

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
Обнинский институт атомной энергетики –
филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
(ИАТЭ НИЯУ МИФИ)

ОТДЕЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК

Одобрено на заседании Ученого
совета ИАТЭ НИЯУ МИФИ
Протокол № 23.4 от 24.04.2023

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине

ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

название дисциплины

для направления подготовки

38.03.02 «Менеджмент»»

код и название направления подготовки

образовательная программа

"Цифровой маркетинг и цифровая логистика"

Форма обучения: очная

г. Обнинск 2023г.

Область применения

Фонд оценочных средств (ФОС) – является неотъемлемой частью учебно-методического комплекса учебной дисциплины «Теория организации и организационное поведение» и предназначен для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу данной дисциплины.

Цели и задачи фонда оценочных средств

Целью Фонда оценочных средств является установление соответствия уровня подготовки обучающихся требованиям федерального государственного образовательного стандарта.

Для достижения поставленной цели Фондом оценочных средств по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» решаются следующие задачи:

- контроль и управление процессом приобретения обучающимися знаний, умений и навыков, предусмотренных в рамках данного курса;
- контроль и оценка степени освоения компетенций, предусмотренных в рамках данного курса;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс в рамках данного курса.

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

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

В результате освоения ООП бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Коды компетенций	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
ОПК-1	Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	З-ОПК-1 Знать: основы экономических, организационных и управленческих теорий в объеме, необходимом для успешной профессиональной деятельности У-ОПК-1 Уметь: осуществлять постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук В-ОПК-1 Владеть: методами получения и расчета основных экономических показателей

1.2. Этапы формирования компетенций в процессе освоения ООП бакалавриата.

Компоненты компетенций, как правило, формируются при изучении нескольких дисциплин, а также в немалой степени в процессе прохождения практик, НИР и во время самостоятельной работы обучающегося. Выполнение и защита ВКР являются видом учебной деятельности, который завершает процесс формирования компетенций.

Этапы формирования компетенции в процессе освоения дисциплины:

- **начальный** этап – на этом этапе формируются знаниевые и инструментальные основы компетенции, осваиваются основные категории, формируются базовые умения. Студент воспроизводит термины, факты, методы, понятия, принципы и правила; решает учебные задачи по образцу;
- **основной** этап – знания, умения, навыки, обеспечивающие формирование компетенции, значительно возрастают, но еще не достигают итоговых значений. На этом этапе студент осваивает аналитические действия с предметными знаниями по дисциплине, способен

самостоятельно решать учебные задачи, внося коррективы в алгоритм действий, осуществляя коррекцию в ходе работы, переносит знания и умения на новые условия;

- **завершающий этап** – на этом этапе студент достигает итоговых показателей по заявленной компетенции, то есть осваивает весь необходимый объем знаний, овладевает всеми умениями и навыками в сфере заявленной компетенции. Он способен использовать эти знания, умения, навыки при решении задач повышенной сложности и в нестандартных условиях.

Этапы формирования компетенций в ходе освоения дисциплины отражаются в тематическом плане (см. РПД).

1.3. Связь между формируемыми компетенциями и формами контроля их освоения

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Индикатор достижения компетенции	Наименование оценочного средства текущей и промежуточной аттестации
Текущий контроль, 3 семестр			
1	Теория организации		
1.1	Теория организации и ее место в системе знаний	З-ОПК-1, У-ОПК-1 В-ОПК-1	Тестирование Реферат, Опрос
1.2	Системные связи и системное поведение	З-ОПК-1, У-ОПК-1 В-ОПК-1	Тестирование Реферат, Опрос
1.3	Классификация систем	З-ОПК-1, У-ОПК-1 В-ОПК-1	Тестирование Реферат, Опрос
1.4	Системный подход в теории организации	З-ОПК-1, У-ОПК-1 В-ОПК-1	Тестирование Реферат, Опрос
1.5	Методы приема и анализа	З-ОПК-1, У-ОПК-1 В-ОПК-1	Тестирование Реферат, Опрос
1.6	Понятие организации как социальной системы	З-ОПК-1, У-ОПК-1 В-ОПК-1	Тестирование Реферат, Опрос
1.7	Основные законы и принципы организации	З-ОПК-1, У-ОПК-1 В-ОПК-1	Тестирование Реферат, Опрос
1.8	Сущность экономической организации	З-ОПК-1, У-ОПК-1 В-ОПК-1	Тестирование Реферат, Опрос
1.9	Макроокружение и деловая среда	З-ОПК-1, У-ОПК-1 В-ОПК-1	Тестирование Реферат, Опрос
1.10	Организационная культура организации и ее эффективность	З-ОПК-1, У-ОПК-1 В-ОПК-1	Тестирование Реферат, Опрос
1.11	Основные признаки и функции организационной культуры, типология организационных структур.	З-ОПК-1, У-ОПК-1 В-ОПК-1	Тестирование Реферат, Опрос
1.12	Коммуникация в управлении	З-ОПК-1, У-ОПК-1 В-ОПК-1	Тестирование Реферат, Опрос
1.13	Управление и информация в теории организации.	З-ОПК-1, У-ОПК-1 В-ОПК-1	Тестирование Реферат, Опрос
1.14	Проектирование организационных систем.	З-ОПК-1, У-ОПК-1 В-ОПК-1	Тестирование Реферат, Опрос
1.15	Формы интеграции науки с производственными тенденциями развития мировой экономической системы.	З-ОПК-1, У-ОПК-1 В-ОПК-1	Тестирование Реферат, Опрос
1.16	Функциональный аудит и международные стандарты.	З-ОПК-1, У-ОПК-1 В-ОПК-1	Тестирование Реферат, Опрос

1.17	Методы организации инновационного процесса. И проектирование систем.	3-ОПК-1, У-ОПК-1 В-ОПК-1	Тестирование Реферат, Опрос
Промежуточный контроль, 3 семестр			
	Зачет	3-ОПК-1, У-ОПК-1 В-ОПК-1	Вопросы зачета
Текущая аттестация, 4 семестр			
2	Организационное поведение		
2.1	Организация, поведение, эффективность	3-ОПК-1, У-ОПК-1 В-ОПК-1	Тестирование Реферат, Опрос
2.2	Мотивы деятельности. Мотивационное управление	3-ОПК-1, У-ОПК-1 В-ОПК-1	Тестирование Реферат, Опрос
2.3	Коммуникация	3-ОПК-1, У-ОПК-1 В-ОПК-1	Тестирование Реферат, Опрос
2.3	Социально-психологическая группа.	3-ОПК-1, У-ОПК-1 В-ОПК-1	Тестирование Реферат, Опрос
2.4	Динамические процессы группового развития	3-ОПК-1, У-ОПК-1 В-ОПК-1	Тестирование Реферат, Опрос
Промежуточная аттестация, 4 семестр			
6.	Экзамен	3-ОПК-1, У-ОПК-1 В-ОПК-1	Вопросы экзамена, устный опрос / Защита реферата
Всего 6.			

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Конечными результатами освоения программы дисциплины являются сформированные когнитивные дескрипторы «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным компетенциям, которые приведены в п.1.1. Формирование этих дескрипторов происходит в процессе изучения дисциплины по этапам в рамках различного вида учебных занятий и самостоятельной работы.

Выделяются три уровня сформированности компетенций на каждом этапе: пороговый, продвинутый и высокий.

Уровни	Содержательное описание уровня	Основные признаки выделения уровня	БРС, % освоения	ECTS/Пятибалльная шкала для оценки экзамена/зачета
Высокий <i>Все виды компетенций сформированы на высоком уровне в соответствии с целями и задачами дисциплины</i>	Творческая деятельность	<i>Включает нижестоящий уровень. Студент демонстрирует свободное обладание компетенциями, способен применить их в нестандартных ситуациях: показывает умение самостоятельно принимать решение, решать проблему/задачу теоретического или прикладного характера на основе изученных методов, приемов, технологий</i>	90-100	А/ Отлично / Зачтено
Продвинутый <i>Все виды компетенций сформированы на продвинутом уровне в</i>	Применение знаний и умений в более широких контекстах учебной и	<i>Включает нижестоящий уровень. Студент может</i>	85-89	В/ Очень хорошо/ Зачтено

<i>соответствии с целями и задачами дисциплины</i>	профессиональной деятельности, нежели по образцу, большей долей самостоятельности и инициативы	доказать владение компетенциями: демонстрирует способность собирать, систематизировать, анализировать и грамотно использовать информацию из самостоятельно найденных теоретических источников и иллюстрировать ими теоретические положения или обосновывать практику применения.	75-84	С/ Хорошо/ Зачтено
Пороговый <i>Все виды компетенций сформированы на пороговом уровне</i>	Репродуктивная деятельность	Студент демонстрирует владение компетенциям и в стандартных ситуациях: излагает в пределах задач курса теоретически и практически контролируемый материал.	65-74	Д/Удовл етворите льно/ Зачтено
			60-64	Е/Посре дственн о /Зачтено
Ниже порогового	Отсутствие признаков порогового уровня: компетенции не сформированы. Студент не в состоянии продемонстрировать обладание компетенциями в стандартных ситуациях.		0-59	Неудовл етворите льно/ Зачтено

Оценивание результатов обучения студентов по дисциплине осуществляется по регламенту текущего контроля и промежуточной аттестации.

Критерии оценивания компетенций на каждом этапе изучения дисциплины для каждого вида оценочного средства и приводятся в п. 4 ФОС. Итоговый уровень сформированности компетенции при изучении дисциплины определяется по таблице. При этом следует понимать, что граница между уровнями для конкретных результатов освоения образовательной программы может смещаться.

Уровень сформированности компетенции	Текущий контроль	Промежуточная аттестация
высокий	высокий	высокий
	<i>продвинутый</i>	<i>высокий</i>
	<i>высокий</i>	<i>продвинутый</i>
продвинутый	<i>пороговый</i>	<i>высокий</i>
	<i>высокий</i>	<i>пороговый</i>
	продвинутый	продвинутый
	<i>продвинутый</i>	<i>пороговый</i>
	<i>пороговый</i>	<i>продвинутый</i>
пороговый	пороговый	пороговый
ниже порогового	пороговый	ниже порогового
	ниже порогового	-

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков или опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Итоговая аттестация по дисциплине является интегральным показателем качества теоретических и практических знаний и навыков обучающихся по дисциплине и складывается из оценок, полученных в ходе текущей и промежуточной аттестации.

Текущая аттестация в семестре проводится с целью обеспечения своевременной обратной связи, для коррекции обучения, активизации самостоятельной работы обучающихся.

Промежуточная аттестация предназначена для объективного подтверждения и оценивания достигнутых результатов обучения после завершения изучения дисциплины.

Текущая аттестация осуществляется два раза в семестр:

- контрольная точка № 1 (КТ № 1) – выставляется в электронную ведомость не позднее 8 недели учебного семестра. Включает в себя оценку мероприятий текущего контроля аудиторной и самостоятельной работы обучающегося по разделам/темам учебной дисциплины с 1 по 8 неделю учебного семестра.

- контрольная точка № 2 (КТ № 2) – выставляется в электронную ведомость не позднее 16 недели учебного семестра. Включает в себя оценку мероприятий текущего контроля аудиторной и самостоятельной работы обучающегося по разделам/темам учебной дисциплины с 9 по 16 неделю учебного семестра. Результаты текущей и промежуточной аттестации подводятся по шкале бально-рейтинговой системы.

