

ФГБОУ ВО БРЯНСКИЙ ГАУ

КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТА

Хохрина О.М.

# ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ ПО ОРГАНИЗАЦИИ  
САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ  
ОЧНОЙ И ЗАОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ  
НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ  
13.04.02 Электроэнергетика и электротехника

Брянская область  
2018

УДК 339.138 (076)

ББК 65.290-2

X 86

Хохрина, О. М. **Организационное поведение:** методическое пособие по организации самостоятельной работы студентов очной и заочной формы обучения направления подготовки 13.04.02 Электроэнергетика и электротехника / О. М. Хохрина. - Брянск: Изд-во Брянский ГАУ, 2018. - 28 с.

Цель методических рекомендаций для самостоятельной работы студентов – определить роль и место самостоятельной работы в учебном процессе; конкретизировать ее уровни, формы и виды; обобщить методы и приемы выполнения определенных видов учебных заданий; объяснить критерии оценивания.

Рецензент: доцент, к.э.н. Е.М. Подольникова

*Рекомендовано учебно-методической комиссией института энергетики и природопользования Брянского государственного аграрного университета протокол №6 от 10 апреля 2018 г.*

© Брянский ГАУ, 2018

© Хохрина О.М., 2018

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка	4
2. Цели и задачи изучения дисциплины «Организационное поведение»	5
3. Структура и содержание дисциплины «Организационное поведение»	7
4. Контрольные вопросы и критерии оценки	10
5. Темы рефератов	14
6. Тестовые задания для самоконтроля	16
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	26

## 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов являются обязательной частью учебно-методических комплексов учебных дисциплин, реализуемых в ФГБОУ ВО Брянский ГАУ, в том числе и по направлению подготовки 13.04.02 «Электроэнергетика и электротехника».

Цель методических рекомендаций для самостоятельной работы студентов – определить роль и место самостоятельной работы в учебном процессе; конкретизировать ее уровни, формы и виды; обобщить методы и приемы выполнения определенных видов учебных заданий; объяснить критерии оценивания.

Главной целью профессионального образования является подготовка квалифицированного работника соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда, компетентного, ответственного, свободно владеющего своей профессией и ориентированного в смежных областях деятельности, способного к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности. Решение поставленных задач невозможно без повышения роли самостоятельной работы студентов в освоении учебного материала, усиления ответственности преподавателей за развитие навыков самостоятельной работы, за стимулирование профессионального роста студентов, воспитание творческой активности и инициативы.

Самостоятельная работа студентов – планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия (возможно частичное непосредственное участие пре-

подавателя при сохранении ведущей роли студентов).

Целью самостоятельной работы студентов является овладение фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками по профилю будущей профессии, опытом творческой, исследовательской деятельности, развитие самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровней.

Для расширения знаний по дисциплине рекомендуется использовать интернет-ресурсы: проводить поиск информации в различных поисковых системах, на сайтах и в обучающих программах, рекомендованных преподавателем на лекционных занятиях. Для лучшего усвоения учебного материала и подготовки к занятиям предполагается активная внеаудиторная самостоятельная работа студентов с учебной литературой, с нормативными, методическими и справочными материалами.

## **2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»**

Целью освоения дисциплины «Организационное поведение» является формирование у обучающегося системных знаний о закономерностях поведения человека, группы, организации в целом и на этой основе формирование умений и навыков управления индивидуальной и совместной деятельностью в рамках определенных организационных структур, выявления причин недостаточной результативности организации для повышения эффективности ее функционирования в постоянно меняющейся внешней среде.

Задачи освоения дисциплины:

- раскрыть представление о современном состоянии и тенденциях развития организационного поведения;
- показать многообразие проблем, с которыми сталкивается личность в коллективе;

- исследовать природу организации как системы и продемонстрировать влияние этой системы на отдельных сотрудников;
- представить возможные схемы разработки проектов организационных систем, которые ставят в центр человека, его способности и потребности;
- раскрыть методы описания поведения работников, групп, организаций;
- показать способы изменения поведения индивида, группы в соответствии с критериями эффективности работы организации.

