



Автономная некоммерческая образовательная организация
высшего образования
«Воронежский экономико-правовой институт»
(АНОО ВО «ВЭПИ»)



**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

Б1.В.05 Организационное поведение
(наименование дисциплины (модуля))

38.03.02. Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Направленность (профиль) Менеджмент организации
(наименование направленности (профиля))

Квалификация выпускника Бакалавр
(наименование квалификации)

Форма обучения Очная, заочная
(очная, очно-заочная, заочная)

Рекомендован к использованию Филиалами АНОО ВО «ВЭПИ»

Воронеж
2019

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) рассмотрен и одобрен на заседании кафедры менеджмента, год начала подготовки – 2019.

Протокол заседания от « 18 » января 2019 г. № 6

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) согласован со следующими представителями работодателей или их объединений, направление деятельности которых соответствует области профессиональной деятельности, к которой готовятся обучающиеся:

Директор Воронцова Е.А. Дир
 (должность, наименование организации, фамилия, инициалы, подпись, дата, печать)

Директор Лютнева А.А. Дир
 (должность, наименование организации, фамилия, инициалы, подпись, дата, печать)

Директор Косенкин С.В. Дир
 (должность, наименование организации, фамилия, инициалы, подпись, дата, печать)



Заведующий кафедрой

И. В. Куксова

Разработчики:

Доцент

Н. И. Кузьменко

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОП ВО

Целью проведения дисциплины Б1.Б.05 «Организационное поведение» является достижение следующих результатов обучения:

Код компетенции	Наименование компетенции
ОК-3	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности
ПК-1	владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
ПК-2	владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

В формировании данных компетенций также участвуют следующие дисциплины (модули), практики и ГИА образовательной программы (по семестрам (курсам) их изучения):

- для очной формы обучения:

Наименование дисциплин (модулей), практик, ГИА	Этапы формирования компетенций по семестрам изучения							
	1 сем	2 сем	3 сем	4 сем	5 сем	6 сем	7 сем	8 сем
Введение в профессиональную деятельность	ОК-3							
Психология и педагогика			ПК-2					
Менеджмент			ПК-1	ПК-1				
Управление персоналом				ПК-2				
Маркетинг					ОК-3	ОК-3		
Бухгалтерский учет					ОК-3			
Управление качеством					ОК-3			
Экономика предприятий						ОК-3		
Бизнес-планирование							ОК-3	
Стратегический менеджмент							ОК-3 ПК-1	
Антикризисное управление предприятием								ОК-3
Социальное управление организацией								ПК-1 ПК-2
Региональная экономика			ОК-3					
Статистика				ОК-3				
Теория организации				ОК-3 ПК-1				
Документирование управленческой деятельности		ПК-1 ПК-2						
Делопроизводство		ПК-1 ПК-2						
Методы принятия управленческих решений					ПК-1			
Оценка эффективности управленческих процессов					ПК-1			
Логистика			ОК-3					
Производственный менеджмент			ОК-3					
Тайм-менеджмент						ПК-1 ПК-2		
Маркетинг персонала						ПК-1 ПК-2		
Учебная практика (практика по получению				ОК-3				

первичных профессиональных умений и навыков)								
Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)						ПК-1 ПК-2		ПК-1 ПК-2
Производственная практика (преддипломная практика)								ПК-1 ПК-2
Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена								ОК-3 ПК-1 ПК-2
Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты								ОК-3 ПК-1 ПК-2
Гражданское население в противодействии распространению идеологии терроризма						ПК-2		
Подготовка публичной защиты ВКР								ОК-3
Права человека						ОК-3		

- для заочной формы обучения:

Наименование дисциплин (модулей), практик, ГИА	Этапы формирования компетенций по курсам изучения				
	1 курс	2 курс	3 курс	4 курс	5 курс
Введение в профессиональную деятельность	ОК-3				
Психология и педагогика		ПК-2			
Менеджмент		ПК-1			
Управление персоналом		ПК-2			
Маркетинг			ОК-3		
Бухгалтерский учет			ОК-3		
Управление качеством			ОК-3		
Экономика предприятий			ОК-3		
Бизнес-планирование				ОК-3	
Стратегический менеджмент				ОК-3 ПК-1	
Антикризисное управление предприятием				ОК-3	
Социальное управление организацией				ПК-1 ПК-2	
Региональная экономика				ОК-3	
Статистика		ОК-3			
Теория организации			ОК-3 ПК-1		
Документирование управленческой деятельности	ПК-1 ПК-2				
Делопроизводство	ПК-1 ПК-2				
Методы принятия управленческих решений				ПК-1	
Оценка эффективности управленческих процессов				ПК-1	
Тайм-менеджмент				ПК-1 ПК-2	
Маркетинг персонала				ПК-1 ПК-2	
Логистика			ОК-3		
Производственный менеджмент			ОК-3		
Учебная практика (практика по получению первичных профессиональных умений и навыков)			ОК-3		
Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)				ПК-1 ПК-2	ПК-1 ПК-2
Производственная практика (преддипломная практика)					ПК-1 ПК-2
Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена					ОК-3 ПК-1