Этап рейтинговой системы / Оценочное средство	Неделя	Балл	
		Минимум*	Максимум
Текущая аттестация	1-16	36	60
Контрольная точка № 1	7-8	18	30
Тестирование	8	10	20
Опрос	1-8	8	10
Контрольная точка № 2	15-16	18	30

Реферат	15	12	20
Опрос	9-16	6	10
Промежуточная аттестация	-	24	40
зачет	-	24	40
Зачетные билеты	-	-	-
Защита реферата	-	-	-
Текущая аттестация	22-38	36	60
Контрольная точка № 1	29	18	30
Тестирование	29	10	20
Опрос	22-29	8	10
Контрольная точка № 2	37-38	18	30
Реферат	37	12	20
Опрос	22-38	6	10
Промежуточная аттестация	-	24	40
Экзамен	-	24	40
Экзаменационные билеты	-	-	-
Защита реферата	-	-	-
ИТОГО по дисциплине		60	100

* - Минимальное количество баллов за оценочное средство – это количество баллов, набранное обучающимся, при котором оценочное средство засчитывается, в противном случае обучающийся должен ликвидировать появившуюся академическую задолженность по текущей или промежуточной аттестации. Минимальное количество баллов за текущую аттестацию, в т.ч. отдельное оценочное средство в ее составе, и промежуточную аттестацию составляет 60% от соответствующих максимальных баллов.

Процедура оценивания знаний, умений, владений по дисциплине включает учет успешности по всем видам заявленных оценочных средств.

Устный опрос проводится на каждом практическом занятии и затрагивает как тематику прошедшего занятия, так и лекционный материал. Применяется групповое оценивание ответа или оценивание преподавателем.

Темы рефератов распределяются на первом занятии, готовые рефераты докладываются на занятиях в сопровождении презентаций в соответствии с установленным преподавателем графиком.

Тесты по темам проводятся на практических занятиях и включают вопросы по изученным темам.

Доклад с презентацией (Защите реферата).

Данный вид контроля, рассматривает возможность студента помимо личностных знаний, навыков, и умений, приобретать компетенции в поведенческом аспекте, что особенно важно в работе менеджера в публичной и общественной сфере. Это дает возможность воспитать уверенность в общении с аудиторией, способность при ответах использовать накопленные знания, а также имеющийся учебный материал.

По окончании освоения дисциплины проводится промежуточная аттестация в виде зачета/экзамена/защиты реферата в первом полугодии и экзамена во втором, что позволяет оценить совокупность приобретенных в процессе обучения компетенций. При выставлении итоговой оценки применяется балльно-рейтинговая система оценки результатов обучения.

Зачет/Экзамен/защита реферата предназначен для оценки работы обучающегося в течение всего срока изучения дисциплины и призван выявить уровень, прочность и систематичность полученных обучающимся теоретических знаний и умений, способности приводить примеры практического использования знаний (например, применять их в решении практических задач), приобретения навыков самостоятельной работы, развития творческого мышления.

Оценка сформированности компетенций на зачете/экзамене для тех обучающихся, которые пропускали занятия и не участвовали в проверке компетенций во время изучения дисциплины, проводится после индивидуального собеседования с преподавателем по пропущенным или не усвоенным обучающимся темам с последующей оценкой самостоятельно усвоенных знаний.

4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков

4.1 вопросы экзамена

4.2 темы эссе, рефератов, докладов, сообщений

4.3 комплект разноуровневых задач (заданий)

4.4 кейс

4.5 тестовые задания

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»

Обнинский институт атомной энергетики –

филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»

(ИАТЭ НИЯУ МИФИ)

ОТДЕЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК

Направление	<u>«38.03.02 «Менеджмент»</u>
Образовательная программа	<u>«Цифровой маркетинг и цифровая логистика»</u>
Дисциплина	<u>Теория организации и организационное поведение</u>

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №__

1. «Тектология» Богданова А.А., сущность, назначение, роль в теории организации. Понятие «дезорганизации» и «реорганизации».
.....
2. Сложные системы. Общие свойства, типы системных связей
.....
3. Влияние организационной культуры на эффективность деятельности организации
.....

Составитель _____ С.А. Новосадов

Начальник отделения СЭН _____ А.А. Кузнецова

«__» _____ 20 г.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»

Обнинский институт атомной энергетики –

филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»

(ИАТЭ НИЯУ МИФИ)

ОТДЕЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК

Направление	«38.03.02 «Менеджмент»
Образовательная программа	«Цифровой маркетинг и цифровая логистика»
Дисциплина	Теория организации и организационное поведение

ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ

1. Теория организации. Ее сущность, разделы науки и практики, на которые она базируется.
2. Дать понятие «субъекта» и «объекта» организации.
2. «Тектология» Богданова А.А., сущность, назначение, роль в теории организации. Понятие «дезорганизации» и «реорганизации». Главный постулат Теории организации.
3. Закон самосохранения. Основные факторы самосохранения и устойчивости организации.
4. Важнейшие общие системные свойства организации.
5. Закон развития. Основные принципы, с помощью которых он реализуется.
6. Организационная система. Понятие «иерархии системы». Кто определяет или задает функции системы.
7. Закон синергии. Синергический эффект в организации.
8. Системный подход, системный анализ. Назначение и применение.
9. Понятие «черного» и «белого» ящика в системном анализе.
10. Закон информированности-упорядоченности.
11. Основные характеристики качества информации в организации.
12. Сложные системы. Общие свойства, типы системных связей.
13. Закон единства анализа-синтеза. Понятие закона применительно к процессам и объектам организации.
14. Социальная организация. Система связи и управления.
15. Понятие «бифуркации» и «точки бифуркации». Общая схема любой организационной системы.
16. Закон композиции и пропорциональности. Понятие композиция, пропорциональность, гармония.
17. Основные признаки и классификация организации.
18. Некоммерческие организации, ЗАО. ООО, Государственное унитарное предприятие.
19. Структура организации. Задачи организационных структур управления (ОСУ).
20. Основные принципы формирования ОСУ.
21. Основопологающие элементы современной организации.
22. Миссия, цель организации. Стратегические, тактические, оперативные цели.
23. Функциональный аудит. Основные задачи организационного аудита.
24. Макроокружение организации. Основные элементы макросреды.

25. Жизненный цикл организации. Основные этапы.
26. Стратегия 2-х S-образных кривых.
27. Формы организации инновационного процесса.
28. Основные этапы инновационного процесса на предприятии.
29. Категория управления, ее определение. Обратная связь.
30. Сущность системно-кибернетического подхода при исследовании сложных систем.
31. Понятие конфликтов. Типы конфликтов.
32. Правила предотвращения и создания конфликтов.
33. Самоорганизация. Определение, основные условия для процесса самоорганизации.
34. Два основных подхода к исследованию процессов самоорганизации.
35. Финансово-промышленные группы, их особенности. Транснациональные корпорации (ТНК).
36. Понятие категории «Закон». Взаимосвязь понятий зависимость, закон, закономерность.
37. Общие, частные, специфические законы социально-экономической организации.
38. Основные формы организации рискованного бизнеса.
39. Процесс проектирования организации.
40. Коммуникация в организации. Основные типы коммуникации.
41. Понятие организационной культуры предприятия. Основные признаки и функции организационной культуры.
42. Классификация видов организационных структур
43. Влияние организационной культуры на эффективность деятельности организации.
44. Горизонтальное разделение труда в организации. Вертикальное разделение труда в организации.
45. Распределение прав и ответственности в организации, делегирование должностных полномочий.
46. Ролевое поведение. Модель ролевого поведения. Его значения для адаптации в организации. Различие между «ролью» и «маской». Основные характеристики роли. Понятия «статус» и «роль».
47. Понятие групповой динамики. Влияние группы на ее членов: процессы группового влияния и социального давления
48. Применимость командного принципа организации работы группы. Понятие команды. Основные правила функционирования команды. Принцип функционально-ролевой соотнесенности.
49. Интеракционистский подход к интерпретации взаимодействия работников. Теория каузальной атрибуции. Теорема Томаса.
50. Культура организации. Виды корпоративных культур.
51. Влияние корпоративной культуры на адаптацию нового члена коллектива, выбор методов управления и средств мотивирования работников.
52. Лидерство и руководство – сходство и различия. Природа лидерства. Понятие стиля руководства.
53. Этапы развития группы. Модели формирования коллектива.
54. Феномен лидерства. Теории лидерства. Компоненты лидерского поведения.
55. Вербальные и невербальные средства общения. Виды коммуникативных барьеров. Потери информации при общении.
56. Социальная группа. Виды групп. Причины включения человека в группу. Нормы группового поведения и их характеристика.
57. Команда высшего руководства. Задачи высшего руководства. Роли в команде высшего руководства. Основные правила функционирования команды высшего руководства.
58. Необходимость руководства организацией. Руководитель как носитель основной управленческой концепции.
59. Сила, власть и влияние как условия реализации управленческих функций (обеспечение

- управленческих решений и поддержка персонала). Методы руководства.
60. Феномен конформизма.
 61. Сплоченность и совместимость.
 62. Невербальные средства общения.
 63. Понятие «функциональных» и «процессуальных» ролей. Виды процессуальных ролей.
 64. Социальная коммуникация. Коммуникативные сети и стили.
 65. Поляризация группового решения. Феномен «сдвига риска».
 66. Социальная фасилитация.
 67. Процессы социальной перцепции. Социальные стереотипы и установки.
 68. Интеракция как элемент процесса общения. Механизмы взаимовлияния: эмоциональное заражение, внушения, убеждение.

Оценка	Критерии оценки
Отлично 36-40	Студент должен: - продемонстрировать глубокое и прочное усвоение знаний программного материала; - исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал; - правильно формулировать определения; - продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой; - уметь сделать выводы по излагаемому материалу.
Хорошо 30-35	Студент должен: - продемонстрировать достаточно полное знание программного материала; - продемонстрировать знание основных теоретических понятий; достаточно последовательно, грамотно и логически стройно излагать материал; - продемонстрировать умение ориентироваться в литературе; - уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.
Удовлетворительно 24-29	Студент должен: - продемонстрировать общее знание изучаемого материала; - показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины; - уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - знать основную рекомендуемую программой учебную литературу.
Неудовлетворительно 23 и меньше	Студент демонстрирует: - незнание значительной части программного материала; - не владение понятийным аппаратом дисциплины; - существенные ошибки при изложении учебного материала; - неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - неумение делать выводы по излагаемому материалу.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
Обнинский институт атомной энергетики –
филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
(ИАТЭ НИЯУ МИФИ)

ОТДЕЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК

Направление	«38.03.02 «Менеджмент»
Образовательная программа	«Цифровой маркетинг и цифровая логистика»
Дисциплина	Теория организации и организационное поведение

ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ

1. Теория организации. Ее сущность, разделы науки и практики, на которые она базируется. Дать понятие «субъекта» и «объекта» организации.
2. «Тектология» Богданова А.А., сущность, назначение, роль в теории организации. Понятие «дезорганизации» и «реорганизации». Главный постулат Теории организации.
3. Закон самосохранения. Основные факторы самосохранения и устойчивости организации.
4. Важнейшие общие системные свойства организации.
5. Закон развития. Основные принципы, с помощью которых он реализуется.
6. Организационная система. Понятие «иерархии системы». Кто определяет или задает функции системы.
7. Закон синергии. Синергический эффект в организации.
8. Системный подход, системный анализ. Назначение и применение.
9. Понятие «черного» и «белого» ящика в системном анализе.
10. Закон информированности-упорядоченности.
11. Основные характеристики качества информации в организации.
12. Сложные системы. Общие свойства, типы системных связей.
13. Закон единства анализа-синтеза. Понятие закона применительно к процессам и объектам организации.
14. Социальная организация. Система связи и управления.
15. Понятие «бифуркации» и «точки бифуркации». Общая схема любой организационной системы.
16. Закон композиции и пропорциональности. Понятие композиция, пропорциональность, гармония.
17. Основные признаки и классификация организации.
18. Некоммерческие организации, ЗАО, ООО, Государственное унитарное предприятие.
19. Структура организации. Задачи организационных структур управления (ОСУ).
20. Основные принципы формирования ОСУ.
21. Основопологающие элементы современной организации.
22. Миссия, цель организации. Стратегические, тактические, оперативные цели.
23. Функциональный аудит. Основные задачи организационного аудита.
24. Макроокружение организации. Основные элементы макросреды.

