

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНЖЕНЕРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ  
КАФЕДРА «УПРАВЛЕНИЕ БИЗНЕСОМ И ПЕРСОНАЛОМ»

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ  
К ВЫПОЛНЕНИЮ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ  
«УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫМИ ГРУППАМИ»  
для студентов заочной формы обучения направления подготовки  
38.03.03 «Управление персоналом»  
Профиль «Управление персоналом и экономикой труда»**

Рассмотрено на заседании кафедры  
управления бизнесом и персоналом  
Протокол № 7 от 21.02.17г.

Утверждено на заседании  
учебно-издат. совета ДОННТУ  
Протокол № 2 от 23.03.17г.

Донецк

2017

Методические указания к выполнению контрольной работы по дисциплине «Управление производственными группами» (для студентов заочной формы обучения направления подготовки 38.03.03 – «Управление персоналом» / сост. В. В. Горощенко. – Донецк: ДОННТУ, 2017. – 24 с.

Методические указания включают тематическое содержание дисциплины «Управление производственными группами», необходимые требования к оформлению контрольной работы и ее оценке, список вариантов контрольных заданий, список рекомендованной литературы.

*Составитель:* к.э.н. В. В. Горощенко

*Ответственный за выпуск:* к.э.н., доц. И. А. Кондаурова

*Рецензенты:* к.э.н., доц. А. М. Зайцева  
к.э.н., доц. С. Н. Крапивницкая

## Содержание

Введение.....	4
Указания к выполнению контрольной работы.....	4
Необходимые требования к оформлению контрольной работы.....	5
Критерии оценки.....	7
Тематическое содержание курса.....	8
Темы контрольных работ.....	10
Рекомендованная литература.....	24

## Введение

Контрольная работа по курсу «Управление производственными группами» предназначена для проверки степени усвоения студентами пройденного материала по данной дисциплине и является формой текущего контроля (оценки) знаний.

Контрольная работа выполняется после прослушивания студентами лекционного курса по дисциплине и их самостоятельной работы с рекомендованной учебной литературой. Контрольная работа должна показать, что ее автор сформировал прочные знания и умения по предлагаемому курсу.

Дисциплина «Управление производственными группами» рассматривает вопросы управления производственными группами, их влияния на трудовое поведение коллектива работников и отдельных исполнителей с целью эффективной деятельности организации и удовлетворения результатами труда каждого работника.

Целью дисциплины является формирование у студентов системы теоретических и прикладных знаний в области эффективного управления производственными группами предприятий.

Задачами дисциплины выступают: понимание сущности производственных групп на предприятии и их влияния; овладение технологией планирования и организации развития производственной группы; приобретение навыков определения стадии развития производственной группы с целью управления групповой динамикой, осуществления коммуникационного общения и пр.

Контрольная работа носит теоретико-практический характер и дает дополнительный опыт самостоятельной работы над выбранной темой, заключающийся в подборе необходимой литературы, письменном изложении материала на основе систематизации, обобщения и критического анализа изученного материала.

В контрольной работе представлено 20 вариантов заданий. Выбор номера варианта осуществляется по номеру в списке журнала.

Каждый вариант состоит из трех заданий: двух теоретических вопросов и пяти тестовых вопросов. Перед выполнением работы следует ознакомиться с предлагаемыми разделами программы курса, а потом подобрать рекомендованную программой литературу в соответствии с индивидуальной задачей.

### Указания к выполнению контрольной работы

Контрольная работа включает:

- титульный лист, оформленный по образцу;
- введение;
- содержание, включающее перечень структурных компонентов контрольной работы;
- два теоретических вопроса на которые требуется развернутый ответ с использованием актуальной информации;
- заключение
- список использованных источников;
- приложения (если есть);
- контрольные тесты, решение которых предусматривает выбор из предлагаемого набора ответов правильного варианта.

При выполнении контрольной работы необходимо придерживаться следующих требований:

1. В работе необходимо указать номер варианта индивидуального задания.
2. Ответ на каждый теоретический вопрос должен быть содержательными и полностью раскрывать сущность проблемы или явления.

3. Если после рецензирования контрольная работа имеет замечания, студент должен сделать необходимые исправления и дополнения.

Контрольная работа должна быть оформлена с использованием компьютерной техники.

Страницы следует пронумеровать и оставить поля для замечаний рецензента и исправлений (дополнений), которые студент должен внести после рецензирования.

Выполнение контрольной работы является обязательным условием для допуска студента к экзамену или зачету.

### **Необходимые требования к оформлению контрольной работы:**

К оформлению контрольной работы предъявляются следующие требования:

1. Текст представляется в компьютерном исполнении (в виде исключения допускается рукописный вариант), без стилистических и грамматических ошибок.

2. Текст должен иметь письменную ориентацию, набираться через 1,5 интервала на листах формата А4 (210 x 297 мм). Для набора текста в текстовом редакторе Microsoft Word, рекомендуется использовать шрифты: Times New Roman, размер шрифта – 14 пт.

3. Поля страницы: левое – 2 см., правое – 1,0 см., нижнее – 2 см., верхнее – 2. Абзац (красная строка) должен равняться четырем знакам (1,25 см).

4. Выравнивание текста на листах должно производиться по ширине строк.

5. Каждая структурная часть контрольной работы (введение, разделы основной части, заключение и т. д.) начинается с новой страницы.

6. Заголовки разделов, введение, заключение, библиографический список набираются прописным полужирным шрифтом.

7. Не допускаются подчеркивание заголовка и переносы в словах заголовков.