					ПК-2
Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты					ОК-3 ПК-1 ПК-2
Гражданское население в противодействии распространению идеологии терроризма			ПК-2		
Подготовка публичной защиты ВКР					ОК-3 ПК-1
Права человека			ОК-3		

Этап дисциплины (модуля) Б1.Б.05 «Организационное поведение» в формировании компетенций соответствует:

- для очной формы обучения – 5 семестру;
- для заочной формы обучения – 4 курсу.

2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, шкалы оценивания

Показателями оценивания компетенций являются следующие результаты обучения:

Код компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели)
ОК-3	Знать: основные теории организационного поведения Уметь: ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией экономических знаний в организационном поведении Владеть: навыками анализа экономически значимых явлений и процессов, происходящих в обществе и организации
ПК-1	Знать: основные теории и концепции взаимодействия людей, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и власти с позиции организационного поведения Уметь: мотивировать персонал для решения стратегических и оперативных управленческих задач, организовать групповую работу, проводить аудит человеческих ресурсов, осуществлять диагностику организационной культуры с позиции организационного поведения Владеть: методами формирования и поддержания благоприятного психологического климата с позиции организационного поведения
ПК-2	Знать: основные теории конфликтов, современные технологии управления персоналом с позиции организационного поведения Уметь: проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации, в том числе в межкультурной среде с позиции организационного поведения Владеть: способами разрешения конфликтных ситуаций, методами анализа и проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций с позиции организационного поведения

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенции (части компетенций)	Критерии оценивания	Оценочные средства текущего контроля успеваемости	Шкала оценивания
1	Тема 1. Сущность и направления организационного поведения	ОК-3	Полнота изложения Степень использования в работе результатов исследований и установленных научных фактов Дополнительные знания, использованные при написании работы, которые получены помимо предложенной образовательной программы Уровень владения тематикой Логичность подачи материала Правильность цитирования источников Правильное оформление работы Соответствие реферата стандартным требованиям	Реферат	«отлично» «хорошо» «удовлетворительно» «неудовлетворительно»
2	Тема 2. Личность и организация.	ПК-1	Полнота изложения Степень использования в работе результатов исследований и установленных научных фактов Дополнительные знания, использованные при написании	Реферат	«отлично» «хорошо» «удовлетворительно» «неудовлетворительно»

			<p>работы, которые получены помимо предложенной образовательной программы</p> <p>Уровень владения тематикой</p> <p>Логичность подачи материала</p> <p>Правильность цитирования источников</p> <p>Правильное оформление работы</p> <p>Соответствие реферата стандартным требованиям</p>		
3	Тема 3. Теории поведения личности в организации.	ПК-2	<p>Подбор информационного источника для анализа.</p> <p>Ответы на простые (воспроизведение информации, фактов) вопросы по аналитическому заданию.</p> <p>Ответы на уточняющие вопросы (отвечая на которые нужно назвать информацию, отсутствующей в сообщении, но подразумеваемой)</p> <p>Ответы на оценочные вопросы (отвечая на которые необходимо привести критерии оценки тех или иных событий, явлений, фактов).</p> <p>Наглядность и иллюстративность примеров.</p> <p>Доказательство собственных утверждений.</p> <p>Общий аналитический вывод по заданию.</p>	Индивидуальное задание	<p>«отлично»</p> <p>«хорошо»</p> <p>«удовлетворительно»</p> <p>«неудовлетворительно»</p>
4	Тема 4. Социализация и ролевое поведение в организации.	ОК-3	<p>Подбор информационного источника для анализа.</p> <p>Ответы на простые (воспроизведение информации, фактов) вопросы по аналитическому заданию.</p> <p>Ответы на уточняющие вопросы (отвечая на которые нужно назвать информацию, отсутствующей в сообщении, но подразумеваемой)</p> <p>Ответы на оценочные вопросы (отвечая на которые необходимо привести критерии оценки тех или иных событий, явлений, фактов).</p> <p>Наглядность и иллюстративность примеров.</p> <p>Доказательство собственных утверждений.</p> <p>Общий аналитический вывод по заданию.</p>	Индивидуальное задание	<p>«отлично»</p> <p>«хорошо»</p> <p>«удовлетворительно»</p> <p>«неудовлетворительно»</p>
5	Тема 5. Мотивация и результативность организации	ПК-1	<p>Формулировка конкретных проблем кейса.</p> <p>Подбор информационного источника по кейс-задаче.</p> <p>Рассмотрение альтернатив решения проблем кейс-задачи.</p> <p>Презентация решений кейса.</p>	Кейс	<p>«отлично»</p> <p>«хорошо»</p> <p>«удовлетворительно»</p> <p>«неудовлетворительно»</p>
6	Тема 6.	ПК-2	Формулировка конкретных	Кейс	«отлично»