В результате освоения дисциплины магистр должен:

***Знать:***

- основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами.
- закономерности поведения человека, группы и организации в целом;
- сущность процесса межличностных и организационных коммуникаций.

***Уметь:***

- оценивать свои ресурсы, определять уровень самооценки и уровень притязаний как основу для выбора приоритетов собственной деятельности;
- формулировать критерии принятия решения и принимать решения в условиях множества мнений, организовывать работу коллективов исполнителей; выстраивать оптимальный порядок выполнения работ;
- использовать современные информационно-коммуникативные средства для коммуникации.

***Владеть:***

- навыками оптимального использования собственных ресурсов для успешного выполнения порученного задания;

- навыками постановки целей и задач в рамках моделирования организационного поведения, выявлять приоритеты решения задач, выбирать критерии оценки эффективности работы организации;
- навыками управление коммуникациями в организациях.

### **3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»**

#### **РАЗДЕЛ 1. ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ**

##### **Тема 1. Общие понятия организационного поведения**

Понятие, методы исследования и направления развития организационного поведения. История становления организационного поведения. Понятие и виды организации. Эффективность деятельности организации.

Поведение индивида. Основа понимания поведения людей в организации. Роль восприятия в поведении человека. Сущность, свойства и процесс восприятия. Законы и эффекты восприятия. Понятие атрибуции, ее типы и эффекты. Формирование впечатлений и управление впечатлениями.

#### **РАЗДЕЛ 2. МОДЕЛИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ. ИНДИВИДУАЛЬНОЕ И ГРУППОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ**

##### **Тема 2. Личность как объект организационного поведения**

Теории поведения человека в организации. Процесс формирования и развития личности. Личность и работа. Ценности. Критерии ясности личностных ценностей. Изменение ценностей. Установки. Функции установок. Изме-

нение установок. Вовлеченность в работу и приверженность организации.

### **Тема 3. Формирование группового поведения в организации. Управление конфликтами в группах**

Понятие группы и их виды. Классификация групп. Причины создания групп. Стадии развития групп. Характеристики группы. Взаимодействие формальных и неформальных групп в организации. Принятие решений в группе. Преимущества и недостатки работы в группе. Группа и команда: сходство и различие. Модель развития команды. Самоуправляемая команда. Управленческая команда. Условия и факторы эффективности групповой работы. Управление межгрупповыми конфликтами.

Анализ и конструирование организации. Задачи, цели и виды анализа.

### **Тема 4. Коммуникативное поведение в организации**

Понятие и роль коммуникаций в управлении. Процесс коммуникаций, его элементы и этапы. Виды коммуникаций в организации. Классификация коммуникаций. Невербальные коммуникации. Формы межличностных коммуникаций и их барьеры.

Барьеры на пути эффективных коммуникаций. Активное слушание как средство эффективного общения. Типы коммуникационных сетей. Коммуникационные стили.

### **Тема 5. Социализация индивида в организации**

Понятие, этапы и механизмы социализации работников в организации. Обучение при вхождении в организацию. Формы социализации. Факторы, способствующие девиации.

## **Тема 6. Лидерство в организации**

Истоки и классические исследования лидерства. Эффективный стиль лидерства: подход с позиций личных качеств; поведенческий и ситуационный подходы. Лидер организации. Властный аспект организационного лидерства. Баланс и формы власти. Управленческий аспект лидерства. Делегирование полномочий и ответственности. Современные оценки феномена лидерства.

## **Тема 7. Формирование поведения индивида**

Понятие поведенческого маркетинга. Понятие и компоненты трудового потенциала работника. Компетенция персонала: понятие и элементы. Управление поведением индивидов внутри организации.

## **Тема 8. Мотивация как основа результативности функционирования и развития организации**

Сущность и содержание мотивации. Современные теории мотивации. Самоорганизация индивида. Мотивация и стимулирование. Инструментарий стимулирования труда. Принципы формирования системы стимулирования труда. Механизм мотивации. Организация и содержание труда как фактор мотивации. Результативность мотивации.

