исключительных личных свойствах руководителя |
| 2. Власть, основанная на вознаграждении | Исполнитель верит, что влияющий |

имеет право отдавать приказание, и что его долг — подчиняться им

3 Экспертная власть

Ассоциируется со страхом лишиться или не получить удовлетворение какой-то насущной потребности (уважения, работы, положения в обществе).

4 Эталонная власть

Подчиненный убежден, что влияющий обладает специальными знаниями, которые позволят удовлетворить потребность.

5 Законная власть

Имеет место положительное подкрепление воздействия вознаграждением, которое активизирует исполнительную деятельность подчиненного.

42. Соотнесите основные условия эффективной командной работы и их содержание:

1. Поддерживающее окружение.

Члены команды должны иметь необходимую для выполнения задач квалификацию и желание совместно участвовать в процессе труда. Но командная работа предполагает, что каждый из них четко осознает роли всех членов группы. Тогда команда действует в соответствии с ситуацией, не дожидаясь приказов сверху.

2 Квалификация и четкое осознание выполняемых ролей.

Одна из основных задач менеджмента компании состоит в том, чтобы удержать членов команды на пути, ведущем к достижению общей цели. Перед каждой командой должна высшая ее цель, стремление к которой объединяет усилия сотрудников.

3 Сверхзадача.

Один из основных стимулов командной работы – материальное и моральное вознаграждение, которое должно иметь ценность для членов группы, восприниматься как заслуженное и побуждать сотрудников к выполнению общих задач.

4 Командное вознаграждение

Формирование благоприятной внешней среды предполагает, что менеджмент оказывает всемерную помощь рабочим группам в формулировании общих целей, выделяет необходимое для совместной работы время и демонстрирует веру в способности членов групп.

43. К потенциальным выгодам, связанным с неформальными организациями, относятся:

- высокий дух коллективизма
- более высокая производительность труда
- снижение эффективности,
- большая преданность организации,
- распространение ложных слухов,
- тенденция сопротивляться переменам.

44. Формальная организация – это:

- совокупность личных и социальных отношений, возникающих спонтанно как результат взаимодействий сотрудников.
- небольшая группа стремящихся к достижению общей цели постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия работников.
- созданная по воле руководства структура, ее устройство и тип стоятся руководством сознательно с помощью проектирования.
- естественная рабочая группа, которой предоставлена существенная автономия, оно несет полную ответственность за поведение своих членов и результаты производственной деятельности.

**Примерные оценочные материалы
для проведения промежуточной аттестации (зачет, экзамен)
по итогам освоения дисциплины (модуля)**

Вопросы к зачету по дисциплине «Организационное поведение»

1. Понятие организационного поведения
2. Характерные особенности организационного поведения
3. Основопологающие концепции организационного поведения
4. Базисные концепции о природе человека
5. Базисные концепции о природе организаций
6. Основные подходы к изучению поведения человека в организации
7. Психоаналитическая теория личности
8. Поведенческое направление в теории личности

9. Гуманистическое направление в теории личности
10. Основные положения теории З. Фрейда
11. Особенности неопрейдизма как психоаналитической теории личности
12. Классическая теория научения Берреса Фредерика Скиннера
13. Теория социального научения А. Бандуро
14. Феноменологическая теория Карла Роджерса
15. Понятие и содержание организационной культуры
16. Поддержание организационной культуры
17. Изменение организационной культуры
18. Понятие и значение коммуникаций в организации
19. классификация коммуникаций в организации
20. Восходящие коммуникации
21. Нисходящие коммуникации
22. Горизонтальные коммуникаций
23. Электронные коммуникации
24. Неформальные коммуникации
25. Формы деловой коммуникации в организациях.
26. Деловой разговор
27. Деловая беседа
28. Деловое совещание
29. Деловые переговоры
30. Мотивация и результативность организации
31. Понятие мотивации и основные этапы развития системы мотивации
32. Основные теории мотивации
33. Теория иерархии потребностей А. Маслоу
34. Теория потребностей К.Альдерфера
35. Теории потребностей Д. Мак-Клелланда
36. Двухфакторная модель Ф. Герцберга
37. Теория ожиданий
38. Теория справедливости
39. Модель Портера - Лоулера
40. Стимулирование и результативность труда
41. Основные принципы стимулирования труда
42. Виды стимулов
43. Понятие и характеристики лидерства
44. Основные подходы к определению эффективности лидерства
45. Понятие и формы власти
46. Стили руководства
47. Характеристики и особенности авторитарного стиля руководства
48. Характеристики и особенности демократического стиля руководства
49. Характеристики и особенности либерального стиля руководства
50. Природа руководства
51. Поведенческие подходы к стилям руководства
52. Ситуационные подходы к руководству
53. Модель ситуационного руководства П. Герси и К. Бланчарда
54. Модель руководства «путь-цель»
55. Групповая динамика и классификация групп в организации
56. Характеристики неформальных организаций
57. Управление неформальной организацией
58. Управление групповой динамикой
59. Потенциальные недостатки работы в группах
60. Понятие рабочей команды и этапы ее образования
61. Условия эффективной работы команды
62. Командное строительство
63. Самоуправляемые команды
64. Особенности организационного поведения в современных условиях

65. Природный стиль организационного поведения
66. Предпринимательский стиль организационного поведения
67. Конфликты как результаты организационных изменений
68. Виды конфликтов в организации
69. Причины возникновения конфликтов в организации
70. Стратегии разрешения конфликта в организации
71. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликтов
72. Ассертивное поведение и условия его эффективного применения
73. Понятие стресса
74. Основные причины возникновения стресса в процессе трудовой деятельности.
75. Методы управления стрессом.

Темы письменных работ (эссе, рефераты, курсовые работы и др.)