8. После заголовка, располагаемого посередине строки, точка не ставится.

9. Расстояние между заголовком и следующим за ней текстом, а также между главой и параграфом составляет 2 интервала.

10. Все страницы контрольной работы, кроме титульного листа, нумеруются арабскими цифрами. Номер проставляется вверху справа страницы.

11. Объем контрольной работы в среднем - 15-20 страниц (или 25-40 тыс. печатных знаков) формата А4, набранных на компьютере на одной (лицевой) стороне.

12. Все структурные части контрольной работы сшиваются в той же последовательности, как они представлены в структуре.

#### *Титульный лист.*

Титульный лист содержит следующие реквизиты: наименование министерства, вуза кафедры, название дисциплины и темы, номер группы, фамилия, имя и отчество исполнителя, фамилия, имя и отчество проверяющего.

Наименование темы контрольной работы на титульном листе должно соответствовать формулировке ее в перечне. Изменения допускаются только по согласованию с преподавателем (ведущим данный курс).

Титульный лист контрольной работы включается в общую нумерацию, но номер страницы на нем не проставляется.

#### *Введение*

Введение отражает значение и актуальность темы, а также цель, задачи и методы исследования используемые в работе. При определении целей и задач исследования необходимо правильно их формулировать. Так, в качестве цели не следует указывать «сделать». Правильно будет использовать глаголы «раскрыть», «определить», «установить», «показать», «выявить» и т.д.

Объем введения 1-2 страницы.

### Содержание

В содержании пишется план изложения вопроса, список используемой литературы, приложения.

План – это логическая база рассмотрения проблемы (темы). План должен быть сложным, развернутым, включающим в виде параграфов и подпараграфов более дробные логические деления. Наименование каждого пункта плана (подпункта) приводится с новой строки. Против каждого из них с правой стороны листа указывается номер страницы. Приложения к работе имеют свой порядковый номер.

### Теоретические вопросы

Материал должен излагаться логично, последовательно и соответствовать плану работы.

Не допускается дословного механического переписывания текста из использованной литературы, за исключением цитат, которые должны сопровождаться ссылкой на источник.

### Таблицы, формулы и иллюстративный материал

Если таблица небольшая, лучше разместить ее в тексте сразу после упоминания. Под ней оставляют пояснение (например, «Таблица 5»). В самом тексте отсылаются на это пояснение.

Таблицы нумеруются. Для них требуются названия, передающие суть материала. Заголовок может быть оформлен так:

Таблица 5

Факторы, влияющие на поведение индивидов в группе

№	Факторы	Суть
1	Моральный климат	Влияние фактора проявляется в изменении поведения в связи с ....
...		

Объемные таблицы на несколько страниц переносят в приложения. На них просто дают ссылку в тексте.

Иллюстрации, рисунки, графики, фотографии, которые приводятся по тексту работы должны иметь нумерацию.

Они размещаются в тексте после первого упоминания и выравниваются по центру страницы. На следующей строке указывается наименование (подрисуночная надпись), которое также выравнивается по центру страницы.

Надпись начинается со слова «Рис.», далее следует номер рисунка.

На все рисунки документа должны быть приведены ссылки в тексте. Пример: Анализ опросов в группе 1 представлен на рис. 2.

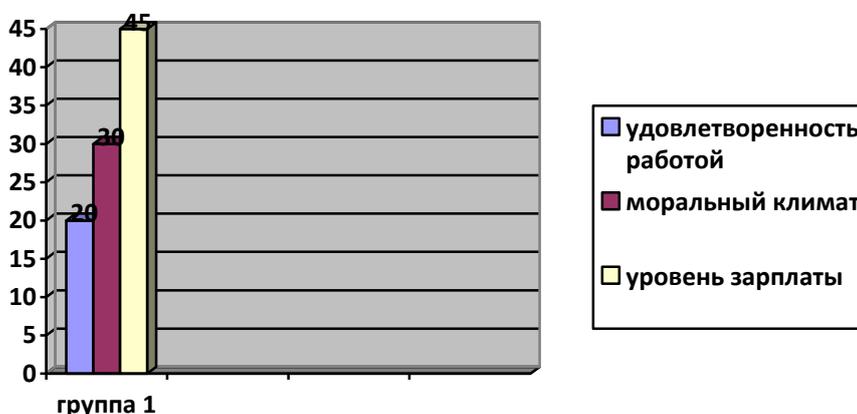


Рис.1 Анализ опросов в группе 1

### *Заключение*

В заключении приводятся собственные выводы автора по итогам работы, а также ее практическая значимость.

### *Список литературы*

В заключительной части контрольной работы необходимо привести список использованных источников, содержащий не менее 10-12 учебников, монографий и статей периодической печати, который должен быть составлен в соответствии с установленными требованиями ГОСТ.

Список литературы рекомендуется приводить по мере упоминания в тексте работы.

Ссылки на литературные источники оформляются в квадратных скобках, где вначале указывается порядковый номер по библиографическому списку, а через запятую номер страницы. Например: [1, С.23]

### *Приложения*

К тексту контрольной работы как иллюстративный материал могут быть приложены «Приложения» в виде графиков, схем, таблиц, диаграмм. Приложения должны иллюстрировать, дополнять, объяснять информацию изложенную в работе (в основном тексте делаются сноски или ссылки на них).

Каждое приложение начинается на новой странице, на котором в правом углу пишется слово «ПРИЛОЖЕНИЕ», рядом указывается порядковый номер (цифрой без указания №) если приложений больше одного. Название приложения пишется по центру страницы.