25. Жизненный цикл организации. Основные этапы.
26. Стратегия 2-х S- образных кривых.
27. Формы организации инновационного процесса.
28. Основные этапы инновационного процесса на предприятии.
29. Категория управления, ее определение. Обратная связь.
30. Сущность системно-кибернетического подхода при исследовании сложных систем.
31. Понятие конфликтов. Типы конфликтов.
32. Правила предотвращения и создания конфликтов.
33. Самоорганизация. Определение, основные условия для процесса самоорганизации.
34. Два основных подхода к исследованию процессов самоорганизации.
35. Финансово-промышленные группы, их особенности. Транснациональные корпорации (ТНК).
36. Понятие категории «Закон». Взаимосвязь понятий зависимость, закон, закономерность.
37. Общие, частные, специфические законы социально-экономической организации.
38. Основные формы организации рискованного бизнеса.
39. Процесс проектирования организации.

Оценка	Критерии оценки
Отлично 36-40	Студент должен: - продемонстрировать глубокое и прочное усвоение знаний программного материала; - исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал; - правильно формулировать определения; - продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой; - уметь сделать выводы по излагаемому материалу.
Хорошо 30-35	Студент должен: - продемонстрировать достаточно полное знание программного материала; - продемонстрировать знание основных теоретических понятий; достаточно последовательно, грамотно и логически стройно излагать материал; - продемонстрировать умение ориентироваться в литературе; - уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.
Удовлетворительно 24-29	Студент должен: - продемонстрировать общее знание изучаемого материала; - показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины; - уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - знать основную рекомендуемую программой учебную литературу.
Неудовлетворительно 23 и меньше	Студент демонстрирует: - незнание значительной части программного материала; - не владение понятийным аппаратом дисциплины; - существенные ошибки при изложении учебного материала; - неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - неумение делать выводы по излагаемому материалу.

ОТДЕЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК

Направление	«38.03.02 «Менеджмент»
Образовательная программа	«Цифровой маркетинг и цифровая логистика»
Дисциплина	Теория организации и организационное поведение

**Темы эссе
(рефератов, докладов, сообщений)**

1. Основные этапы формирования и развития менеджмента
2. Истоки деловых конфликтов и их роль в процессе управления
3. Маркетинг в системе менеджмента
4. Управление персоналом на предприятии
5. Реструктуризация систем управления
6. Реструктуризация в кризисных ситуациях
7. Совершенствование организационной структуры управления предприятия
8. Современный менеджер – знания, способности, имидж
9. Стратегическое управление на предприятии
10. Стратегическое планирование как функция управления
11. Антикризисное управление на предприятии
12. Оценка эффективности управления на предприятии
13. Организационный аудит
14. Оценка возможностей использования японского менеджмента в российских условиях
15. Конфликты в организации
16. Управление личностью и управление группой
17. Социальные аспекты менеджмента
18. Финансовый менеджмент на предприятии
19. Производственный менеджмент
20. Реинжиниринг
21. Управление организационным развитием компании
22. Организационная культура, её значение и проблемы распространения
23. Организационное проектирование, его предназначение и методы
24. Консалтинг в области решения организационно-управленческих проблем

25. Организационные формы управления: разнообразие, выбор и оценка эффективности
26. Планирование в системе менеджмента: методология и организация
27. Мотивация деятельности в управленческих процессах
28. Формальное и неформальное управление: воздействие, сочетание и развитие
29. Принятие управленческих решений и оценка их качества
30. Диверсификация производства и развитие менеджмента
31. Стратегия и тактика менеджмента
32. Коммуникации и развитие организации
33. Контроль в системе менеджмента
34. Стил ь управления: условия формирования и факторы развития
35. Российский менеджмент и национальная культура
36. Управление проектом
37. Менеджмент в инновационной сфере
38. Корпоративное управление
39. Менеджмент в социальной сфере
40. Современные тенденции развития и оценка структур управления организацией

Дополнительно

1. Совершенствование управления внешнеэкономической деятельностью предприятия.
2. Особенности внешнеэкономического менеджмента в современных условиях.
3. Совершенствование управления организационными формами и структурой
4. Управления как фактор повышения эффективности производства.
5. Особенности антикризисного управления предприятием в современных условиях.
6. Совершенствование управления предприятием на основе разработки стратегии и тактики его развития.
7. Особенности управления зарубежными инвестициями на уровне предприятия.
8. Совершенствование управления инвестиционным циклом на предприятии.
9. Совершенствование управления рисками на предприятии в современных условиях.
10. Совершенствование управления инвестиционными проектами на предприятии.
11. Совершенствование управления структурными подразделениями в современных условиях.
12. Совершенствование управления качеством продукции в современных условиях.
13. Совершенствование управления производственными запасами на предприятии.
14. Особенность управления малыми предприятиями в современных условиях.
15. Современные подходы к управлению совместными предприятиями.
16. Управление предприятием на основе акционерных форм хозяйствования.
17. Управление научно-техническим прогрессом на уровне предприятия в современных условиях.
18. Совершенствование управления предприятием на основе внедрения новой техники и прогрессивной технологии.
19. Управление предприятием в условиях усиления процесса кооперирования производства.
20. Управление предприятием в условиях совершенствования инновационной деятельности

21. Совершенствование информационного обеспечения управления предприятием.
22. Совершенствование управления предприятиями малого бизнеса
23. Совершенствование управления инвестиционными проектами.
24. Совершенствование управления кризисными тенденциями в деятельности фирмы.

Показатели оценки	Критерии оценки	Баллы (max)
1. Новизна реферированного текста	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.	2
2. Степень раскрытия сущности проблемы	- соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.	15
3. Обоснованность выбора источников	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).	3
4. Соблюдение требований к оформлению	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему реферата; - культура оформления: выделение абзацев.	5
5. Грамотность	- отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль.	5

«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
Обнинский институт атомной энергетики –
филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
(ИАТЭ НИЯУ МИФИ)

ОТДЕЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК

Направление	«38.03.02 «Менеджмент»
Образовательная программа	«Цифровой маркетинг и цифровая логистика»
Дисциплина	Теория организации и организационное поведение

Комплект разноуровневых задач (заданий)

Задание 1.

Выберите конкретный случай работы менеджера и наблюдайте за ее практическим исполнением, желательно в течение длительного периода времени.

А) Отметьте, приводя примеры, долю усилий и времени менеджера, затраченную:
- на решение конкретных задач и фактическое выполнение работы им лично;
- принятие решения о том, какая работа должна быть сделана, и планирование, организацию, направление или контролирование работы других людей.

Б) Проанализируйте конкретное влияние внутренней и внешней среды на работу менеджера.

В) Укажите, с соответствующим обоснованием, специфические свойства или качества, которые представляются вам необходимыми для успешной работы менеджера.

Г) Проанализируйте работу менеджера в свете таких действий, как: установление «повестки дня»; построение сети отношений.

Д) Дайте четкое определение требований, ограничений и выборов в работе. Критически прокомментируйте, как эти факторы определяют гибкость труда менеджеров.

Е) Сделайте выводы на основании своих наблюдений и сравните с выводами ваших коллег.

Задание 2.

Ситуация 1

Галина Иванова – бухгалтер-стажер в маленькой фирме дипломированных бухгалтеров-аудиторов. Она работает в компании братьев Сидоровых уже 18 месяцев и в течение этого периода посещала колледж. Сидоров старший надеялся, что Галина останется в фирме на пять или больше лет. Ему было приятно от того, как Галина вела себя в компании. Она была способная, много и упорно работала, всегда находилась в хорошем настроении. Она также приобретала особую квалификацию в использовании некоторых новых компьютерных

программ, которые они закупали в последнее время. Однако Сидоров заметил, что в течение последних месяцев отношение Галины к работе стало меняться.

Галина не чувствовала себя счастливой. Она обнаружила, что многие операции слишком рутинны и утомительны. Ей только казалось, что ей нравится довольно долго находиться за компьютером. У нее были свои определенные планы и мысли по поводу карьеры в бухгалтерском учете, поэтому она посетила несколько организаций и приняла участие в анкетировании и интервью по приему на работу (взяв отгулы под предлогом болезни). Сегодня она вообще пришла на работу с 30-минутным опозданием. Сидоров решил поговорить с Галиной.

Ситуация 2

Владимир Иванович Петров работает у вас бухгалтером уже 6 лет. В последнее время он столкнулся с семейными проблемами. Его жена месяц назад родила второго ребенка и должна лечь в больницу на операцию. Его старшая дочь тяжело заболела. В результате Петров выполнял работу нерегулярно и раньше уходил со службы. Конечно, вы сочувствуете ему, однако вам не хватает персонала в перегруженные работой время года. Другие сотрудники вынуждены задерживаться после работы, чтобы поддержать сложившийся уровень продуктивности. Как вы попытаетесь разрешить возникшую проблему?

Варианты:

А. Разыграйте два сценария и обсудите результаты. Как действовали оба участника? Много ли понимания было продемонстрировано с обеих сторон? Вы согласны с результатом?

Б. Напишите коротко о том, как вы в качестве менеджера реагировали на каждую из ситуаций.

Критерии и шкала оценивания

Оценка	Критерии оценки
Отлично с _30_ до _40_ баллов	Студент должен: -взять лидерство, направить ход рассуждения группы в правильное русло, приведшее к решению проблемы; -предлагает альтернативные варианты решения; - принимает участие в обсуждении задания; - понять содержание и условие задания; -задача решена.
Хорошо с _20_ до _30_ баллов	Студент должен: - предлагает альтернативные варианты решения; - принимает участие в обсуждении задания; - понять содержание и условие задания; -задача решена.
Удовлетворительно с 10_ до _20_ баллов	Студент должен: - принимает участие в обсуждении задания; - понять содержание и условие задания; -задача решена;
Неудовлетворительно с _5_ до _10_ баллов	Студент должен: - не понял содержание и условие задания; -задача не решена.

ОТДЕЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК

Направление	<u>«38.03.02 «Менеджмент»</u>
Образовательная программа	<u>«Цифровой маркетинг и цифровая логистика»</u>
Дисциплина	<u>Теория организации и организационное поведение</u>

Кейс-задача

Кейс 1

Обсуждение управленческой ситуации No 1

Группой экспертов была исследована структура управления крупнейших автомобильных фирм «Тойота», «Форд Моторс», «Дженерал Моторс». Оказалось, что максимальное число уровней управления звеньев составило: в «Тойоте» –7, у «Форд Моторс» –17, у «Дженерал Моторс» –22.

Ответьте на вопросы:

1. Каковы отрицательные последствия многозвенности структур управления в компаниях?
2. Пять уровней управления между исполнителем и директором: много это или мало?
3. Как влияет применение того или иного типа структуры управления на число уровней управления?

Обсуждение ситуации No 2

Сборка автомобилей, изготовление колбас и пошив одежды, внутригородские автобусные перевозки и сельскохозяйственное производство –таков спектр деятельности одной российской акционерной компании. Возникшая на базе машиностроительного завода, компания стремительно расширяет круг своих интересов. «Мы создаем двухэтажную экономику, – подчеркивает генеральный директор И.Н. Иванов. К основному машиностроительному ядру примыкают мелкие фирмы. Малые предприятия, товарищества с ограниченной ответственностью, кооперативы пользуются нашими ресурсами. Это позволяет компании ускорять оборот капитала и, что немаловажно сегодня, решать многие социально-бытовые вопросы коллектива».

Ответьте на вопросы:

1. Какой тип структуры управления больше всего подходит для приведенной ситуации?
2. Как отразится на эффективности управления применение данного типа структуры?

