



**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ИТОГОВЫЙ КОНТРОЛЬ
ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ В СИСТЕМЕ
УПРАВЛЕНИЯ**

Москва

ИТОГОВЫЙ КОНТРОЛЬ

При изучении дисциплины предусмотрено прохождение Итогового контроля.

Подготовьте письменные ответы на ДВА вопроса из нижеприведенного списка в теоретическом блоке и ОДНО задание в аналитическом блоке.

Объем ответа по каждому вопросу из теоретического блока составляет 250-300 слов.

Ответы необходимо оформить в одном файле docx и отправить на проверку в Виртуальной образовательной среде. Имя файла формируется следующим образом **Фамилия И.О. студента_название дисциплины_ИК.docx**.

Задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине

Теоретический блок вопросов:

1. Предмет организационного поведения. Характеристики организационного поведения: функциональная определенность, временная заданность, самоорганизуемость, мотивационная автономность, предсказуемость, сценарная воспроизводимость.
2. Классические теории организации: научный менеджмент Ф.Тейлора, организационные принципы А.Файоля, бюрократическая теория М.Вебера, организационная теория Л.Гьюлика-Л.Урвика.
3. Концепция человеческих отношений: взгляды на организацию Р.Мейо, подход Д.Макгрегора, теория К.Арджириса, организационная система Р.Ликерта, подход В.Бенниса.
4. Ситуационные теории организации: Подход Дж. Вудворд. Роль технологии в организации: исследование Т. Бёрнса и Дж. Сталкера, исследование П. Лоуренса и Дж. Лорша.
5. Организация как социотехническая система. Управление организацией как искусство (взгляды Дж. Одиорне).
6. Социокультурный образ организации, ее социокультурное окружение. Поведенческие стереотипы: экономический, психологический, технологический, этический человек.
7. Личность и организация. Гармония и конфликт интересов организации и личности. Проблема взаимоувязывания общих, групповых и индивидуальных целей.
8. Индивидуальные различия и стили деятельности. Влияние на организационное поведение возраста работников, их пола, семейного положения и продолжительности работы в организации.

9. Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение работников (авторитаризм, макиавеллизм, локус контроля, ориентация на достижения, догматизм).
10. Мотивы и потребности людей в организациях. Содержательные теории мотивации: теория мотивации А.Маслоу, К.Альдерфера, теория Х-У Д. Мак-Грегора, двухфакторная теория мотивации Ф. Херцберга.
11. Процессуальные теории мотивации: теория подкрепления мотивов, теория ожидания, целевая теория мотивации, модификация поведения.
12. Мотивация и эффективность организации. Программы и методы стимулирования эффективной деятельности работников. Система оплаты труда как регулятор организационного поведения.
13. Природа групп в организации, их классификация, стадии развития, структура. Групповые процессы: групповое давление и конформность, групповая сплоченность и совместимость. Групповые нормы и санкции.
14. Диспозиционные отношения и статусы в организации: источники, функции, соответствие. Ролевая идентификация, ролевой конфликт.
15. Ситуационные переменные, влияющие на групповое организационное поведение: личностные особенности членов группы, размер группы, неоднородность группы.
16. Межгрупповое взаимодействие в организации и теоретические подходы к его исследованию: мотивационный, ситуативный, когнитивный, деятельностный.
17. Интрагрупповые фаворитизм, стереотипизация, атрибуция. Содержание и функция полоролевых стереотипов, феномен “стеклянного потолка”. Межэтническое взаимодействие.
18. Ценности работников организации. Их виды: классификация Г. Олпорта, ценностно-поведенческая, терминальные и инструментальные ценности. Ценностные ориентации и аттитюды.
19. Психологическая совместимость, групповая сплоченность и срабатываемость как факторы эффективной работы. Социально-психологические аспекты формирования управленческих команд.
20. Социально-психологический климат трудового коллектива, методы его диагностики и коррекции. Базовые психологические ориентации и эмоциональная жизнь работников. Факторы адаптации и дезадаптации личности в трудовом коллективе. Моббинг и способы борьбы с ним.

Аналитическое задание:

Проблемные ситуации

Ситуация 1

Вы начальник отдела. Получили задание и едете в командировку. В аэропорту случайно встречаете свою подчиненную — молодую сотрудницу, которая уже две недели не работает. Вам сказали, что она болеет. А вы видите ее не только в полном

здравии, но отдохнувшей и даже, как вам показалось, похорошевшей. Она кого-то с большим нетерпением встречает в аэропорту. Во вверенном вам отделе полный завал, не хватает сотрудников, срываются сроки выполнения работ. Что вы скажете своей сотруднице? С чего начнете разговор? Чем должен завершиться этот инцидент?

Ситуация 2

Вы опытный, давно работающий, авторитетный начальник отдела. В канун праздника вы от своего отдела представили фамилии нескольких лучших сотрудников для поощрения. Среди тех, кому должны быть вручены грамота и денежная премия, Сидоров, которого вы лично предупредили о необходимости явиться на торжественное собрание, где ему будут вручены грамота и премия. Сидоров вместе со своей семьей явился на торжественное собрание, но грамоту и премию, по неизвестным для вас причинам, ему не вручили. На следующий день, не успев разобраться в причине недоразумения, вы случайно сталкиваетесь с Сидоровым в коридоре.

Каковы возможные варианты развития возникшей ситуации? Как бы вы повели себя в каждом из них?

Примечание. Каждая из предлагаемых ситуаций может иметь несколько вариантов развития. Например, в ситуации 1 — сотрудница которая встретилась вам, могла находиться на больничном по уходу за ребенком, а в аэропорту встречала человека, который должен был привезти ей дефицитное лекарство. В ситуации 2 — недоразумение могло возникнуть из-за ошибки машинистки, которая печатала приказ о поощрении.

Ситуация 3

Рабочие одного из цехов предприятия неоднократно заявляли о неудовлетворительных условиях труда, высказывали опасения за свое здоровье (в цеху не уделялось должного внимания обеспечению безопасности труда). Им уже более трех месяцев не выплачивали заработную плату. Два дня назад с одним из рабочих на производстве произошел несчастный случай. Это переполнило чашу терпения рабочих. Они отказались от работы и пригласили на собрание руководство предприятия.

Как бы вы повели себя в этой ситуации в качестве руководителя предприятия?