### *Тестовые задания*

При выполнении заданий в виде контрольных тестов необходимо переписать условие задания, затем указать правильный ответ и дать краткое обоснование сделанного выбора.

## **Критерии оценки**

Подготовленный и оформленный в соответствии с требованиями контрольной работы оценивается преподавателем по следующим критериям:

- достижение поставленной цели и задач исследования (новизна и актуальность поставленных в контрольной работе проблем, правильность формулирования цели, определения задач исследования, правильность выбора методов решения задач и реализации цели; соответствие выводов решаемым задачам, поставленной цели, убедительность выводов);

- уровень эрудированности автора по изученной теме (знание автором состояния изучаемой проблематики, цитирование источников, степень использования в работе результатов исследований);

- личные заслуги автора контрольной работы (новые знания, которые получены помимо образовательной программы, новизна материала и рассмотренной проблемы, научное значение исследуемого вопроса);

- культура письменного изложения материала (логичность подачи материала, грамотность автора)

- культура оформления материалов работы (соответствие работы всем стандартным требованиям);

- знания и умения на уровне требований стандарта данной дисциплины: знание фактического материала, усвоение общих понятий и идей;

- степень обоснованности аргументов и обобщений (полнота, глубина, всесторонность раскрытия темы, корректность аргументации и системы доказательств, характер и достоверность примеров, иллюстративного материала, наличие знаний интегрированного

характера, способность к обобщению);

- качество и ценность полученных результатов (степень завершенности реферативного исследования, спорность или однозначность выводов);

- использование литературных источников;

- правильность ответов на тестовые задания.

Объективность оценки работы преподавателем заключается в определении ее положительных и отрицательных сторон, по совокупности которых он окончательно оценивает представленную работу.

При положительном заключении работа допускается к защите, о чем делается запись на титульном листе работы.

При отрицательной рецензии работа возвращается на доработку с последующим представлением на повторную проверку с приложением замечаний, сделанных преподавателем.

Не допускается сдача скачанных из сети Internet контрольных работ.

В подобном случае работа не принимается к защите и вместо него выдается новая тема. Студент, не подготовивший контрольную работу, считается не выполнившим учебный план и не может быть допущен к зачету.

## **Тематическое содержание курса «Управление производственными группами»**

### **Тема 1. Назначение и основные характеристики групп**

Понятие, характерные особенности и факторы функционирования группы. Важнейшие причины вступления индивидов в группы. Организационный и личностный факторы формирования производственных групп. Сущность, структура и функции трудовых коллективов. Трудовой коллектив как социальная организация и социальная общность. Психологические установки эффективного сотрудничества в организации. Стадии развития группы и динамика производительности труда. Способы взаимодействия индивида и группы. Влияние группы на поведение индивидов через требования ценностного и нормативного характера. Изменения в поведении индивида в результате группового влияния.

### **Тема 2. Классификация групп в организации и условия их эффективного функционирования**

Общая типология трудовых коллективов: по форме собственности, по видам общественного труда, по уровню развития, по размерам, по организационным связям, по времени существования и стабильности состава. Группы: формальные, неформальные, инструментальные, экспрессивные, референтные. Различия между группой и командой. Роль креативных коллективов в функционировании организации. Факторы, определяющие эффективность функционирования групп в организации. Внешние условия функционирования производственной группы. Влияние профессиональных возможностей и личностных черт членов группы на эффективность ее функционирования. Внутренняя структура производственной группы: лидерство, роли, нормы, социальный групповой контроль и групповые санкции, статусы, размер группы и ее состав.

### **Тема 3. Общие процессы групповой динамики**

Понятие и базовые принципы групповой динамики. Понятие интегрированности трудового коллектива. Истошение как феномен групповой интеграции. Сплоченность и организованность группы. Совместимость членов группы как фактор ее интеграции. Понятие "группового мышления" и девианты. Двухфакторная модель группового поведения Б.

Такмена. Концепция внутренней структуры рабочих групп Дж. Хоманса.

#### **Тема 4. Организационные аспекты функционирования производственных групп**

Групповые взаимосвязи и типы совместной деятельности. Особенности группового обсуждения и принятия решений: «мозговой штурм» (брейнсторминг), «мозговой письмо», метод балинтийских групп, групповая дискуссия, синектика, деловые игры. Преимущества и недостатки группового принятия решений. Власть и влияние, полномочия и ответственность в группах.

#### **Тема 5. Управление коммуникациями в производственной группе**

Роль коммуникаций в работе групп. Основные типы коммуникативных структур. Коммуникативные роли индивида в группе. «Коммуникативный пространство» руководителя. Коммуникативные барьеры и способы их преодоления. Соотношение субординационных и координационных сил в организации. Проблемы межгрупповой координации. Специфика поведения работников в проектно-целевых группах.

#### **Тема 6. Роль лидера в производственной группе**

Понятие и функции лидерства в производственных группах. Сравнение лидерства и управления. Причины, обуславливающие необходимость в лидерстве. Факторы, которые уменьшают потребность в лидерстве. Теории лидерства с позиций личностных черт. Поведенческие теории лидерства. Теории лидерства, основанные на ситуационном (вероятностной) подходе. Теории взаимодействия лидера и других членов группы. Концепция атрибутивного лидерства. Мотивационное лидерство. Новейшие подходы к изучению лидерства

#### **Тема 7. Конфликты в производственной группе**

Понятие социального конфликта. Основные теоретические концепции, объясняющие природу конфликта. Социальная структура конфликта. Положительные функции и негативные последствия трудового конфликта. Понятие «общественной целесообразности конфликта». Стадии развития конфликта. Классификация конфликтов. Основные причины возникновения конфликтов в производственных группах. Противоречия, которые обуславливают конфликты в производственных группах. Основные способы, методы и формы регулирования конфликтов в производственных группах. Принципы профилактики группового конфликта.