Обсуждение управленческой ситуации No3

Малое предприятие «Строитель» выделилось из крупного строительного треста в период

приватизации. Фирма развивалась быстро и заняла большую долю рынка индивидуального жилищного строительства (ИЖС). В последние годы условия изменились, появилось многочисленных конкуренты. Многие конкуренты, имеющие средства, предпочитают при проведении столярных работ и при отделке стиль «евро», требующий более высокой квалификации исполнителей, иного подхода к дизайну, подбору материалов. Фирма может вести относительно недорогое и качественное строительство для менее обеспеченных слоев населения, но те нуждаются в кредитах под низкий процент.

Ответьте на вопросы:

1. Какой должна быть стратегия предприятия, если основной его целью на ближайшие два года являются восстановление утраченного рынка ИЖС в городе, его расширение?
2. Каким будет комплекс новых управленческих задач в соответствии с принятой стратегией?

Критерии и шкала оценивания

Оценка	Критерии оценки
Отлично с 30_ до 40 баллов	Студент должен: - понять суть поставленной задачи; - по возможности выявить существующую проблему; - структурировать решение проблемы; - уметь работать с аналитическим материалом; - уметь применять современные методы анализа и прогноза; - способность принимать управленческие решения и предлагать варианты решения проблемы; - обладать широким кругозором в рамках изучаемой дисциплины. - в процессе выполнения задания применять творчество и неординарные решения; - способность применять лидерские качества, объединять группу (команду).
Хорошо с 20_ до 30__ баллов	Студент должен: - понять суть поставленной задачи; - по возможности выявить существующую проблему; - структурировать решение проблемы; - уметь работать с аналитическим материалом; - уметь применять современные методы анализа и прогноза; - способность принимать управленческие решения и предлагать варианты решения проблемы; - обладать широким кругозором в рамках изучаемой дисциплины.
Удовлетворительно с _10_ до _20_ баллов	Студент должен: - понять суть поставленной задачи; - по возможности выявить существующую проблему; - структурировать решение проблемы; - уметь работать с аналитическим материалом; - уметь применять современные методы анализа и прогноза.
Неудовлетворительно с _3_ до 10 баллов	Студент должен: - понять суть поставленной задачи; - по возможности выявить существующую проблему;

Кейс №2

Обсуждение управленческой ситуации No 1

Оптимальное управленческое решение невозможно без использования информации. Проходя по управленческим коммуникациям организации, информация может терять исходное значение, видоизменяться, искажаться. Разное понимание различными управленцами одной и той же информации, перестановка и искажение слов могут изменять ее первоначальный смысл. Французский аналитик Л. Моль проиллюстрировал

Происходящие с информацией преобразования по мере ее прохождения от одного человека к другому следующим примером:

Капитан адъютанту: «Как вы знаете, завтра произойдет солнечное затмение, а это бывает не каждый день. Соберите личный состав в пять часов на плацу в походной одежде. Они смогут наблюдать это явление, а я дам необходимые пояснения. Если будет идти дождь, то наблюдать будет нечего, так что в таком случае оставьте людей в казарме».

Адъютант дежурному сержанту: «По приказу капитана завтра утром в пять часов произойдет солнечное затмение в походной одежде. Капитан даст необходимые пояснения, а это бывает не каждый день. Если будет идти дождь, наблюдать будет нечего, тогда явление состоится в казарме».

Дежурный сержант капралу: «Завтра в пять часов капитан произведет солнечное затмение в походной одежде на плацу. Если будет дождливо, то это редкое явление состоится в казарме, а это бывает не каждый день».

Один солдат другому: «Завтра в самую рань, в пять часов, солнце на плацу произведет затмение капитана в казарме. Если не будет дождливо, то это редкое явление состоится в походной одежде, а это бывает не каждый день».

Ответьте на вопросы:

1. Каковы причины искажения информации?
2. Какие требования, предъявляемые к управленческой информации, на Ваш взгляд, были нарушены? Обоснуйте свой ответ.

Обсуждение управленческой ситуации No 2

В последние годы выросла потребность покупателей в товарах и услугах высочайшего качества. Один из способов, который избрали американские компании, представлен разработкой коммуникационных стратегий, помогающих активизировать контакты с потребителями и оперативно реагировать на их проблемы. Наиболее популярным подходом стало применение системы бесплатных телефонных номеров, обслуживающих клиентов круглосуточно. Например, компания «Жадиллак» после увеличения количества бесплатных номеров до 22, смогла сократить расходы по гарантийному обслуживанию автомобилей и обеспечить круглосуточную техническую помощь на дорогах.

Ответьте на вопросы:

1. В чем заключается внешняя коммуникационная стратегия американской компании?
2. Какие приемы и методы работы с клиентами способны также улучшить внешние коммуникации?

Обсуждение управленческой ситуации No 3

В частной таксомоторной компании начальник технической службы ввел программу профилактического предупреждения поломок автомобилей, в основу которой был положен пункт об обязательном заполнении каждым водителем специального отчета в случае, если возможна неполадка. Однако водители заполнять отчет не хотели, часто машины выезжали в рейс с серьезными неполадками технического характера.

Многочисленные устные предупреждения результатов не давали. Тогда начальником была использована другая тактика: на каждый рапорт о технической неполадке он письменно

сообщал, какая неисправность была обнаружена, и что конкретно было сделано бригадой технического обслуживания и ремонта для ее устранения. Это дало результат и в течение месяца вдвое увеличилось количество отчетов водителей и соответственно сократилось количество вызовов ремонтных бригад на маршруты.

Ответьте на вопросы:

1. Чем объяснить успех начальника в соответствии с теорией коммуникаций?
2. Каким может быть нисходящий процесс коммуникации в данной ситуации?
3. Каким может быть восходящий процесс коммуникации в данной ситуации?

Критерии и шкала оценивания

Оценка	Критерии оценки
Отлично с _30_ до _40_ баллов	Студент должен: -взять лидерство, направить ход рассуждения группы в правильное русло, приведшее к решению проблемы; -предлагает альтернативные варианты решения; - принимает участие в обсуждении задания; -задача решена.
Хорошо с _20_ до _30_ баллов	Студент должен: - предлагает альтернативные варианты решения; - принимает участие в обсуждении задания; - понять содержание и условие задания; -задача решена.
Удовлетворительно с 10_ до _20_ баллов	Студент должен: - принимает участие в обсуждении задания; - понять содержание и условие задания; -задача решена;
Неудовлетворительно с _5_ до _10_ баллов	Студент должен: - не понял содержание и условие задания; -задача не решена.

ОТДЕЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК

Направление	«38.03.02 «Менеджмент»
Образовательная программа	«Цифровой маркетинг и цифровая логистика»
Дисциплина	Теория организации и организационное поведение

Комплект тестовых заданий

Тест №1

1. К каким объектам применяется понятие «система»?

Варианты ответов:

- а) целостным
- б) сложным
- в) целостным и сложным
- г) динамичным
- д) целостным, сложным и динамичным

2. Что в системе отражает целостность объекта?

Варианты ответов:

- а) наличие элементов
- б) связи между элементами

3. Что в системе отражает сложность объекта?

Варианты ответов:

- а) наличие элементов
- б) связи между элементами
- в) элементы и связи между ними

4. Что такое элемент системы?

Варианты ответов:

- а) часть системы, имеющая свои черты свойства и назначение
- б) неделимая часть системы, имеющая свои черты, свойства назначение
- в) неделимая в рамках данной системы ее часть, имеющая свои черты, свойства и назначение

5. Когда элементы взаимосвязаны?

Варианты ответов:

- а) когда они взаимодействуют
- б) когда они ограничивают разнообразие поведения друг друга

в) когда они зависят друг от друга

6. Какие организационно-правовые формы организаций являются коммерческими?

Варианты ответов:

- а) фонды
- б) общества
- в) унитарные организации
- г) потребительские кооперативы

7. Какие организационно-правовые формы организаций являются некоммерческими?

Варианты ответов:

- а) товарищества
- б) союзы
- в) производственные кооперативы
- г) учреждения

8. В какой форме объединения входящие в неё организации сохраняют юридическую самостоятельность?

Варианты ответов:

- а) картель
- б) концерн
- в) трест
- г) пул
- д) холдинг

9. Какие формы объединения организаций созданы для проведения согласованной деятельности на рынке сбыта?

Варианты ответов:

- а) трест
- б) пул
- в) картель
- г) синдикат

10. Какие предприятия по российскому законодательству являются субъектами малого предпринимательства?

Варианты ответов:

- а) предприятия с численностью до 100 человек
- б) предприятия с численностью до 200 человек
- в) предприятия с численностью до 100 человек, не являющиеся государственной или муниципальной собственностью

11. Какие из законов являются законами организации?

Варианты ответов:

- а) закон необходимого разнообразия
- б) закон синергии
- в) закон эмерджентности
- г) закон самосохранения
- д) закон иерархической упорядоченности

12. Какие законы являются законами эффективного управления?

Варианты ответов:

- а) закон необходимого разнообразия
- б) закон синергии
- в) закон обратной связи
- г) закон самосохранения
- д) закон иерархической упорядоченности

13. Какой закон объясняет, почему создаются организации?

Варианты ответов:

- а) закон необходимого разнообразия
- б) закон синергии
- в) закон самосохранения
- г) закон обратной связи

14. Какие типичные названия имеют подразделения в производственной структуре организации?

Варианты ответов:

- а) цех
- б) отдел
- в) участок
- г) склад
- д) самостоятельный участок

15. Какая структура является базой организации?

Варианты ответов:

- а) неформальная структура
- б) производственная структура
- в) структура управления

16. Какие типы структур управления используются на практике?

Варианты ответов:

- а) линейная
- б) функциональная
- в) линейно-штабная
- г) матричная

17. Какие типы структур управления лучше приспособлены для работы в быстро меняющихся условиях?

Варианты ответов:

- а) линейно-штабная
- б) программно-целевая
- в) матричная
- г) дивизиональная

18. Какая структура управления реализует принцип децентрализации?

Варианты ответов:

- а) линейная
- б) функциональная
- в) линейно-штабная
- г) дивизиональная

19. Какой главный фактор влияет на структуру управления?

Варианты ответов:

- а) организационно-правовая форма организации
- б) уровень автоматизации управления
- в) этап жизненного цикла организации
- г) производственная структура

20. Какие управленческие нормативы являются относительными показателями?

Варианты ответов:

- а) норматив численности
- б) норма управляемости
- в) норматив централизации

21. Какой метод наиболее часто используется при проектировании организационных структур?

Варианты ответов:

- а) метод аналогий
- б) экспертный метод
- в) метод организационного моделирования

22. Чем различаются понятия организационная культура и субкультура?

Варианты ответов:

- а) синонимы
- б) организационная культура является частью субкультуры
- в) субкультура часть организационной культуры
- г) субкультура – это культура, сложившаяся в отдельных частях организации, а организационная культура - доминирующая культура в организации

23. В каких научных теориях организация рассматривается как формальная система?

Варианты ответов:

- а) теория научного менеджмента
- б) теория административного управления
- в) школа «человеческих отношений»
- г) школа организационного поведения

24. В каких научных теориях организация рассматривается как социальная система?

Варианты ответов:

- а) теория научного менеджмента
- б) теория административного управления
- в) школа «человеческих отношений»
- г) школа организационного поведения
- д) теория социальных систем

25. В каких научных теориях были сформулированы законы организации и эффективного управления?

Варианты ответов:

- а) теория научного менеджмента
- б) теория административного управления
- в) школа «человеческих отношений»
- г) школа организационного поведения

Ключ к тесту

1	д	6	б,в	11	б,в,г,д	16	в,г	21	а
2	а,б	7	б,г	12	а,в	17	б,в,г	22	г
3	В	8	а,б,г,д	13	б	18	г	23	а,б
4	в	9	в,г	14	а,г,д	19	г	24	в,г
5	б	10	в	15	б	20	в	25	д

Описание шкалы оценивания:

б) Студент должен ответить на 30 вопросов, каждый из которых оценивается в 1 балл.

в) описание шкалы оценивания:

Шкала оценок на контрольной работе выглядит следующим образом: оценка от 23 до 25 баллов соответствует оценке «отлично», от 21 до 24 баллов - «хорошо», от 18 до 20 баллов - «удовлетворительно», менее 18 баллов - «неудовлетворительно».