## **РАЗДЕЛ 3. СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫМ ПОВЕДЕНИЕМ**

### **Тема 9. Управление поведением организации. Корпоративная культура**

Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла. Корпоративная культура и поведение организации. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры. Формирование, поддержание и изменение корпоративной культуры. Влияние корпоративной культуры на инновационную деятельность. Перспек-

тивы развития корпоративной культуры в России. Формирование и управление репутацией организации.

Социальная ответственность организации и ее отношение с юридической и экономической ответственностью. Области социальной ответственности организации. Аргументы «за» и «против» социальной ответственности. Правительство и социальная ответственность организаций. Реакции организации на социальные требования окружения. Проблемы этики и социальной ответственности в общественных организациях.

### **Тема 10. Управление карьерой**

Жизненный цикл работника как объекта управления. Понятие, виды и этапы карьеры. Управление деловой карьерой персонала. Цели карьеры. Ресурсы повышения эффективности использования профессионального потенциала работника. Эффективность карьеры, её критерии, абсолютная и относительная оценка.

Индивидуальный стресс и управление стрессом.

### **Тема 11. Самоменеджмент**

Необходимость, природа и преимущества самоменеджмента. Инвентаризация своего времени. Инструменты самоменеджмента.

## **4. КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ**

### **Контрольные вопросы по дисциплине «Организационное поведение»**

1. Понятие, методы исследования и направления развития организационного поведения.
2. История становления организационного поведения.

3. Понятие и виды организации.
4. Эффективность деятельности организации.
5. Основа понимания поведения людей в организации.
6. Личность как объект организационного поведения.
7. Теории поведения человека в организации.
8. Процесс формирования и развития личности.

Личность и работа.

9. Ценности. Установки.
10. Вовлеченность в работу и приверженность организации.

11. Понятие группы и их виды. Классификация групп. Причины создания групп.

12. Стадии развития групп. Характеристики группы.

13. Преимущества и недостатки работы в группе.

Условия и факторы эффективности групповой работы.

14. Управление конфликтами в группах.

15. Анализ и конструирование организации (анализ организационных экономических результатов, миссии и целей, социального партнерства в организации, качества трудовой жизни, форм организации деятельности компании).

16. Процесс коммуникаций в организации.

17. Межличностные коммуникации и их барьеры.

18. Организационные коммуникации. Коммуникационные сети.

19. Управление коммуникациями в организациях.

20. Социализация индивида в организации. Понятие, этапы и механизмы социализации работников в организации.

21. Природа лидерства. Лидер организации.

22. Истоки и классические исследования лидерства.

23. Властный и управленческий аспекты организационного лидерства.

24. Делегирование полномочий и ответственности.

25. Современные оценки феномена лидерства.

26. Формирование поведения индивида. Понятие и компоненты трудового потенциала работника. Управление поведением индивидов внутри организации.
27. Концепция и содержание мотивации.
28. Современные теории мотивации.
29. Мотивация и стимулирование. Механизм мотивации.
30. Организация и содержание труда как фактор мотивации. Результативность мотивации.
31. Понятие и роль коммуникаций в управлении. Процесс коммуникаций в организации.
32. Межличностные коммуникации и их барьеры.
33. Организационные коммуникации. Коммуникационные сети.
34. Управление коммуникациями в организации.
35. Содержание, функции и механизм поведения организации.
36. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла.
37. Корпоративная культура и поведение организации.
38. Формирование и управление репутацией организации.
39. Социальная ответственность организаций. Области социальной ответственности организации.
40. Понятие, виды и этапы карьеры.
41. Управление деловой карьерой персонала.
42. Эффективность карьеры.
43. Индивидуальный стресс и управление стрессом.
44. Необходимость, природа и преимущества самоменеджмента.
45. Инвентаризация своего времени.
46. Инструменты самоменеджмента.

## **Критерии оценки по дисциплине «Организационное поведение»**

Промежуточная аттестация студентов по дисциплине «Организационное поведение» проводится в соответствии с Уставом Университета, Положением о форме, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся. Промежуточная аттестация по дисциплине «Организационное поведение» проводится в соответствии с учебным планом в 1 семестре в форме зачета. Студент допускается к зачету по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплине: выполнения всех заданий и мероприятий, предусмотренных рабочей программой дисциплины.