#### **Тема 8. Социально-психологический климат. Социометрическое исследование межличностных отношений**

Понятие и структурные элементы психологического климата. Факторы формирования и измерения психологического климата. Основные критерии здорового психологического климата в производственной группе. Понятие «командного духа». Основные критерии нездорового психологического климата в группе. Методы диагностики психологического климата. Методика анализа взаимоотношений в группе. Методика определения эффективности командной работы.

### Темы контрольных работ

Каждый вариант предполагает полное, логичное и грамотное рассмотрение двух теоретических вопросов и предоставление письменного ответа на них. А также ответ на 5 тестовых заданий (выбор одного правильного ответа из предложенных).

#### Вариант 1

1. Понятие и сущность групп в организации.
2. Модель группового поведения Дж. Хоманса.

#### 3. Тесты:

Совокупность связей между рабочими, инженерно-технической интеллигенцией, служащими и младшим обслуживающим персоналом – это структура:

- А социальная
- Б функциональная
- В линейная
- Г профессионально-квалификационная

По организационным связям не выделяют коллектив:

- А основной
- Б вторичный
- В первичный
- Г временный

Нормы достижимого идеала допускают:

- А чем больше одобрения, тем больше желаемых действий
- Б рост одобрений за совершение желаемых поступков, но только до определенной степени
- В все равно не одобряют слишком много или слишком мало желаемых поступков
- Г чем больше желаемых результатов, тем больше стремление их достичь

Какое мышление базируется на приверженности к выбору одной мысли:

- А групповое
- Б командное
- В интуитивное
- Г процессное

Какие факторы, не обусловят повышение действенности группового процесса:

- А индивидуальные:
- Б групповые:
- В организационные
- Г смешенные

#### Вариант 2

1. Основные причины объединения людей в группы.
2. Формальное и неформальное лидерство.

#### 3. Тесты:

Какой уровень предусматривает максимальную взаимозависимость участников группового процесса, когда действия участника невозможны без согласования и координации с действиями других:

- А «активной или действенной взаимосвязи»
- Б «влияния и взаимовлияния»
- В «молчаливого соприсутствия»
- Г «координации и согласованности»

Централизация, которая, способствует быстрому выполнению задач, особенно простых, но при этом наблюдается высокий уровень ошибок из-за слабой коммуникации в цепи обратной связи характерна для коммуникативной структуры типа:

- А «Штурвал»
- Б «Круг»

В «Паутина»

Г «Лидер»

Какое мышление нацелено на выявление различных, даже конфликтующих между собой мнений:

А групповое

Б командное

В абстрактное

Г логическое

Какая композиция предполагает присутствие в группе работников с различным уровнем мастерства, стимулирует обмен опытом (это касается и возрастных характеристик)–

А оптимальная

Б смешанная

В половозрастная

Г идеальная

Какие конфликты происходят из субъективных стремлений разных сторон, которые считают, что они могут более эффективно использовать ресурсы и др.:

А целей

Б ресурсов

В коммуникаций

Г ценностей

### Вариант 3

1. Коллектив и управление его деятельностью.

2. Внешние условия функционирования производственной группы.

3. Тесты:

Лидер, который достигает высоких результатов за счет сильного и экстраординарного влияния своей личности на подчиненных :

А харизматичный

Б волевой

В трансформационный

Г влиятельный

Какая форма разрешения трудового конфликта предполагает перенос внимания сторон, конфликтуют, на другие проблемы или позитивные аспекты их отношений:

А отвлечение

Б трансформация

В дистанцирование

Г информирование

Служебные права и возможности менеджера принимать решения, которые влияют на действия подчиненных – это:

А полномочия

Б обязанности

В власть

Г ответственность

Два человека или более, которые взаимодействуют друг с другом таким образом, что каждое лицо оказывает влияние на других и одновременно находится под влиянием других лиц – это

А группа

Б коллектив

В содружество

Г собрание

Группа внутри организации, которой делегируются полномочия для выполнения какого-либо задания или комплекса заданий –

- А комитет
- Б рабочая
- В командная
- Г целевая

#### Вариант 4

1. Взаимоотношения между руководством и членами группы.
2. Способы избегания конфликтов.

#### 3. Тесты:

Представляет собой организационно оформленную общность людей, объединившихся для производства определенной продукции с помощью материальных средств и предметов труда –

- А социальная организация
- Б трудовой коллектив
- В социальная общность
- Г производственное собрание

Любая группа, которую человек использует как источник личностных ценностей, представлений или установок –

- А референтная
- Б неформальная
- В компаративная
- Г нормативная

По своей структуре первичные группы не могут быть:

- А двухъядерными
- Б дисперсными
- В безъядерными
- Г многоядерными

К основным факторам макросреды, влияющим на формирование психологического климата не относят:

- А общественно-политическую ситуацию в стране
- Б этнические факторы
- В уровень жизни населения
- Г стиль руководства подразделением

Кто ввел понятие "суперлидера", под которым понимают того, кто превращает подавляющее большинство людей, которые следуют за ним, в лидеров для самих себя:

- А Манц и Симс
- Б Блейк и Мутон
- В Фидлер
- Г Гарсиа

#### Вариант 5

1. Сущность, структура и функции трудовых коллективов.
2. Управление формальными группами.