Тест №2

1. (0,5 балла) Процесс восприятия причин поведения людей и его результатов называется:

1) социальным познанием; 2) атрибуцией; 3) абстракцией; 4) коммуникацией; 5) приписыванием

2. (0,5 балла) Свойство восприятия, благодаря которому квалифицированный менеджер игнорирует грубость и негативные черты характера подчинённого и оценивает его по результатам его работы:

1) избирательность; 2) предметность; 3) структурность, целостность; 4) осмысленность; 5) константность

3. (0,5 балла) Постоянная склонность чувствовать или вести себя определённым образом по отношению к чему-либо или к кому-либо - это: 1) эмоциональная стабильность; 2) самооффективность; 3) установка; 4) упрямство; 5) принципиальность

4. (0,5 балла) Основными элементами процесса коммуникации выступают:

1) отправитель; 2) сообщение; 3) получатель; 4) каналы передачи информации; 5) кодирование

5. (0,5 балла) Какое из приведённых ниже утверждений верно:

- 1) коммуникация состоялась, если коммуникатор отправил сообщение
- 2) коммуникация состоялась, если получатель получил, понял и принял сообщение
- 3) коммуникация состоялась, если получатель декодировал сообщение
- 4) коммуникация состоялась, если отправитель передал сообщение.

6. (0,5 балла) Если руководители подразделений обеспечивают регулярную обратную связь с подчинёнными и прислушиваются к их мнению, то это может привести к тому, что:

- 1) подчинённые, “погрязнут” в обсуждении заданий и затянут их выполнение
- 2) подчинённые будут работать продуктивно, но не будут удовлетворены работой
- 3) подчинённые будут удовлетворены работой, но будут работать “спустя рукава”
- 4) подчинённые будут удовлетворены работой и повысят производительность труда и

качество выполнения задания.

5) руководитель в конечном счёте пойдет на поводу у подчинённых

7. (0,5 балла) **Вербальные коммуникации осуществляются с помощью:**

1) жестов; 2) определенного темпа речи; 3) установления определенной дистанции между общающимися; 4) устной речи; 5) похлопываний по плечу; 6) информационных технологий

8. (0,5 балла) **Просодическими средствами невербального общения выступают:**

1) Интонация; 2) жесты; 3) плач; 4) дистанция между общающимися; 5) громкость голоса

9. (0,5 балла) **Экстралингвистическими средствами невербального общения выступают:**

1) Покашливание; 2) тембр голоса; 3) смех; 4) паузы; 5) пантомимика

10. (0,5 балла) **Какие из перечисленных приемов относятся к нейтральным (1), негативным (2) или позитивным техникам общения (3)**

1) обобщение; 2) безмолвное слушание; 3) выяснение; 4) развитие идеи; 5) игнорирование; 6) отрицательные оценки; 7) буквальное повторение; 8) поддакивание; 9) внимательность; 10) заинтересованность.

11. (0,5 балла) **Какой способ воздействия на индивида предполагает немедленное изменение поведение партнера:**

1) воздействие на мышление; 2) воздействие на эмоции; 3) воздействие на волю.

12. (0,5 балла) **Основные потери информации при общении зависят от (назовите не более 4):**

1) языковых фильтров, 2) неадекватной самооценки, 3) различий в статусах, 4) расхождения в системе индивидуальных смыслов, 5) особенностей восприятия, 6) флуктуаций уровней внимания, 7) активации и развитости различных форм памяти

13. (0,5 балла) **Адаптивные организационные возможности зависят от:**

1) мобилизационного сегмента организационного поведения, 2) ригористического сегмента организационного поведения, 3) автономного сегмента организационного поведения, 4) все ответы верны.

14. (0,5 балла) **Социализация – это:**

- 1) обретение человеком социального положения (статуса) в данном обществе,
- 2) усвоение человеком самостоятельно и посредством целенаправленного воздействия определенной системы ценностей, социальных норм и образцов поведения, необходимых для становления личности, обретения ею социального положения в данном обществе,
- 3) усвоение человеком самостоятельной и посредством целенаправленного воздействия определенной системы ценностей в данном обществе,
- 4) усвоение человеком самостоятельной и посредством целенаправленного воздействия социальных норм в данном обществе,
- 5) усвоение человеком самостоятельной и посредством целенаправленного воздействия образцов поведения в данном обществе

15. (3 балла) **Проанализируйте приведённые в таблице средства невербального общения. Определите, какие из них относятся к кинесическим, просодическим, экстралингвистическим, такесическим и проксеимическим, заполнив соответствующий столбец.**

№	Невербальные средства общения	Группы невербальных средств общения
1	Рукопожатие	
2	Смех	
3	Дистанция между общающимися	
4	Поза	
5	Плач	
6	Мимика	

7	Похлопывание по плечу	
8	Угол общения партнеров	
9	Паузы	
10	Взгляд	
11	Вздохи	
12	Покашливание	
13	Темп речи	
14	Жесты	
15	Поцелуй	
16	Интонация	

б) критерии оценивания компетенций (результатов):

Количество правильных ответов

в) описание шкалы оценивания:

Оценка	Шкала
Отлично	Количество набранных баллов: 13-15
Хорошо	Количество набранных баллов: 10-12
Удовлетворительно	Количество набранных баллов: 7-9
Неудовлетворительно	Количество набранных баллов: <7

Тест №3

Вопрос 1. Чем характеризуется авторитарный режим управления?

1. менеджер имеет полную власть;
2. менеджер сохраняет за собой право на любые чрезвычайные полномочия;
3. подчиненные полностью и безоговорочно зависимы от своего руководителя;
4. подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение;
5. всё вышесказанное верно.

Вопрос 2. Чем характеризуется демократический режим управления?

1. подчиненные осуществляют контроль над методами управления;
2. руководитель сохраняет за собой право на все решения;
3. сотрудники во всём и полностью зависимы от своего руководителя;
4. подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение;
5. менеджер не имеет никаких преград для использования власти.

Вопрос 3. Что не типично для режима слабого, безынициативного руководства?

1. лидер/менеджер не обладает реальной властью;
2. подчиненные имеют больше власти, чем руководитель;
3. нет четко определенных целей деятельности на рабочих местах;
4. подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение руководителю;
5. атмосфера на рабочих местах мягкая, благоприятная.

Вопрос 4. Что ставится во главу угла при управлении, основанном на участии?

1. участие подчиненных в процессе принятия решений;
2. руководитель учитывает рекомендации специалистов;
3. руководитель учитывает идеи и оценки, сделанные любым из членов коллектива;
4. руководитель советуется с большим кругом подчинённых до того, как принять решение;
5. всё сказанное верно.

Вопрос 5. Какая из личных черт руководителя имеет максимальную значимость при назначении на ответственный руководящий пост в большом коллективе?

1. авторитарные наклонности;
2. профессиональные достижения;
3. уровень образования;
4. самореализация;
5. самоуверенность.

Вопрос 6. Каковы основные черты руководителя, у которого главенствует забота о людях?

1. недоступность;
2. не уделяет особого внимания своим взаимоотношениям с подчиненными;
3. не поддерживает атмосферу доверия, взаимопомощи;
4. отличается мягким, открытым, дружелюбным характером;
5. не старается быть чувствительным к нуждам своих подчиненных.

Вопрос 7. Каковы должны быть качества руководителя для вывода процесса производства на качественно новый уровень?

1. чуткость, внимательность;
2. воодушевление руководителя;
3. участие в принятии решений подчинённых;
4. разъяснение ролей;
5. всё сказанное.

Вопрос 8. Какие из перечисленных не относятся к основным видам конфликтов?

1. внутренние и внешние;
2. прямые и косвенные;
3. индивидуальные и коллективные;
4. коллективные;
5. большие и маленькие.

Вопрос 9. В чём отличие активных конфликтов от пассивных конфликтов?

1. переживаются более остро;
2. создаёте их вы, а не кто-то;
3. исключают вмешательство других;
4. содержат угрозу для других;
5. ни одно утверждение неверно

Вопрос 10. Какая из черт определяет стиль (особенность поведения) человека?

1. настойчивость, упорство;
2. тактичность, рассудительность;
3. гибкость, преданность делу;
4. готовность к сотрудничеству;
5. все названные.

Вопрос 11. Кого называют максималистами?

1. тех, кто любит бороться (ради самой борьбы, не обязательно ради победы);
2. тех, у кого преобладает неконтролируемая потребность непременно оказаться правыми во всем;
3. тех, кто идет на компромиссы, чтобы снизить напряженность;
4. тех, кто никогда не занимает никакой позиции;

5. тех, кто смотрит на жизнь как на возможность жить, что требует от них открытости.

Вопрос 12. Кто может выступать субъектами конфликтного взаимодействия в организации?

1. отдельные индивиды;
2. социальные группы;
3. подразделения организации;
4. никто из вышеназванных;
5. все указанные.

Вопрос 13. Что поможет быстрее уладить конфликт?

1. общение;
2. изоляция;
3. одиночество;
4. агрессивность;
5. поиск виновных.

Вопрос 14. Какие черты характерны для последствия внутренних конфликтов у нормального человека?

1. бесполезность;
2. разлад с собой;
3. утверждение основ этики и морали;
4. только негативные последствия;
5. ни одно утверждение неверно.

Вопрос 15. Какие два вида конфликтов наиболее распространены в организациях?

1. между мужчинами и женщинами;
2. эмоциональные и деловые;
3. между кадровыми и новыми сотрудниками;
4. между учащимися и неучащимися;
5. между молодыми и старыми.

Вопрос 16. Что такое использование “человеческого фактора”?

1. привлечение людей к физическому труду;
2. внимание к проблемам сотрудников;
3. замена механических приспособлений на электронные;
4. увеличение штатного расписания;
5. ни одно утверждение неверно.

Вопрос 17. Чем характеризуется власть технического специалиста?

1. добровольностью подчинения;
2. вынужденным подчинением;
3. нормированностью;
4. властным статусом;
5. не существует таковой

Вопрос 18. Что является главной причиной повышенной внутренней конфликтности организаций, где господствуют неформальные организации?

1. способность людей к самостоятельности;
2. центробежные процессы;
3. собственные цели;
4. субъектное начало как отдельных индивидов, так и групп.

5. все вышеперечисленное

Вопрос 19. Что не следует применять на заключительной, послеконфликтной стадии материального конфликта на предприятии?

1. средства убеждения;
2. навязывание норм;
3. жесткие меры;
4. материальное стимулирование;
5. использование власти.

Вопрос 20. Причинами межличностных конфликтов более высокого порядка могут быть:

1. новый стиль и методы руководства, отличные от применяемых прежним руководителем, что может вызвать оппозицию со стороны определенной, части работников;
2. возникающий подчас возрастной ценз руководителей различного уровня управления, что может явиться причиной непонимания или нежелания понимать друг друга при решении деловых вопросов, причиной личной неприязни и осложнений во взаимоотношениях;
3. противопоставление руководителя коллективу, его неумение и нежелание сблизиться с неформальными лидерами;
4. отсутствие четкости и конкретности в распределении сфер деятельности, прав, обязанностей, ответственности работников и уровня оплаты труда.
5. Все вышеперечисленное

б) критерии оценивания компетенций (результатов):

Количество правильных ответов

в) описание шкалы оценивания:

Оценка	Шкала
Отлично	Количество набранных баллов: 17-20
Хорошо	Количество набранных баллов: 14-16
Удовлетворительно	Количество набранных баллов: 10-13
Неудовлетворительно	Количество набранных баллов: <10

Тест №4

Вопрос 1. Что считается главным богатством в современной организации, ее самый дорогостоящим элементом?

1. связи руководства;
2. помещение;
3. оргтехника;
4. объём наличности;
5. персонал.

Вопрос 2. Что понимается под ролью в организации?