Проведение зачета как основной формы проверки знаний студентов предполагает соблюдение ряда условий, обеспечивающих педагогическую эффективность оценочной процедуры. Важнейшие среди них:

- степень охвата разделов учебной программы и понимание взаимосвязей между ними;
- глубина понимания существа обсуждаемых конкретных проблем, а также актуальности и практической значимости изучаемой дисциплины;
- логически корректное, непротиворечивое, последовательное и аргументированное построение ответа на вопрос;
- уровень самостоятельного мышления с элементами творческого подхода к изложению материала.

### **Оценки «зачтено» заслуживает ответ, содержащий:**

- глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры дисциплины «организационное поведение», а также основного содержания лекционного курса;
- отчетливое и свободное владение концептуально-

понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области;

- знание основной литературы и знакомство с дополнительно рекомендованной литературой;
- умение выполнять предусмотренные программой задания;
- логически корректное и убедительное изложение ответа.
- логически определено и последовательно изложить ответ.

**Оценка «незачтено» ставится при:**

- незнании либо отрывочном представлении учебно-программного материала;
- неумении выполнять предусмотренные программой задания.

## **5. ТЕМАТИКА РЕФЕРАТОВ**

1. Организационное поведение и его связь с менеджментом.
2. Теория мотивации Мак-Грегора-Оучи и ее использование в проектировании организационного поведения.
3. Социально-психологический климат организации: определение, значение и методы измерения.
4. Внутригрупповые и межгрупповые конфликты и способы их разрешения.
5. Личность и поведение в бюрократической организации: сильные и слабые стороны бюрократии.
6. Роль и место организационного поведения в процессах, протекающих в организации.
7. Теории поведения личности в организации.
8. Теории мотивации справедливости и их использование в управлении организационным поведением.
9. Процессы развития коллектива (малой группы) и создание команды.

10. Основные модели организационного поведения, их достоинства и недостатки.

11. Теории мотивации Герцберга и ее использование в проектировании организационного поведения.

12. Стили управления по Блейку-Маутону. Использование «решетки Блейка-Маутона» для оценки деятельности менеджера.

13. Формирование имиджевого поведения сотрудников фирмы.

14. Теория мотивация Портера-Лоулера и ее использование в проектировании организационного поведения.

15. Лидерство: основные подходы и влияние на поведение людей в организации.

16. Влияние культуры организации на организационное поведение.

17. Удовлетворенность трудом и мотивация сотрудников.

18. Традиционная теория мотивации по Маслоу и ее применимость в формировании организационного поведения.

19. Руководство и лидерство. Соотношение. Сходство и различия. Влияние на поведение сотрудников.

20. Роль человека в организации. Формальные и неформальные системы ролей. Их влияние на поведение сотрудников.

21. Оценка эффективности системы мотивации труда в конкретной организации.

22. Анализ и сравнительная характеристика основных теорий власти в менеджменте.

23. Анализ и сравнительная характеристика поведенческих и ситуационных теорий лидерства.

24. Неконструктивные конфликты в управлении и их дисфункциональные последствия.

25. Продуктивные конфликты и их роль в управлении организационным поведением.

26. Способы устранения конфликтов и условия их

применения.

27. Управление организационными изменениями.

28. Стрессы и их влияние на эффективность трудовой деятельности персонала организации. Управление персоналом в стрессовых ситуациях.

29. Организационное поведение и национальный менталитет.

30. Управление коммуникациями в организационном поведении.