#### 3. Тесты:

Какая психологическая установка индивидуального сознания проявляется как требование действовать в соответствии со своими обязанностями, записанных в должностной инструкции или зафиксированных в другом специфическом инструктивном документе:

- А ригористическая
- Б конвенциалистская
- В функциональная
- Г прагматическая

Совокупность лиц, объединившихся с целью разработки предложений, механизмов, мер по инновационному развитию предприятия – это:

- А креативный коллектив
- Б коллектив единомышленников
- В целевая группа
- Г команда

В составе группы достигнуто высшей степени развитие отношений благодаря тому, что члены группы в основном разделяют общие ценности означает:

- А сплоченность
- Б взаимодействие
- В эффективность
- Г обособность

Коммуникативная роль при которой человек может влиять на установки и поведение других людей называется:

- А "Пограничник"
  - Б "Связной"
  - В "Сторож"
  - Г "Лидер мнений"
- К функциям лидера не относится:

- А конструктивная
- Б организационная
- В интеграционная
- Г воспитательная

### Вариант 6

1. Особенности управления неформальными группами.
2. Преимущества и недостатки группового принятия решений.

#### 3. Тесты:

1. Закончите фразу Ларри Стаута «Лидерский капитал состоит из шести элементов:

- 1 видения
- 2 ценностей
- 3 мудрости
- 4.....
- 5.....
- 6.....»

Какая теоретическая концепция, объясняющих природу конфликта акцентирует внимание на аномальном характере чувств, установок и отношений между враждующими сторонами:

- А социально-психологическая
- Б праксиологическая
- В поведенческая
- Г межличностная

К основным факторам микросреды, влияющим на формирование психологического климата не относят:

- А особенности условий труда
- Б потребительскую способность населения
- В мотивацию к труду
- Г состояние межличностных отношений

Какие санкции представляют собой спонтанную реакцию коллег по работе (отрицательные эмоции, отказ от контактов и т.д.)

- А неформальные
- Б моментальные

- В негативные
- Г внутренние
- Объединяет специалистов различного профессионального направления коллектив:
- А неоднородный
- Б внутриорганизационный
- В смешанный
- Г интегрированный

### Вариант 7

1. Механизмы управления межличностными отношениями в группе.
2. Технология планирования и организации развития производственной группы.

#### 3. Тесты:

В случае между членом группы и группой устанавливаются доверительные отношения:

- А кооперации
- Б слияния
- В конфликта
- Г сотрудничества

К какому механизму относится самоотождествление индивида с ролью, выполнение которой у него вызывает большие затруднения или вообще выполнения ее невозможно:

- А "вытеснение"
- Б "рационализация"
- В "проекция"
- Г "идентификация"

Поведение, которое воспринимается членами группы как столь угрожающая или раздражающая, что они принимают специальные санкции к лицам, которые демонстрируют такое поведение называется

Имеет место в случае совместно-индивидуальной работы, когда каждый участник индивидуально работает над своей задачей в рамках группы и под одним руководством - структур типа:

- А «Цепь»
- Б «Лучевая»
- В «Штурвал»
- Г «Индивид»

Какой способ регулирования конфликтов основан на согласовании интересов между сторонами, которые конфликтуют:

- А компромиссный
- Б односторонний
- В интегративный
- Г уступчивый

### Вариант 8

1. Методы принятия решений в производственной группе.
2. Механизмы обеспечения эффективной работы производственной группы, контроля и учета результатов деятельности.

#### 3. Тесты:

Какая из преград на пути межличностных коммуникаций обусловлена влиянием интонации и жестов на понимание содержания сообщения:

- А барьеры, обусловленные восприятием
- Б семантические барьеры
- В невербальные преграды
- Г плохое понимание

Сведение сущности явлений к чувствам влечения или отвращения, на основе которых люди объединяются или разделяются на группы – теория:

- А Джекоба Морено
- Б Курта Левина
- В Миллера-Модиллиани
- Г Дугласа-Макгрегора

Взаимозависимость детерминированная нормативными документами, должностными инструкциями, распоряжениями - это:

- А организационно-правовая
- Б технико-технологическая
- В социально-экономическая
- Г социально-психологическая

Какой тип совместной деятельности характеризуется более гибкими производственными взаимосвязями при отсутствии жестко заданной технологии производства:

- А функциональный
- Б технологический
- В экономический
- Г формально-организационный

Барьеры, которые зависят от особенностей в восприятии, мышлении, знаниях – это:

- А интеллектуальные –
- Б эмоциональные
- В социальные
- Г психологические

### Вариант 9

1. Теоретические основы мотивации трудовой деятельности производственных групп.
2. Факторы, влияющие на эффективность деятельности производственных групп.

#### 3. Тесты:

Какие группы создают и помогают внедрять новые комплексные программы развития всей организации:

- А программно-целевые
- Б проектно-целевые
- В проблемно-целевые
- Г комплексно-целевые

Какой конфликт часто возникает, когда от непосредственного руководителя поступают противоречивые указания или нарушается принцип единоначалия:

- А внутриличностный
- Б межличностный
- В межгрупповой
- Г аналогичный

С помощью чего можно выяснить субъективную оценку каждым сотрудником социально-психологического климата организации:

- А интервью
- Б анкетирования
- В наблюдения
- Г эксперимента

К методам, опосредованно, через количественные (статистические) показатели предоставляющим информацию о психологическом климате относится:

- А экспертная оценка
- Б социометрию
- В референтометрия

- Г анкетирование
- К основным критериям оценки эффективности команд не относится:
- А производительность
- Б уровень обучения
- В уровень интеграции и сплоченности членов команды
- Г текучесть сотрудников

### Вариант 10

1. Развитие производственной группы и управление групповой динамикой.
2. Классификация производственных групп.