	Формирование группового поведения в организации.		проблем кейса. Подбор информационного источника по кейс-задаче. Рассмотрение альтернатив решения проблем кейс-задачи. Презентация решений кейса.		«хорошо» «удовлетворительно» «неудовлетворительно»
7	Тема 7. Преодоление межгрупповых конфликтов и стресс на рабочем месте	ОК-3	Подбор информационного источника для анализа. Ответы на простые (воспроизведение информации, фактов) вопросы по аналитическому заданию. Ответы на уточняющие вопросы (отвечая на которые нужно назвать информацию, отсутствующую в сообщении, но подразумеваемой) Ответы на оценочные вопросы (отвечая на которые необходимо привести критерии оценки тех или иных событий, явлений, фактов). Наглядность и иллюстративность примеров. Доказательство собственных утверждений. Общий аналитический вывод по заданию.	Индивидуальное задание	«отлично» «хорошо» «удовлетворительно» «неудовлетворительно»
8	Тема 8. Коммуникативное поведение в организации	ПК-1	Формулировка конкретных проблем кейса. Подбор информационного источника по кейс-задаче. Рассмотрение альтернатив решения проблем кейс-задачи. Презентация решений кейса.	Кейс	«отлично» «хорошо» «удовлетворительно» «неудовлетворительно»
9	Тема 9. Особенности организационного поведения на разных этапах развития организации	ПК-2	Полнота изложения Степень использования в работе результатов исследований и установленных научных фактов Дополнительные знания, использованные при написании работы, которые получены помимо предложенной образовательной программы Уровень владения тематикой Логичность подачи материала Правильность цитирования источников Правильное оформление работы Соответствие реферата стандартным требованиям	Реферат	«отлично» «хорошо» «удовлетворительно» «неудовлетворительно»
10	Тема 10. Изменения в организации и индивидуальное поведение. Управление нововведениями в организации.	ПК-2	Полнота изложения Степень использования в работе результатов исследований и установленных научных фактов Дополнительные знания, использованные при написании работы, которые получены помимо предложенной образовательной программы Уровень владения тематикой Логичность подачи материала	Реферат	«отлично» «хорошо» «удовлетворительно» «неудовлетворительно»

			Правильность цитирования источников Правильное оформление работы Соответствие реферата стандартным требованиям		
ИТОГО			Форма контроля	Оценочные средства промежуточной аттестации	Шкала оценивания
			Экзамен	Ответ на билет	«отлично» «хорошо» «удовлетворительно» «неудовлетворительно»

Критерии оценивания результатов обучения для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине

Шкала оценивания индивидуального задания

Критерий оценки	Оценка			
	отлично	Хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
Подбор информационного источника для анализа	Использует для анализа как рекомендованные источники информации преподавателем, так и самостоятельно подобранные источники	Использует для анализа более одного рекомендованного преподавателем источника информации	Использует для анализа только один рекомендованный преподавателем источник информации	Отсутствуют ссылки на источники информации, необходимые для анализа
Ответы на простые (воспроизведение информации, фактов) вопросы по аналитическому заданию	Предоставляет ответы на все поставленные вопросы	Допускает неточности при ответе на вопросы	Отвечает только на один поставленный вопрос	Отсутствуют ответы на вопросы
Ответы на уточняющие вопросы (отвечая на которые нужно назвать информацию, отсутствующую в сообщении, но подразумевающейся)	Демонстрирует полные ответы на все поставленные вопросы	Допускает ошибки в ответах на поставленные вопросы	Называет один требуемый факт подразумевающейся информации	Отсутствуют ответы на вопросы
Ответы на оценочные вопросы (отвечая на которые необходимо привести критерии оценки тех или иных событий, явлений, фактов)	Аргументировано отвечает на поставленные вопросы, приводя критерии оценки явления в задании	Допускает ошибки в аргументации критериев явления задания	Приводит только одно доказательство критерия оценки явления в задании	Аргументация и ответы отсутствуют
Наглядность и	Раскрывает на	Допускает	Испытывает	Не демонстрирует