1. совмещение должностей;
2. обособленная совокупность задач, функций и работ;
3. замещение должности;
4. участие в самодеятельности;
5. работа по совместительству.

Вопрос 3. Какие из названных качеств работника интересуют современного менеджера?

1. квалификация и целеустремленность работника;
2. наличие черт характера, позволяющих сотрудничать с ним;

3. стабильность его отдачи;
4. интерес работника к перспективам роста и повышению квалификации;
5. все перечисленные.

Вопрос 4. Что понимается под концентрацией при выполнении действия на работе?

1. степень напряжения человека при восприятии;
2. переключение внимания;
3. выполнение сразу двух различных действий;
4. отвлекаемость;
5. монотонность.

Вопрос 5. Как можно дать комплексную оценку труда подчиненного, установить его уровень знаний техники, технологии?

1. ориентируясь на его хорошие способности;
2. вводя балльную оценку этих качеств и используя определенный тест;
3. по его настойчивости;
4. по отношению к подчиненным;
5. по отношению к вышестоящему руководству.

Вопрос 6. Какими важнейшими чертами характера должен обладать руководитель?

1. целеустремленность;
2. решительность;
3. настойчивость;
4. инициативность;
5. всё перечисленное.

Вопрос 7. Что может вызвать негативную реакцию у руководителя в перечисленных мотивах подчинённого, желающего временно замещать его?

1. возможность сразу же действовать сообразно обстоятельствам;
2. возможность впоследствии занять место руководителя;
3. отсутствие необходимости часто отчитываться;
4. получение дополнительного побудительного мотива к профессиональному росту;
5. развитие уверенности в себе и гордости за оказываемое доверие.

Вопрос 8. Что рекомендуется сделать руководителю для установления более тесных, доверительных отношений с членами коллектива?

1. составить схему разделения труда;
2. собрать перечень предложений, полученных от членов коллектива по выполняемым ими функциям;
3. провести групповое обсуждение, при котором каждое предложение должно быть подробно рассмотрено;
4. сгруппировать принятые предложения по категориям, представляющим собой аспекты выполнения работы;
5. всё перечисленное.

Вопрос 9. Как создать нормальную психологическую атмосферу взаимоотношений в производственном коллективе?

1. руководствоваться личными соображениями;
2. подобрать помощников с учетом мнения коллектива;
3. руководствоваться настроением;
4. использовать давление на коллектив;
5. использовать личные контакты с отдельными сотрудниками.

Вопрос 10. Чем следует руководствоваться при передаче работнику части своих полномочий?

1. одобрением коллектива;
2. снятием напряженности;
3. справедливым распределением работы;

4. поддержанием оптимального психологического климата;
5. всем перечисленным.

Вопрос 11. Что служит утверждению истинного авторитета руководителя?

1. отдельный кабинет;
2. резкие действия и поступки;
3. авторитарность;
4. сочетание требовательности и демократизма;
5. близость к начальству вышестоящего ведомства.

Вопрос 12. Можно ли заслужить должное уважение в коллективе, принимая всю ответственность на себя за ошибки своих подчиненных?

1. всегда;
2. да, если они допущены из-за того, что вы не акцентировали внимание на возможности их появления.
3. никогда;
4. в случае неразумных решений подчинённых;
5. в случае обстоятельств непреодолимой силы;

Вопрос 13. Что такое обратные связи при взаимодействии персонала на производстве?

1. воздействие результатов предыдущего действия на последующее течение процесса;
2. реакция только на то, что уже случилось;
3. всякая попытка заглянуть в будущее;
4. любое управление;
5. всё перечисленное.

Вопрос 14. Что относится к основным функциям управления?

1. целеполагание
2. организация
3. регулирование
4. контроль.
5. всё перечисленное.

Вопрос 15. Что не входит в конкретные функции управления машиностроительного предприятия?

1. конструкторская подготовка производства;
2. технологическая подготовка производства;
3. обработка подсобных хозяйств;
4. управление ремонтом и наладкой;
5. управление энергохозяйством.

Вопрос 16. Что относится к планированию?

1. выбор целей и стратегии;
2. выбор линии поведения;
3. выбор программы;
4. выбор процедуры выполнения программы;
5. всё перечисленное.

Вопрос 17. Что не относится к задачам организации на производстве?

1. группировка видов деятельности;
2. создание задуманной структуры;
3. работа с анкетами сотрудников;
4. координации полномочий;
5. налаживание информационных связей.

Вопрос 18. Выполнение каких функций подразумевает контроль на производстве?

1. выполнение плана;
2. корректировка деятельности подчиненных;
3. сопоставление результатов с целями и планами;

4. корректировка отрицательные отклонений от плана;
5. всё кроме п.1.

Вопрос 19. Что относится к этапам управления трудовыми ресурсами?

1. планирование трудовых ресурсов;
2. набор персонала;
3. отбор кандидатов на рабочие места;
4. определение заработной платы и льгот;
5. всё перечисленное.

Вопрос 20. Что не включает процесс планирования трудовых ресурсов?

1. оценка наличных трудовых ресурсов;
2. оценка будущих потребностей трудовых ресурсов;
3. вёрстка производственной программы;
4. разработка программы удовлетворения будущих потребностей трудовых ресурсов;
5. создании необходимого резерва кандидатов.

Тест №5

Вопрос 1. В чём заключается подготовка руководящих кадров?

1. поручение отдельных заданий;
2. использование программ подготовки;
3. передача части ответственности;
4. повышение зарплаты;
5. ни одно из указанных действий.

Вопрос 2. Чем характеризуется высокое качество трудовой жизни?

1. интересной работой;
2. справедливым вознаграждением и признанием труда;
3. участием в принятии решений, затрагивающих работу;
4. обеспечением средствами бытового и медицинского обслуживания;
5. всеми перечисленными факторами.

Вопрос 3. Каковы основные причины отчуждения работника от целей, задач, интересов предприятия?

1. несовершенная система распределительных отношений;
2. отстраненность от управленческого процесса;
3. обеднение содержания труда, его монотонность;
4. неблагоприятный “климат” предприятия;
5. всё перечисленное.

Вопрос 4. Как можно решить проблему отчуждения персонала?

1. неучастием персонала в собственности;
2. отказом рабочих от участия в управлении;
3. созданием “единой команды”;
4. увеличением пропускной способности проходной;
5. уменьшением доли рабочих в уставном капитале.

Вопрос 5. Какие три элемента имеет простая модель процесса мотивации?

1. добро, зло, справедливость;
2. вежливость, аккуратность, чистота;
3. прямолинейность, строгость, требовательность;
4. потребности, целенаправленное поведение, удовлетворение потребностей;
5. ни одна из названных групп элементов.

Вопрос 6. Что выделяется в качестве главного в содержательной теории мотивации (т.н. “теории потребностей”)?

1. материальное вознаграждение;

2. вопрос о том, как возникает тот или иной тип поведения, что его направляет;
3. жилищные условия;
4. удалённость места жительства от работы;
5. ни одно из указанных.

Вопрос 7. Какие из указанных теорий мотивации принадлежат к содержательным?

1. теория иерархии потребностей А. Маслоу;
2. двухфакторная теория Ф. Герцберга;
3. теория мотивации Д. МакКлеланда;
4. ни одна;
5. все указанные.

Вопрос 8. Какие из уровней относятся к уровням иерархии потребностей Маслоу?

1. физиологические потребности;
2. потребность в безопасности;
3. социальные потребности;
4. потребности в уважении;
5. все указанные.

Вопрос 9. Что относится к социальным потребностям рабочего в применении к иерархии потребностей по Маслоу?

1. вхождение в формальные и неформальные рабочие группы;
2. сотрудничество с другими рабочими;
3. принятие участия в разнообразной совместной деятельности;
4. ни одна не относится;
5. относятся все.

Вопрос 10. Что относится к потребностям в уважении рабочего в теории Маслоу?

1. потребность в самоуважении;
2. потребность в уважении других людей;
3. общественное признание;
4. статус внутри группы;
5. всё вышесказанное.

Вопрос 11. Что является мотиваторами согласно теории мотивации Фредерика Герцберга?

1. физиологические потребности;
2. условия работы, при которых достигается высокий уровень мотивации;
3. специально обученные сотрудники;
4. премиальные;
5. ни одно из названных понятий.

Вопрос 12. Кого на Западе называют “белые воротнички”? (ошибка в этом вопросе)

1. техников;
2. понятие отсутствует;
3. рабочих;
4. служащих;
5. владельцев предприятий.

Вопрос 13. Имеют ли деньги единственно важное значение для большинства служащих согласно теории мотивации Герцберга?

1. в зависимости от статуса предприятия;
2. да;
3. вообще не рассматриваются в теории;
4. нет;
5. только в твёрдой валюте

Вопрос 14. Что относится к условиям “обогащения работы”?

1. люди должны регулярно узнавать о позитивных и негативных результатах своей работы;

2. сотрудникам нужно предоставить возможность психологического роста;
3. люди должны сами составлять расписание своей работы;
4. люди должны нести определенную материальную ответственность;
5. все сказанное справедливо.

Вопрос 15. Какие потребности сотрудников по теории мотивации Дэвида МакКлеланда должны удовлетворяться?

1. в личном транспорте;
2. в питании;
3. потребность во власти, в успехе и в принадлежности к определённом кругу;
4. ни одна;
5. только в питании.

Вопрос 16. Какие характерные типы менеджеров определяет Мак-Клеланд в своей теории мотивации?

1. институциональные менеджеры, которые испытывают большую потребность во власти;
2. “открытые” менеджеры;
3. социально активные менеджеры;
4. ни один из названных;
5. все названные.

Вопрос 17. Какие состояния включаются в теорию ожидания В. Врума при мотивации подчиненных?

1. ожидания в отношении “затраты труда — результатов”;
2. ожидания в отношении “результатов — вознаграждений”;
3. ценность полученного поощрения или вознаграждения;
4. только первое;
5. все перечисленные.

Вопрос 18. Что такое валентность вознаграждения?

1. нерегулярность;
2. мера ценности или приоритетности;
3. открытость;
4. индивидуальная направленность;
5. ни одно из определений не выражает суть понятия.

Вопрос 19. Какой из практических советов по улучшению действий менеджеров позволяет повысить эффективность труда?

1. соотнесение потребностей подчиненных с вознаграждениями;
2. демонстрация своих способностей как менеджеров;
3. усиление мотивационного потенциала вознаграждений;
4. усиление мотивационного потенциала самой работы;
5. все указанные советы.

Вопрос 20. Какой ключевой момент должен помнить каждый менеджер по “теории справедливости”?

1. проблемы с подчиненными;
2. зависимость подчиненных;
3. внешний вид подчинённых;
4. подчиненных больше всего интересует не абсолютный уровень их награды, а по сравнению со своими коллегами;
5. небольшое количество ресурсов, предназначенных для поощрения.

Тест №6

Вопрос 1. Какова цель “организационного цикла” на производстве?

1. начать осваивать новый образец;

2. применить новые материалы;
3. добиться производительной работы предприятия;
4. завершить выпуск нерентабельного изделия;
5. ни одна из указанных.

Вопрос 2. Что такое тектология?

1. изучение древних текстов;
2. наука о создании, занимается организационными методами;
3. дезорганизация производства;
4. наука о земле;
5. отрасль металлургии.

Вопрос 3. Что необходимо учитывать при создания производственной группы?

1. характер, возраст, интересы;
2. индивидуальные склонности;
3. любовь к труду;
4. интерес к знаниям;
5. всё перечисленное.

Вопрос 4. В чём состоит закон оптимального или возрастающего производства?

1. оптимум производства достичь невозможно;
2. каждое предприятие имеет свой производственный предел, достижение которого позволяет изготавливать продукцию с наименьшими затратами;
3. любое производство растёт неограниченно;
4. необходим постоянный рост числа сотрудников;
5. все определения неверны.

Вопрос 5. Чем характеризуется официально-деловая структура отношений?