#### 3. Тесты:

Какая форма разрешения трудового конфликта предполагает перенос внимания сторон, конфликтуют, на другие проблемы или позитивные аспекты их отношений:

- А отвлечение
- Б трансформация
- В дистанцирование
- Г информирование
- К функциям лидера не относится:

- А конструктивная
- Б организационная
- В интеграционная
- Г воспитательная

Какие факторы, не обусловят повышение действенности группового процесса:

- А индивидуальные:
- Б групповые:
- В организационные
- Г смешенные

В составе группы достигнуто высшей степени развитие отношений благодаря тому, что члены группы в основном разделяют общие ценности означает:

- А сплоченность
- Б взаимодействие
- В эффективность
- Г обоюдность

Два человека или более, которые взаимодействуют друг с другом таким образом, что каждое лицо оказывает влияние на других и одновременно находится под влиянием других лиц – это

- А группа
- Б коллектив
- В содружество
- Г собрание

### Вариант 11

1. Разделение труда и специализация в производственных группах.
2. Большие и малые производственные группы.

#### 3. Тесты:

Нормы достижимого идеала допускают:

- А чем больше одобрения, тем больше желаемых действий
- Б рост одобрений за совершение желаемых поступков, но только до определенной степени

- В все равно не одобряют слишком много или слишком мало желаемых поступков
- Г чем больше желаемых результатов, тем больше стремление их достичь

Представляет собой организационно оформленную общность людей, объединившихся для производства определенной продукции с помощью материальных средств и предметов труда –

- А социальная организация
- Б трудовой коллектив
- В социальная общность
- Г производственное собрание

Имеет место в случае совместно-индивидуальной работы, когда каждый участник индивидуально работает над своей задачей в рамках группы и под одним руководством - структур типа:

- А «Цепь»
- Б «Лучевая»
- В «Штурвал»
- Г «Индивид»

Лидер, который достигает высоких результатов за счет сильного и экстраординарного влияния своей личности на подчиненных :

- А харизматичный
- Б волевой
- В трансформационный
- Г влиятельный

К основным критериям оценки эффективности команд не относится:

- А производительность
- Б уровень обучения
- В уровень интеграции и сплоченности членов команды
- Г текучесть сотрудников

### Вариант 12

1. Постоянные, временные и случайные группы.
2. Уровни развития производственных групп.

#### 3. Тесты:

С помощью чего можно выяснить субъективную оценку каждым сотрудником социально-психологического климата организации:

- А интервью
- Б анкетирования
- В наблюдения
- Г эксперимента

Какая теоретическая концепция, объясняющих природу конфликта акцентирует внимание на аномальном характере чувств, установок и отношений между враждующими сторонами:

- А социально-психологическая
- Б психологическая
- В поведенческая
- Г межличностная

Какое мышление нацелено на выявление различных, даже конфликтующих между собой мнений:

- А групповое
- Б командное
- В абстрактное
- Г логическое

Какие группы создают и помогают внедрять новые комплексные программы развития всей организации:

- А программно-целевые

- Б проектно-целевые
- В проблемно-целевые
- Г комплексно-целевые

Какая форма разрешения трудового конфликта предполагает перенос внимания сторон, конфликтуют, на другие проблемы или позитивные аспекты их отношений:

- А отвлечение
- Б трансформация
- В дистанцирование
- Г информирование

### Вариант 13

1. Дифференциация ролей членов группы.
2. Уровни групповой динамики.

#### 3. Тесты:

К основным факторам макросреды, влияющим на формирование психологического климата не относят:

- А Общественно-политическую ситуацию в стране
- Б Этнические факторы
- В Уровень жизни населения
- Г стиль руководства подразделением

Кто ввел понятие "суперлидера", под которым понимают того, кто превращает подавляющее большинство людей, которые следуют за ним, в лидеров для самих себя:

- А Манц и Симс
- Б Блейк и Мутон
- В Фидлер
- Г Гарсиа

По своей структуре первичные группы не могут быть:

- А двухъядерными
- Б дисперсными
- В безъядерными
- Г многоядерными

Какое мышление базируется на приверженности к выбору одной мысли:

- А групповое
- Б командное
- В интуитивное
- Г процессное

По организационным связям не выделяют коллектив:

- А основной
- Б вторичный
- В первичный
- Г временный

### Вариант 14

1. Функции управления производственными группами.
2. Процесс решения групповых задач.

#### 3. Тесты:

Совокупность связей между рабочими, инженерно-технической интеллигенцией, служащими и младшим обслуживающим персоналом – это структура:

- А социальная
- Б функциональная
- В линейная
- Г профессионально-квалификационная

Совокупность лиц, объединившихся с целью разработки предложений, механизмов, мер по инновационному развитию предприятия – это:

- А креативный коллектив
- Б коллектив единомышленников
- В целевая группа
- Г команда

К какому механизму относится самоотождествление индивида с ролью, выполнение которой у него вызывает большие затруднения или вообще выполнения ее невозможно:

- А "вытеснение"
- Б "рационализация"
- В "проекция"
- Г "идентификация"

Какие санкции представляют собой спонтанную реакцию коллег по работе (отрицательные эмоции, отказ от контактов и т.д.)