## **6. ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ**

**1. Организационное поведение - это мультидисциплина, которая:**

А. Анализирует поведение индивидов с целью формирования высокого качества трудовой жизни

В. Сфокусирована на результативности людей, групп, организации в целом

С. Анализирует и формирует поведение индивидов, групп, организаций с учетом воздействия внешней среды

Д. Формирует социальные нормы, регулирующие трудовую деятельность в организации

**2. Методами исследования ОП являются:**

А. Тестирование

В. Эксперимент

С. Групповой анализ ситуации

Д. Интервьюирование

Е. Изучение должностных инструкций

Ф. «Адвокат дьявола»

Г. Социометрические методы

**3. В новых моделях организационного поведения получают воплощение идеи:**

А. Повышения качества трудовой жизни

- В. Административного контроля
- С. Четкого разделения труда
- Д. Партиципативного управления
- Е. Ориентации на удовлетворение потребностей работников в безопасности, защищенности

**4. Видами организаций являются:**

- А. Партиципативные организации
- В. Некоммерческие организации
- С. Организации, имеющие рациональные границы
- Д. Эдхократические
- Е. Механистические

**5. Российская модель менеджмента стремится к ..... модели.**

- А. Американской
- В. Европейской
- С. Японской
- Д. Смешанной

**6. Современная система взглядов на менеджмент включает:**

- А. Использование теории систем
- В. Использование системного подхода
- С. Кооперацию и специализацию труда
- Д. Отказ от управленческого рационализма
- Е. Признание социальной ответственности менеджмента

**7. Принципы менеджмента, отвечающие современному представлению о роли и возможности человека в организации:**

- А. Разделение труда
- В. Стабильность персонала

- C. Децентрализация управления
- D. Делегирование полномочий
- E. Доверие к людям

**8. Особенности (или характерные черты) эффективной организации:**

- A. Оптимизация численности и структуры персонала
- B. Демократичный стиль руководства
- C. Устойчивое положение на рынке
- D. Максимальная численность сотрудников
- E. Завоеван сегмент рынка
- F. Систематический рост прибыли

**9. Какой тип корпоративной культуры наиболее подойдет к организации, где необходима быстрая обратная связь с внешней средой, а принятие решений отличается очень большими рисками?**

- A. «Клуб»
- B. «Крепость»
- C. «Бейсбольная команда»
- D. «Школа»

**10. Социальная ответственность организации состоит в:**

- A. Создании рабочих мест и получении прибыли
- B. Увеличении прибыли при соблюдении «правил игры», в участии в конкуренции без мошенничества и обмана, в обеспечении дохода акционеров и сохранении рабочих мест
- C. Учете интересов общества
- D. Производстве необходимых товаров и эффективном использовании ресурсов

**11. Современная компания борется с такими привычками персонала, как употребление алкоголя и курение на работе. Какой этический подход положен в основу данного решения?**

- A. Морально-правовой
- B. Индивидуальный
- C. Утилитарный
- D. Справедливый

**12. Верно ли, что централизованные структуры эффективны тогда, когда организация характеризуется конкуренцией, динамичными рынками, быстро меняющейся технологией?**

- A. Да
- B. Нет

**13. Если изменения в окружающей среде происходят медленно, а организация невелика, то предпочтительнее будет децентрализованная структура.**

- A. Да
- B. Нет

**14. На проектирование структуры организации оказывают влияние следующие факторы:**

- A. Внешняя среда
- B. Квалификация работников
- C. Разделение труда и кооперация в организации.
- D. Масштаб управляемости и контроля
- E. Стратегия
- F. Мотивация персонала
- G. Существующая технология
- H. Распределение прав и ответственности между руководителями и подчиненными

**15. Перечислите признаки оптимальной структуры:**

- А. Небольшие подразделения с высококвалифицированным персоналом
- В. Небольшое число уровней управления
- С. Ориентация на потребителя
- Д. Быстрая реакция на изменения
- Е. Высокая производительность
- Ф. Низкие затраты

**16. Стратегические цели организации:**

- А. Увеличение доли рынка до 30% к 2015 году
- В. Повышение имиджа фирмы
- С. Повышение цены акции
- Д. Более быстрый рост денежных поступлений
- Е. Повышение качества продукции (100%-ное удовлетворение требований клиентов)

**17. Важными личностными характеристиками, влияющими на выполнение работы являются:**

- А. Ориентация на достижения
- В. Обучаемость
- С. Самооценка
- Д. Пол
- Е. Локус контроля
- Ф. Авторитаризм