1. отсутствием всякой регламентации;
2. регламентируется установленными нормативными актами;
3. близостью к руководству;
4. неизменна ни при каких условиях;
5. характером руководителя.

Вопрос 6. Чем характеризуется привычка к самоконтролю?

1. неустойчивыми интересами;
2. необдуманностью;
3. бессистемностью;
4. неповоротливостью ума;
5. ни одной из вышеуказанных черт.

Вопрос 7. В чём состоит позиция практического реалиста?

1. надо считаться с потерями и избегать их;
2. нельзя сделать невозможное;
3. действительность такова, какова она есть;
4. не всегда может получиться так, как должно быть;
5. всё вышеперечисленное верно.

Вопрос 8. В чём заключаются особенности неофициально-деловой структуры отношений

1. регламентируются установленными нормативными актами;
2. во главе - официально назначенный руководитель;
3. психологическая несовместимость;
4. нейтральные отношения;
5. наличие неформального лидера.

Вопрос 9. Какие существуют типы лидеров?

1. лидеры-организаторы;
2. лидеры-инициаторы;

3. лидеры-эрудиты;
4. эмоциональные лидеры;
5. все указанные.

Вопрос 10. Чем характеризуется внутригрупповая внушаемость?

1. относительным единообразием;
2. одинаковостью;
3. согласием (конформностью);
4. различными целями работников;
5. всем, за исключением последнего.

Вопрос 11. С чем связан термин “специализация”?

1. с техническими достоинствами;
2. наличием коллективных работ;
3. разделением труда;
4. особыми условиями труда;
5. имеется связь с вышеуказанными факторами.

Вопрос 12. Какой вариант производственной группы считается оптимальным?

1. когда совпадают формальная и неформальная структуры коллектива, группы, бригады;
2. когда формируется здоровый морально-психологический климат в коллективе;
3. когда контролируется настроение группы;
4. когда удаётся снимать трудовую и эмоциональную напряженность группы;
5. все перечисленные.

Вопрос 13. Какой климат в коллективе благоприятствует высокой трудовой и моральной активности работников

1. непринужденная атмосфера общения;
2. активное обсуждение разнообразных вопросов;
3. цели трудовой деятельности правильно поняты всеми работниками;
4. члены коллектива с уважением относятся к мнению друг друга;
5. всё перечисленные.

Вопрос 14. Как в коллективе вырабатывает групповое суждение по спорному вопросу, которое затем принимается всеми как групповая норма?

1. принятие решений происходит обычно в рабочем порядке;
2. официальное голосование не используется;
3. члены коллектива свободно выражают свои мысли и эмоции;
4. руководитель коллектива, являющийся и неофициальным лидером коллектива;
5. происходит групповая дискуссия.

Вопрос 15. На чём основана сила принуждения?

1. на страхе подчиненных перед своим руководителем;
2. запугивании, подавлении;
3. увольнении неугодных;
4. наказании непослушных;
5. на всех перечисленных факторах.

Вопрос 16. На чём основана власть специалиста?

1. на владении особыми экспертными знаниями, навыками и опытом;
2. на взаимопомощи;
3. на доверии;
4. на особом внимании к вопросам эффективности производства;
5. на осуществлении постоянного контроля за деятельностью членов трудового коллектива.

Вопрос 17. Что можно принять в качестве рекомендаций по развитию в лидере референтной власти?

1. реально оценивайте тот объем власти, которым обладаете;

2. рассматривайте как положительный фактор поддержку со стороны окружающих;
3. развивайте систему специализации и экспертной помощи в тех сферах, где в том нуждаются ваши подчиненные;
4. поддерживайте потребность в ваших советах среди подчиненных;
5. всё вышесказанное.

Вопрос 18. Как можно охарактеризовать власть?

1. грубая сила;
2. инструмент социального управления;
3. позиция внутри нас;
4. включает только право командовать;
5. включает только право расходовать ресурсы.

Вопрос 19. Как можно делегировать полномочия от менеджера к подчиненному?

1. предписать обязанности непосредственному подчиненному;
2. предоставить подчиненному власть, необходимую для выполнения обязанностей;
3. установить обязательство исполнять обязанности;
4. установить ответственность исполнять обязанности;
5. всеми указанными способами.

Вопрос 20. Какое существует реальное препятствие, мешающее эффективно использовать процесс делегирования полномочий?

1. нежелание подчиненного;
2. недостаток времени у руководителя;
3. несовершенство организации;
4. отсутствие регламента;
5. ни одно не указано.

Тест №7

Вопрос 1. Существует ли абсолютная централизация или децентрализация в организации?

1. очень часто;
2. никогда;
3. да, но редко;
4. не может существовать в принципе;
5. все утверждения неверны

Вопрос 2. Какие шаги не следует предпринимать при делегировании полномочий?

1. полно определить ожидаемый уровень исполнения;
2. усилить степень принуждения подчиненных;
3. информируйте всех, на кого распространяется делегирование, что делегирование произошло;
4. обеспечить всех информацией, имеющей к выполнению задания во время делегирования;
5. позволить подчиненным участвовать в определении того, какие задачи делегировать и когда.

Вопрос 3. На каких из указанных принципов основывается координация производства?

1. групповые усилия;
2. единство действий;
3. общие цели;
4. на всех указанных;
5. ни на одном

Вопрос 4. Каким образом менеджеры обеспечивают, чтобы их организационные усилия включали элемент координации?

1. делают ставку только на узких специалистов;
2. укрепляют командный стиль;

3. требуются множество отчетов;
4. допускают гибкость в отношениях “начальник — подчиненный”;
5. снижают фонд оплаты труда.

Вопрос 5. Каково обязательное условие лидерства?

1. умение побеждать в спорах;
2. обладание властью в конкретных формальных или неформальных организациях;
3. физическая сила;
4. ум и выдающиеся способности;
5. ни одно из указанных условий.

Вопрос 6. Что определяет организаторские, управленческие качества лидера?

1. умение сформировать группу, сплотить ее;
2. определить цели;
3. поставить перед учреждением необходимые задачи;
4. сформулировать спланированную программу;
5. всё названное.

Вопрос 7. Какой личный стиль лидера оказывает наиболее благоприятное влияние на отношения с группой?

1. авторитарный;
2. жесткий;
3. демократический;
4. силовой;
5. прагматический.

Вопрос 8. Какие качества окружения наиболее близки демократичному лидеру?

1. личная преданность;
2. единомыслие, взаимопонимание, интерес к делу;
3. взаимное недоверие;
4. нравственная неустойчивость;
5. гибкость.

Вопрос 9. Что такое “мозговой центр”?

1. штаб во время кризиса;
2. совет наиболее квалифицированных экспертов;
3. медицинский термин;
4. кабинет шефа;
5. ни одно из приведенных определений.

Вопрос 10. Что представляет собой организационная функция руководителя?

1. создание кадров;
2. создание системы управления;
3. сплочение сторонников;
4. планирование практических аспектов работы;
5. всё названное выше.

Вопрос 11. Что означает понятие “интегративная функция” в теории лидерства?

1. ненормированный рабочий день;
2. умение интегрировать;
3. подчинение коллектива;
4. сплочение единомышленников, окружения вокруг программы лидера;
5. умение решать трудные проблемы.

Вопрос 12. Что, по мнению У. Черчилля, должен уметь делать искусный лидер, попав в невыгодное положение?

1. сразу сдаваться;
2. пожертвовать одним из сотрудников;
3. извлекать пользу из этого положения;

4. спасти репутацию;
5. сразу перейти в другую фирму.

Вопрос 13. Какие качества присущи лидеру-новатору в бизнесе?

1. стратегическое мышление;
2. восприимчивость к инициативе других;
3. настойчивость;
4. умение маневрировать;
5. всё сказанное.

Вопрос 14. Какой способ укрепления организации гарантирует в ней правопорядок?

1. семейными узами;
2. кровнородственными узами;
3. родоплеменными узами;
4. земляческими узами;
5. законностью.

Вопрос 15. При каких условиях лидерство наследуется по закону?

1. при связи семейными узами;
2. при обладании контрольным пакетом акций;
3. ни при каких условиях;
4. по приказу;
5. при желании большинства.

Вопрос 16. На чём акцентирует внимание деятельностный подход в теории лидерства?

1. целях группы;
2. задачах группы;
3. составе группы;
4. стиле лидера;
5. на первых двух моментах.

Вопрос 17. В чём состоит суть процесса принятия и реализации решений?

1. определение проблемы;
2. постановка цели;
3. разработка альтернативных решений;
4. выбор альтернативы;
5. всё сказанное справедливо.

Вопрос 18. На какие две группы условно разделяются все решения в теории управления?

1. хорошие и плохие;
2. умные и неумные;
3. программируемые и непрограммируемые;
4. нужные и ненужные;
5. политические и экономические.

Вопрос 19. К какому типу относится решение менеджера, который принимает служащего на работу и действует, руководствуясь планом компании?

1. непрограммируемым;
2. стратегическим;
3. программируемым;
4. политическим;
5. ни одно не отражает характера решения.

Вопрос 20. Какой шаг проходит менеджер в процессе принятия решений?

1. определение проблемы;
2. выбор одного из альтернативных решений;
3. осуществление решения;
4. оценка результата;
5. все указанные шаги.

Тест 8

1. Манипулирование – это

- ☐ - форма влияния, предполагающая управление волей других людей
- ☐ - макиавеллизм
- ☐ - форма влияния, предполагающая управление действиями других людей
- ☐ - форма влияния, предполагающая маскировку настоящих намерений и целей
- ☐ - форма влияния, предполагающая использование людей в личных целях

2. Теория мотивации, разработанная Виктором Врумом, носит название:

- ☐ – теория ожиданий
- ☐ – теория доминирующих потребностей
- ☐ – теория вытесняемых потребностей
- ☐ – теория приобретаемых потребностей
- ☐ – содержательная теория мотивации

3. Какие из перечисленных приемов относятся к нейтральным (1), негативным (2) или позитивным (3) техникам общения:

- | | |
|--|---|
| ☐ - обобщение | ☐ - поддакивание |
| ☐ - безмолвное слушание | ☐ - развитие идеи |
| ☐ - выпрашивание | ☐ - внимательность |
| ☐ - игнорирование | ☐ - отрицательная оценка |
| ☐ - буквальное повторение | |

4. Начальной стадией развития групп является:

- ☐ – взаимное признание
- ☐ – общение и принятие решений
- ☐ – контроль и организация
- ☐ – мотивация и продуктивность

5. Устоявшееся представление, которое имеет кто-либо о группе других индивидов, в социальном восприятии называется ...

6. Перспективы “Организационного поведения” как научной дисциплины представляют собой:

- ☐ - усиление стандартизации рассматриваемых вопросов
- ☐ - развитие международного аспекта
- ☐ - расширение сфер рассматриваемых вопросов
- ☐ - усиление влияния национальных культур
- ☐ - повышение межкультурного взаимодействия

7. Соединение определенным образом участвующих в процессе коммуникации индивидов с помощью информационных потоков – это коммуникационная

8. Соответствие причин объединения людей в группы и названий классических теорий группопреобразования

1 общность установок и ценностей

○ – теория формирования групп Дж.Хоманса

- | | |
|--|---|
| 2 эмоциональная близость и разделяемые чувства | ☐ – теория близости |
| 3 пространственная и географическая близость | ☐ – теория равновесия |
| 4 экономическая выгода | ☐ – теория обмена |

9. Общими характеристиками всех ситуационных моделей лидерства являются:

- ☐ - наличие общих четко сформулированных методов и методик, большого багажа знаний и Исследований
- ☐ - фокус внимания на динамике лидерства
- ☐ - недостаточность количества исследований и неоднозначность результатов исследований
- ☐ - проблематичность и противоречивость в области измерений, оценок
- ☐ - рассмотрение каждого проявления лидерских качеств и корректировка поведения лидеров, с указанием характерных ошибок

10. “Когнитивный диссонанс” – это ...