- А неформальные
- Б моментальные
- В негативные
- Г внутренние

Служебные права и возможности менеджера принимать решения, которые влияют на действия подчиненных – это:

- А полномочия
- Б обязанности
- В власть
- Г ответственность

### Вариант 15

1. Закрытая и открытая группы.
2. Коммуникативные барьеры и способы их преодоления.

#### 3. Тесты:

Какие конфликты происходят из субъективных стремлений разных сторон, которые считают, что они могут более эффективно использовать ресурсы и др.:

- А целей
- Б ресурсов
- В коммуникаций
- Г ценностей

К основным факторам микросреды, влияющим на формирование психологического климата не относят:

- А особенности условий труда
- Б потребительскую способность населения
- В мотивацию к труду
- Г состояние межличностных отношений

Какой уровень предусматривает максимальную взаимозависимость участников группового процесса, когда действия участника невозможны без согласования и координации с действиями других:

- А «активной или действенной взаимосвязи»
- Б «влияния и взаимовлияния»
- В «молчаливого соприсутствия»
- Г «координации и согласованности»

Коммуникативная роль при которой человек может влиять на установки и поведение других людей называется:

- А "Пограничник"
- Б "Связной"

В "Сторож"

Г "Лидер мнений"

Что делает атрибутивная функция статуса:

А фиксирует социально-профессиональную принадлежность индивида, его место и роль в системе функциональных отношений

Б обеспечивает процесс коммуникации и институциональной взаимодействия индивидов на любом уровне производственной системы

В осуществляет распределение индивидов по уровням социальной дифференциации групп

Г обеспечивает конкретный набор ролей и установок функционально-ролевого поведения

### Вариант 16

1. Способы взаимодействия индивида и группы.

2. Типы групп в организации.

3. Тесты:

Какая психологическая установка индивидуального сознания проявляется как требование действовать в соответствии со своими обязанностями, записанных в должностной инструкции или зафиксированных в другом специфическом инструктивном документе:

А ригористическая

Б конвенциалистская

В функциональная

Г прагматическая

В случае чего между членом группы и группой устанавливаются доверительные отношения:

А кооперации

Б слияния

В конфликта

Г сотрудничества

Объединяет специалистов различного профессионального направления коллектив:

А неоднородный

Б внутриорганизационный

В смешанный

Г интегрированный

Централизация, которая, способствует быстрому выполнению задач, особенно простых, но при этом наблюдается высокий уровень ошибок из-за слабой коммуникации в цепи обратной связи характерна для коммуникативной структуры типа:

А «Штурвал»

Б «Круг»

В «Паутина»

Г «Лидер»

Барьеры, которые зависят от особенностей в восприятии, мышлении, знаниях – это:

А интеллектуальные –

Б эмоциональные

В социальные

Г психологические

### Вариант 17

1. Конфликт между участниками группы. Причины и последствия.

2. Интегрированное управление в группах.

3. Тесты:

Какой способ регулирования конфликтов основан на согласовании интересов между сторонами, которые конфликтуют:

- А компромиссный
- Б односторонний
- В интегративный
- Г уступчивый

К методам, опосредованно, через количественные (статистические) показатели предоставляющим информацию о психологическом климате относится:

- А экспертная оценка
- Б социометрию
- В референтометрия
- Г анкетирование

Какой конфликт часто возникает, когда от непосредственного руководителя поступают противоречивые указания или нарушается принцип единоначалия:

- А внутриличностный
- Б межличностный
- В межгрупповой
- Г аналогичный

Взаимозависимость детерминированная нормативными документами, должностными инструкциями, распоряжениями - это:

- А организационно-правовая
- Б технико-технологическая
- В социально-экономическая
- Г социально-психологическая

Какой тип совместной деятельности характеризуется более гибкими производственными взаимосвязями при отсутствии жестко заданной технологии производства:

- А функциональный
- Б технологический
- В экономический
- Г формально-организационный

Сведение сущности явлений к чувствам влечения или отвращения, на основе которых люди объединяются или разделяются на группы – теория:

- А Джекоба Морено
- Б Курта Левина
- В Миллера-Модиллиани
- Г Дугласа-Макгрегора

### **Вариант 18**

1. Задание лидера на всех стадиях развития производственной группы.
2. Определение оптимальной численности производственной группы.

#### *3. Тесты:*

Характеристиками эффективного лидера являются:

- А действия по правилам
- Б ориентация на цели, установленные вышестоящим уровнем
- В умение воодушевлять людей, передавая им своё видение будущего
- Г способность быстро принимать решения

Какая композиция предполагает присутствие в группе работников с различным уровнем мастерства, стимулирует обмен опытом (это касается и возрастных характеристик) –

- А оптимальная
- Б смешанная
- В половозрастная

- Г идеальная
- Группа внутри организации, которой делегируются полномочия для выполнения какого-либо задания или комплекса заданий –
- А комитет
- Б рабочая
- В командная
- Г целевая
- Любая группа, которую человек использует как источник личностных ценностей, представлений или установок –
- А референтная
- Б неформальная
- В компаративная
- Г нормативная
- Какая теория содержания мотивации описывает удовлетворение потребностей иерархически, снизу вверх:
- А пирамида потребностей Маслоу
- Б отношений Мейо
- В двух факторов Герцберга
- Г приобретённых потребностей Мак Клеелланда

### Вариант 19

1. Утверждение групповых норм.
2. Характеристика производственной группы как социального феномена.