**18. Важнейшими установками в организации являются:**

- А. Вовлеченность в работу
- В. Открытость сознания для нового опыта
- С. Ответственность и активность
- Д. Удовлетворенность трудом
- Е. Преданность организации
- Ф. Сотрудничество

**19. Мотивационными факторами в теории Ф. Герцберга являются:**

- A. Признание
- B. Продвижение по службе
- C. Высокая заработная плата
- D. Комфортные условия труда
- E. Отношения с коллегами и руководством
- F. Творческая работа

**20. Нет смысла мотивировать работников с помощью гигиенических факторов после того, как достигнуто состояние отсутствия неудовлетворенности.**

- A. Да
- B. Нет

**21. Внешними вознаграждениями являются.**

- A. Продвижение по службе
- B. Значимость работы
- C. Личный кабинет
- D. Расширение самостоятельности в работе
- E. Заработная плата
- F. Похвала

**22. Процессуальные теории мотивации изучают потребности, которые побуждают людей к действию**

- A. Да
- B. Нет

**23. Мотивирующие факторы в теории Ф. Герцберга не влияют на уровень удовлетворенности работой**

- A. Да
- B. Нет

**24. Теория ожиданий дает ответ на вопрос, почему человек делает тот или иной выбор, сталкиваясь с несколькими альтернативами, и насколько он готов добиваться результата в соответствии со сделанным выбором.**

- A. Да
- B. Нет

**25. Что люди принимают во внимание, оценивая справедливость своего вознаграждения?**

- A. Величину заработной платы
- B. Соответствие заработной платы затраченным усилиям
- C. Соотношение между оценками своих действий и действий других людей
- D. Соответствие между затратами и результатами своего труда

**26. Теория ожиданий подчеркивает важность взаимосвязей между потребностями, определенным поведением, вознаграждением и оценкой ценности вознаграждения.**

- A. Да
- B. Нет

**27. Авторами основных содержательных теорий мотивации являются:**

- A. Ф. Герцберг
- B. Л. Портер и Э. Лоулер
- C. П. Херси и К. Бланшард.
- D. А. Маслоу
- E. К. Альдерфер
- F. Мак Клелланд
- G. С. Адамс

**28. Какие факторы мотивации дают наибольший эффект в условиях ограниченных экономических ресурсов?**

- А. Создание хорошего морально-психологического климата в организации
- В. Реализация ресурсов лидерства
- С. Создание гибкой и справедливой системы оплаты труда
- Д. Формирование системы карьерного роста
- Е. Согласование оплаты труда с организационными условиями социально- психологических ожиданий

**29. Назовите причины возникновения неформальных групп.**

- А. Сопrotивление переменам
- В. Чувство принадлежности
- С. Взаимозащита
- Д. Достижение определенных целей
- Е. Осуществление социального контроля

**30. Преимуществами команд являются:**

- А. Перераспределение власти
- В. Возрастание трудовых усилий
- С. Увеличение удовлетворенности ее членов
- Д. Расширение рабочих навыков и знаний
- Е. Уменьшение усилий по координации действий ее членов
- Ф. Невозможность социального иждивенчества
- Г. Большая гибкость в работе

**31. Если личность заняла позицию, отличную от позиции своей группы, то возникший в результате этого конфликт является:**

- А. Межличностным
- В. Межгрупповым

- C. Внутриличным
- D. Между личностью и группой

**32. Какие, по Вашему мнению, способы разрешения конфликтов относятся к педагогическим?**

- A. Убеждение
- B. Просьба
- C. Беседа
- D. Решение суда

**33. Причины возникновения конфликтов:**

- A. Различия во власти и статусе
- B. Недостаток ресурсов
- C. Четкое разделение обязанностей
- D. Сходство целей

**34. Как называется конфликт, при котором два руководителя предъявляют к работнику противоречивые требования?**

- A. Дисфункциональный
- B. Межличностный
- C. Внутриличный
- D. Межгрупповой

**35. Какой метод разрешения межличностного конфликта является наилучшим?**

- A. Сглаживание
- B. Принуждение
- C. Установление общих целей
- D. Разъяснение требований к работе
- E. Компромисс
- F. Сотрудничество
- G. Предыдущие ответы неверны