- ☐ - состояние психологического дискомфорта личности при несоответствии компонентов важной Установки
- ☐ - активизация поведения в связи с получением новых знаний по проблеме
- ☐ - беспокойство, связанное с конфликтом между познавательными компонентами индивида после того, как решение было принято
- ☐ - активизация поведения в связи с ощущением достижимости целей организации

11. Проявлениями девиантного поведения индивида будут...

- ☐ - непослушание работников
- ☐ - нарушение официально установленных норм поведения
- ☐ - некоторые нарушения в дисциплине поведения индивида
- ☐ - четкое следование установленным инструкциям
- ☐ - форма дезорганизации поведения индивида

12. Групповые нормы – это

- ☐ – общепризнанные стандарты индивидуального и группового поведения, сложившиеся с течением времени в результате взаимодействия членов группы
- ☐ – строго установленные правила межгруппового взаимодействия
- ☐ – тенденция чувствовать и вести себя определенным образом по отношению к чему-либо
- ☐ – тенденция воспринимать кого-либо через его принадлежность к определенной группе
- ☐ – точки зрения групп при взаимодействии с другими группами

13. Самодостаточность – это

- ☐ – убежденность в собственных силах и отторжение помощи извне
- ☐ – убеждение в необходимости полагаться только на свои собственные силы
- ☐ – убеждение в своей способности “докопаться” до причин собственного поведения
- ☐ – убеждение в своей способности действовать в ситуации адекватным образом
- ☐ – убежденность в собственной исключительности и превосходстве над другими группами

14. Репутация организации зависит от:

- ☐ - настроений акционеров
- ☐ - ситуации на рынке
- ☐ - настроения владельца
- ☐ - этапа жизненного цикла организации
- ☐ - мнений потребителей

15. Нахождение людей в группе позволяет им удовлетворить потребности в безопасности, социальной принадлежности и ...

16. Стагнация как стадия социализации – это...

- ☐ - установление личности на некотором продуктивном уровне
- ☐ - продолжение работы с меньшей результативностью
- ☐ - резкое увеличение эффективности работы
- ☐ - осуществление поиска нового вида деятельности
- ☐ - резкое снижение эффективности работы

17. Соответствие конкретной нормы определенной классификационной группе норм.

- | | |
|---|--|
| 1 все члены группы несут коллективную ответственность за результаты деятельности группы | ☐ – нормы деятельности |
| 2 качество – главный принцип нашей работы | ☐ – нормы деятельности |
| 3 в нашей организации женщинам запрещается носить брюки, мини-юбки, декольте | ☐ – нормы, регламентирующие форму одежды |
| 4 никаких украшений персонал организации носить не должен | ☐ – нормы, регламентирующие распределение ресурсов внутри группы |
| 5 вознаграждение членов группы осуществляется по результатам работы группы в целом. Распределение вознаграждения осуществляется по принципу “Каждому – поровну” | ☐ – нормы, регламентирующие форму одежды |

18. Этап получения сообщения (послания) включает в себя последовательность шагов:

- ☐ – оценка послания
- ☐ – принятие значения послания
- ☐ – восприятие послания
- ☐ – интерпретация послания

19. Способ, с помощью которого индивид предпочитает строить коммуникационное взаимодействие с другими – это коммуникационный ...

20. Трансформационное лидерство – это

- ☐ – способность неординарным поведением привлекать к себе внимание людей
- ☐ – способность влиять на ведомых, основываясь на сверхъестественном даре и притягательной силе
- ☐ – лидер устанавливает, что предпочитают и чего хотят ведомые, и помогает им добиться уровня результативности, который обеспечивает удовлетворяющее их поощрение
- ☐ – способность вдохновлять и стимулировать ведомых для достижения результатов, превышающих первоначально планируемые, и обеспечивающих внутреннее поощрение
- ☐ – эффект Пигмалиона, обладающего сверхъестественным даром

21. Соответствие типа поведения руководителя этапу формирования и развития группы

- | | |
|--|---|
| 1 организует работу группы | ☐ – становление норм (нормирование) |
| 2 подводит итог деятельности группы по выполнению целевого задания и вносит предложения о нецелесообразности дальнейшего функционирования группы | ☐ – бурление |
| 3 принимает участие в выработке правил взаимодействия в группе | ☐ – формирование |
| 4 поощряет или наказывает членов группы по результатам трудовой деятельности | ☐ – выполнение работы |
| 5 отстаивает свои позиции, утверждает свой авторитет | ☐ – расформирование |

22. *Процесс превращения сообщения в имеющую смысл форму – это ...*
23. *Соответствие целей и коммуникаций, выделяемых по организационному признаку*
- | | |
|---|---|
| 1 изучение мнения коллектива по интересующей проблеме | ☐ – горизонтальные коммуникации |
| 2 обмен информацией | ☐ – восходящие коммуникации |
| 3 инструктирование по выполнению работы | ☐ – нисходящие коммуникации |
24. *Коммуникации, осуществляемые с помощью устной речи как системы кодирования – это ... коммуникации.*
25. *Основное утверждение атрибутивной теории лидерства сводится к тому, что способность понимать и предсказывать реакцию людей на события:*
- ☐ – снижается, если не известны причинно-следственные связи этих событий
 - ☐ – возрастает, если известны причинно-следственные связи этих событий
 - ☐ – не меняется со временем
 - ☐ – развита только у гадалок
 - ☐ – возрастает, если не известны причинно-следственные связи этих событий
 - ☐ – снижается, если известны причинно-следственные связи этих событий

Тест 9

1. *Процесс восприятия причин поведения людей и его результатов называется ...*
2. *Психологический процесс, обусловленный неослабевающим стрессом на производстве, приводящим к эмоциональному истощению, деперсонализации и возникновению чувства ущербности называется ...*
3. *Процесс, посредством которого человек придает значение элементам и явлениям окружающей среды, включающий отбор, организацию, хранение и интерпретацию в психологическом опыте различных стимулов в значимую и логически последовательную картину мира – это...*
4. *Коммуникационные сети, затрудняющие образование неформального канала общения:*
- ☐ - “вертушка”
 - ☐ - “колесо”
 - ☐ - “круг”
 - ☐ - “игрек”
 - ☐ - “шпора”
5. *Соответствие типа общения виду дистанции (характерное для североамериканской культуры)*
- | | |
|---|---|
| 1 общение самых близких людей | ☐ – публичная, общественная дистанция |
| 2 официальное общение | ☐ – персональная (личностная) дистанция |
| 3 общение со знакомыми людьми | ☐ – интимная дистанция |
| 4 обезличенные и формальные разговоры, выступления перед различными аудиториями | ☐ – социальная дистанция |
6. *В процессе становления личности социализация осуществляется за счет*
- ☐ - процесса адаптации личности к внешним условиям, накопления информации о ее месте в системе социальных отношений
 - ☐ - расширения круга общения, развития навыков общения, расширения содержания общения

- ☐ - осуществления становления “Я-образа”, осмысляя своей социальной принадлежности, социальной роли
 - ☐ - единовременной адаптации личности к внешним условиям
 - ☐ - расширения ее видов деятельности, осмысления каждого вида, выделения главного
7. **“Желание сплоченных групп к соглашению препятствует рассмотрению альтернативных решений в группе” – данное утверждение характеризует ...**
- ☐ – межгрупповые противоречия
 - ☐ – шаблонное (огруппленное) мышление
 - ☐ – болезни стадий роста группы
 - ☐ – иллюзию неуязвимости
 - ☐ – тенденцию к конформизму
8. **Постоянная тенденция чувствовать или вести себя определенным образом по отношению к кому-либо или чему-либо – это ...**
9. **Условие возникновения конфликта “личность-роль”**
- ☐ – при возникновении чувства несоответствия масштабу новой роли личности
 - ☐ – когда требование роли нарушает основные ценности индивида
 - ☐ – при столкновении многочисленных ролей
 - ☐ – когда различные индивиды определяют роль, руководствуясь различными требованиями, что не позволяет личности, выполняющей эту роль, удовлетворить все требования
 - ☐ – при возникновении несоответствия масштабов личности и выполняемой роли
10. **Критерии оценки эффективности деятельности организации в длительной перспективе являются:**
- ☐ - уровень конкурентоспособности продукции
 - ☐ - выживание организации на рынке
 - ☐ - количество занятых специалистов
 - ☐ - номенклатура выпускаемых изделий
 - ☐ - подготовленность руководителей
11. **Соответствие вида коммуникации признаку их классификации**
- | | |
|---|---|
| 1 восходящие | ☐ – каналы общения |
| 2 диагональные | ☐ – пространственное расположение каналов |
| 3 невербальные | ☐ – направленность общения |
| 4 коммуникации осуществляемые с помощью технических средств | ☐ – средства коммуникации |
| 5 формальные | ☐ – форма общения |
12. **Ответ получателя на сообщение – это ... связь.**
13. **Источник сплоченности группы находится в ...**
- ☐ – угрозах внешней среды
 - ☐ – материальном стимулировании
 - ☐ – сильном лидере
 - ☐ – совместимости ее членов
 - ☐ – чувстве привязанности членов
 - ☐ – совместной деятельности

14. *Группа, предусмотренная организационной структурой, включающая подчиненных лиц, которые непосредственно отчитываются перед определенным руководителем, называется ...*
15. *Воздействие окружающей среды на становление личности называется процессом ...*
16. *“Процесс, в котором перед личностью встают немедленные альтернативные отклики, приводящие к различным последствиям и она (личность) выбирает или модифицирует поведение” называется ...*
- ☐ – процессом адаптации
 - ☐ – самоуправлением поведением
 - ☐ – процессом определения значимости результатов
 - ☐ – процессом принятия управленческого решения
 - ☐ – процессом постановки целей
17. *Использование людской массы в качестве детонатора называется ...*
18. *Наличие власти у подчиненных зависит от:*
- ☐ - структуры организации
 - ☐ - служебного положения
 - ☐ - компетентности
 - ☐ - финансового положения
 - ☐ - стажа работы в организации
19. *Связь с целью обмена информацией - это ...*
20. *Что является основными характеристиками социальной группы*
- ☐ - размер
 - ☐ - состав (половой и возрастной)
 - ☐ - цель
 - ☐ - мотивы членов группы
 - ☐ - атрибуты принадлежности
 - ☐ - санкции против отступников
 - ☐ - нормы поведения внутри группы
 - ☐ - давление группы на ее членов
 - ☐ - стиль лидерства
21. *В чем отличие роли, которую играет человек в группе, от его статуса?*
22. *Основные потери информации при общении зависят от:*
- ☐ - языковых фильтров
 - ☐ - неадекватной самооценки
 - ☐ - различий в статусах партнеров
 - ☐ - флуктуации уровня внимания
 - ☐ - расхождений в системах индивидуальных смыслов
 - ☐ - активации и развитости различных форм памяти
23. *Сочетание взаимодействия людей, которое демонстрирует успешность совместной деятельности при минимальных затратах – это выражение:*
- ☐ – совместимости
 - ☐ – сработанности
 - ☐ – сплоченности
24. *Способность к моделированию личностных особенностей партнера ведет:*
- ☐ – к усилению эмпатии
 - ☐ – к созданию преграды в общении
 - ☐ – к интенсификации общения
 - ☐ – к манипуляции партнером
25. *Усиление доминантных реакций на фоне эмоционального возбуждения является следствием эффекта...*

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Рабочая программа рассмотрена на заседании отделения социально-экономических наук (О) и рекомендована к одобрению Ученым советом ИАТЭ НИЯУ МИФИ (протокол № 23.4 от 24.04.2023)	Руководитель образовательной программы «Цифровой маркетинг и цифровая логистика» направления подготовки 38.03.02 Менеджмент 24.04.2023 г. _____ А.А. Кузнецова Начальник отделения социально-экономических наук (О) 24.04.2023 г. _____ А.А. Кузнецова
--	--