#### 3. Тесты:

Ощущение нехватки чего-либо, то, что находится внутри человека, что достаточно общее для разных людей, но в то же время имеет определённое проявление у каждого это:

А потребность

Б мотив

В стимул

Г стремление

К психологической группе лидерских качеств относится:

А объективность

Б стремление к постоянному самосовершенствованию

В способность управлять эмоциями

Г панорамность мышления.

Лидеры, которые ведут за собой – это лица, которые:

А способны принимать решения самостоятельно, под собственную ответственность

Б хорошо знают психологию своих последователей

В показывают личный пример и способны создать сплоченный коллектив

Г активно и разумно-критически реагируют на идеи других, что дает возможность сделать из них последователей.

Укажите, что является причиной, которая побуждает людей вступать в неформальные группы:

А сопротивление изменениям

Б общение

В несанкционированное установление производственных норм

Г все ответы верны

Организационные коммуникации - это:

А обмен идеями, мыслями, чувствами между двумя или большим количеством людей

Б процесс обмена информацией между уровнями и звеньями управления

В способ с помощью которого люди объединяются в организацию для достижения общей цели

С вариант общения между коллегами по работе

### Вариант 20

1. Понятие "группового мышления" и девианты.
2. Сущность, цели, задания, принципы и методы оценки персонала производственной группы.

#### 3. Тесты:

Процесс коммуникации отличается от процесса передачи информации:

- А наличием обратной связи
- Б кодированием информации с помощью символов
- В использованием канала передачи
- Г применением электронных систем
- К когнитивным лидерским качествам относится:

- А профессиональная предметность
- Б стремление к постоянному самосовершенствованию
- В. способность управлять эмоциями
- Г. способность к экстраполяции

Укажите, какой тип власти может вызвать у подчиненных отрицательную реакцию:

- А принуждение
- Б вознаграждение
- В эталона
- Г закона

Какая из преград на пути коммуникаций не относится к барьерам межличностных коммуникаций:

- А неумение слушать
- Б неудовлетворительная структура организации
- В плохая обратная связь
- Г невербальные преграды

Что делает атрибутивная функция статуса:

- А фиксирует социально-профессиональную принадлежность индивида, его место и роль в системе функциональных отношений
- Б обеспечивает процесс коммуникации и институциональной взаимодействия индивидов на любом уровне производственной системы
- В осуществляет распределение индивидов по уровням социальной дифференциации групп
- Г обеспечивает конкретный набор ролей и установок функционально-ролевого поведения

## Рекомендованная литература

1. Галкина, Т. П. Социология управления: от группы к команде : учеб. пособие / Т. П. Галкина. – Москва : Финансы и статистика, 2003. - 224 с.
2. Исаев, В. В. Организация работы команды проекта / В. В. Исаев. - Санкт-Петербург : Бизнес-пресса, 2006. - 359 с.
3. Командний менеджмент : навч. посіб. / за ред. Р. А. Аблязова. – Київ : Професіонал, 2008. - 352 с.
4. Назайкин, А. Н. Команда, которую создал я / А. Н. Назайкин. – Москва : Вершина, 2006. - 345 с.
5. Томпсон, Л. Создание команды : пер. с англ. / Л. Томпсон. – Москва : Вершина, 2006. - 544 с.
6. Управління групами у схемах, таблицях і коментарях : навч.-заоч. посіб. для студентів вищих навч. закл. / Н. І. Редіна [та ін.]; Дніпропетр. держ. фін. акад. - Дніпропетровськ : ДДФА, 2008. - 189 с.
7. Хитра, О. В. Організаційна поведінка : курс лекцій / О. В. Хитра. – Хмельницький : ХНУ, 2008. - 247 с.
8. Беляцкий, Н. П. Техника работы менеджера: учеб. пособие / Н. П. Беляцкий. – Минск : Новое знание, 2009. - 372 с.
9. Вендров, Е. Е. Психологические проблемы управления / Е. Е. Вендров. – Москва : Экономика, 2011. - 257 с.
10. Громова, О. Н. Организация управленческого труда / О. Н. Громова, В. И. Свистунов, В. М. Мишин. – Москва : Экономика, 2011. - 542 с.
11. Дворсков, К. П. О стиле и культуре руководства / К. П. Дворсков, С. А. Ширяев. – Новосибирск : Экономист, 2010. - 214 с.
12. Жариков, Е. С. Психология управления : книга для руководителя и менеджера по персоналу / Е. С. Жариков. – Москва : МЦФЭР, 2009. - 512 с.
13. Журавлев, А. Л. Индивидуальный стиль руководства производственным коллективом / А. Л. Журавлев, В. Ф. Рубахин, В. Г. Шорин. – Москва : Экономика, 2010. - 458 с.
14. Карпов, А. В. Психология менеджмента : учеб. пособие / А. В. Карпов. – Москва : Гардарики, 2011. - 584 с.
15. Гительмахер, Р. Б. Восприятие руководителя подчиненными / Р. Б. Гительмахер. – Иваново : Феникс, 2010. - 290 с.
16. Міхеєв, В. І. Соціально-психологічні аспекти управління. Стиль і методи роботи керівника / В. І. Міхеєв. - Київ : Економіка, 2005. - 215 с.
17. Управління групами: підруч. для студентів вузів / Н. І. Редіна [та ін.]. - 2-ге вид., доп. – Дніпропетровськ : Дніпропетр. держ. фін. акад., 2007. - 355 с.
18. Діденко, В. М. Менеджмент : підруч. / В. М. Діденко. – Київ : Кондор, 2008. – 584 с.