**36. Что является основой лидерства?**

- A. Необходимые качества руководителя
- B. Власть
- C. Убеждение
- D. Влияние
- E. Баланс власти
- F. Должностные полномочия
- G. Харизма

**37. Какой стиль управления является наиболее эффективным?**

- A. Демократический
- B. Либеральный
- C. Ориентированный на человека.
- D. Авторитарный
- E. Ориентированный на задачу
- F. Все предыдущие ответы неверны

**38. Ситуационными факторами в модели руководства Ф. Фидлера являются:**

- A. Требования и воздействия со стороны внешней среды
- B. Личные качества подчиненных
- C. Структура задачи
- D. Значение качества решения
- E. Должностные полномочия руководителя
- F. Зрелость подчиненных
- G. Отношения «руководитель - подчиненный»

**39. Коммуникации в организации - это:**

- A. Обратная связь в системе управления
- B. Система информационных связей
- C. Обмен информацией в процессе совместной деятельности
- D. Совокупность организационных связей в системе совместной деятельности людей

**40. Укажите наибольший барьер на пути восходящих коммуникаций.**

- A. Разное восприятие
- B. Неумение слушать
- C. Выбор неверных каналов
- D. Невербальные преграды
- E. Эмоции
- F. Различия в статусах и власти
- G. Несоответствие коммуникационных сетей поставленным задачам
- H. Семантические барьеры

## **7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Основная литература**

1. Веснин В.Р. Теория организации и организационного поведения [Электронный ресурс]: учебник. М.: Проспект, 2014. 472 с. — Режим доступа: <https://book.ru/book/916324>.
2. Федорова А.В. Теория организации и организационное проектирование: учебное пособие. М.: КноРус, 2018. 238 с. – Режим доступа: <https://book.ru/book/927837>.

### **Дополнительная литература**

3. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие / М.Н. Кулапов, В.В. Козлов, Ю.Г. Одегов, В.Н. Сидорова. М.: КноРус, 2010. 227 с. — Режим доступа: <https://book.ru/book/933978>.
4. Захарова Т.И. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие. М.: Евразийский открытый институт, 2010. 344 с. — Режим доступа: <https://book.ru/book/905327>.

5. Менеджмент персонала: основы управления в аспекте организационного поведения: учебно-методическое пособие / И.И. Савельев и др. М.: Русайнс, 2016. 94 с. — Режим доступа: <https://book.ru/book/922029>.

6. Чаган Н.Г. Public Relations: управление преднамеренными коммуникациями: учебное пособие. М.: Русайнс, 2018. 289 с. — Режим доступа: <https://book.ru/book/931049>.

**Перечень профессиональных баз данных,  
информационных справочных систем и ресурсов  
информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

Компьютерная информационно-правовая система  
«КонсультантПлюс»

<http://www.rbc.ru/> (Деловое информационное пространство)

<http://portal-u.ru/> (Информационно-управленческий портал «Портал «У»)

<http://hr-portal.ru/> (HR-Portal:Сообщество HR-Менеджеров)

[www.rsl.ru](http://www.rsl.ru) (Российская государственная библиотека)

[www.nns.ru](http://www.nns.ru) (Национальная электронная библиотека)

[www.businesslearning.ru](http://www.businesslearning.ru) (Бесплатная «Система дистанционного бизнес-образования» (СДБО))

Учебное издание

Хохрина Оксана Михайловна

# ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ ПО ОРГАНИЗАЦИИ  
САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ  
ОЧНОЙ И ЗАОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ  
НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ  
13.04.02 Электроэнергетика и электротехника

Редактор Лебедева Е.М.

---

Подписано к печати 29.11.2019 г. Формат 60x84 <sup>1</sup>/<sub>16</sub>.  
Бумага офсетная. Усл. п. л. 1,63. Тираж 25 экз. Изд. № 6576.

---

Издательство Брянского государственного аграрного университета  
243365 Брянская обл., Выгоничский район, с. Кокино, Брянский ГАУ