иллюстративность примеров	примерах изученные теоретические положения	ошибки в примерах по изученным теоретическим положениям	затруднения при иллюстрации примерами теоретических положений	наглядность и иллюстративность примеров
Доказательство собственных утверждений	Демонстрирует убедительные доказательства собственных суждений и выводов по решению поставленных задач в задании	Допускает неточности при доказательстве собственных суждений по выполнению задания	Испытывает затруднения при доказательстве собственных суждений по выполнению задания	Не приводит ни одного из аналитических фактов доказательства собственных суждений по выводам задания
Общий аналитический вывод по заданию	Представляет обоснованный вывод по заданию с указанием всех составляющих проведенного аналитического исследования	Допускает некоторые неточности при раскрытии составляющих проведенного аналитического исследования, составляющих вывод по заданию	Приводит вывод, носящий краткий характер и затруднительный для понимания	Отсутствует вывод по заданию

Шкала оценивания реферата

Критерий оценки	Оценка			
	отлично	Хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
полнота изложения	Реферат является информативным, объективно передаёт исходную информацию, а также корректно оценивает материал, содержащийся в первоисточнике	Не раскрыты отдельные вопросы	Тема раскрыта частично	Тема раскрыта не полностью
степень использования в работе результатов исследований и установленных научных фактов	В работе в полной мере использованы результаты исследований и установленных научных фактов по данной теме	В работе частично использованы результаты исследований и установленных научных фактов по данной теме	В работе использованы некоторые результаты исследований и установленных научных фактов по данной теме	В работе не использованы результаты исследований и установленных научных фактов по данной теме
дополнительные знания, использованные при написании	В работе в полной мере использованы дополнительные знания	В работе частично использованы дополнительные знания	В работе использованы некоторые дополнительные знания	В работе не использованы дополнительные знания

работы		знания	знания	
Уровень владения тематикой	Полностью владеет темой	Не владеет отдельными вопросами по данной теме	Частично владеет темой	Не владеет темой
логичность подачи материала	Материал изложен логично	Иногда логичность изложения нарушается	Логичность прослеживается слабо	Материал изложен нелогично
Правильность цитирования источников	Источники процитированы правильно, нет плагиата	Незначительные ошибки в цитировании	Грубые ошибки в цитировании источников	Допущен плагиат
правильное оформление работы	Реферат оформлен правильно	Незначительные ошибки в оформлении	Грубые ошибки в оформлении	Реферат оформлен неправильно
соответствие реферата стандартным требованиям	Реферат полностью соответствует стандартам	Реферат соответствует стандартам, но допущены незначительные отступления	Реферат частично соответствует стандартам	Реферат не соответствует стандартам

Шкала оценивания кейса

Критерий оценки	Оценка			
	отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
Формулировка конкретных проблем кейса	Приводит точные формулировки проблем кейса, верно раскрывает содержание проблем	Допускает некоторые неточности при формулировке конкретных проблем кейса, а также в раскрытии содержания проблем	Демонстрирует недостаточно правильные формулировки проблем кейса	Допускает существенные ошибки при формулировке конкретных проблем кейса
Подбор информационного источника по кейс-задаче	Использует для задания как рекомендованные источники информации преподавателем, так и самостоятельно подобранные источники	Использует более одного рекомендованного преподавателем источника информации	Использует только один рекомендованный преподавателем источник информации	Отсутствуют ссылки на источники информации, необходимые для решения кейс-задачи
Рассмотрение альтернатив решения проблем	Доказательно приводит комплекс	Демонстрирует доказательства решения по	Демонстрирует не убедительные доказательства	Не демонстрирует решения проблем кейса

кейс-задачи	мероприятий по решению каждой проблемы кейс-задачи	отдельным проблемам	решения одной проблемы кейса	
Презентация решений кейса	Представляется обоснованный вывод решению поставленной задачи кейса	Испытывает затруднения при обоснованности вывода решений задачи кейса	Демонстрирует вывод, носящий краткий характер и затрудненный для понимания	Не приводит вывода

Критерии оценивания ответа на билет:

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если:

- даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально (с использованием рациональных методик) решены соответствующие задачи;
- в ответах выделялось главное, все теоретические положения умело увязывались с требованиями руководящих документов;
- ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности;
- показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии;
- показаны знания, умения и владения по компетенциям дисциплины согласно критериям и показателям оценки по каждой компетенции в согласно соответствующей оценке.

Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если:

- даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены практические задания;
- в ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с требованиями руководящих документов, при решении практических задач не всегда использовались рациональные методики расчётов;
- ответы в основном были краткими, но не всегда четкими,
- показаны знания, умения и владения по компетенциям дисциплины согласно критериям и показателям оценки по каждой компетенции согласно соответствующей оценке.

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если:

- даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, при решении практических задач обучающийся использовал прежний опыт и не применял новые методики выполнения расчётов, однако на уточняющие вопросы даны в целом правильные ответы;
- при ответах не выделялось главное;
- ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности;

- на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы;

- показаны знания, умения и владения по компетенциям дисциплины согласно критериям и показателям оценки по каждой компетенции согласно соответствующей оценке.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если не выполнены требования, соответствующие оценке «удовлетворительно», в том числе обучающийся не демонстрирует знания, умения и владения по компетенциям дисциплины.

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Примерные темы рефератов

1. Организационная и личная репутация работника
2. Особенности личности, определяющие ее поведение.
3. Компоненты и способы изменения установок.
4. Модель самоопределения личности.
5. Страх как один из регуляторов поведения индивида.
6. Типология поведения личности.
7. Деформация поведения личности.
8. Восприятие реальности и развитие личности.
9. Экономическое стимулирование работника.
10. Регламенты организационного поведения в рабочих группах.
11. Рабочие группы и эффективность работы.
12. Групповой фактор стресса.
13. Индивидуальный, организационный, «событийный» стрессы.
14. Соучастие как модификация власти в организации
15. Партнерство как модификация власти в организации
16. Коллективное предпринимательство как модификация власти в организации
17. Дисциплинарные отношения и организационное поведение.
18. Баланс власти в организации
19. Общение и уединение как фундаментальные потребности человека и их удовлетворение в условиях различных организационных культур.
20. Качество трудовой жизни и проектирование.
21. Влияние основных структурных решений на поведение индивидуума.
22. Конструирование новых организационных отношений и коммуникативных связей.
23. Консервация организационного поведения отдельных работников, рабочих групп.
24. Позитивное и негативное подкрепление в научении

25. Управление поведением

Пример кейса

Кейс №1.

Пример индивидуального задания

Задание №1.

Список вопросов к экзамену

1. Использование знаний ОП в практическом управлении организацией.
2. Значение дисциплины «Организационное поведение» в подготовке современных руководителей и специалистов.
3. Организационные процессы и организационные отношения в системе менеджмента. Человек в системе современного менеджмента.
4. Появление дисциплины «Организационное поведение»
5. Эффективность деятельности личности.
6. Эффективность деятельности группы, организации.
7. Индивидуальное поведение как основа коллективного поведения.
8. Формирование репутации фирмы как элемента стратегии организации. Формирование репутации личности как элемента жизненной стратегии.
9. Формирование привлекательного ОП.
10. Развитие взглядов на поведение личности в организации
11. Личность как центр и основа организационного поведения.
12. Факторы, влияющие на поведение личности в организации.
13. Понимание внутреннего мира человека как основа для понимания мотивации индивидуального поведения.
14. Представление о себе (Я-концепция).
15. Ценностные ориентации личности
16. Влияние культурных различий на рабочее поведение.
17. Социальная адаптация и активность человека в организации.
18. Стадии и институты социализации.
19. Ролевое поведение. Ролевое поведение и ролевое ожидание индивида в организации. Статусы и роли.
20. Социальная регуляция поведения
21. Ролевые конфликты: конфликт «личность – роль», конфликт внутри роли, конфликт между ролями.
22. Управление поведением личности для приведения в соответствие ролевого поведения и ожиданий.
23. Регламентация социальных ролей личности в организации.
24. Мотивация поведения и деятельности работника в организации.
25. Мотивация личности работника – основа формирования организационного поведения.

26. Понимание человеческой «потребности» как основы мотивации индивидуального поведения.
27. Содержательные и процессуальные теории мотивации: сравнительный анализ.
28. Важность внутреннего удовлетворения.
29. Корпоративная культура в системе мотивации личности работника.
30. Влияние организационной структуры на систему мотивации.
31. Мотивация и эффективность управления.
32. Поведение работника при постоянном неудовлетворении работой.
33. Создание эффективной системы вознаграждений в организации.
34. Понятие и характеристики группы.
35. Задачи и принципы формирования групп.
36. Виды групп и факторы их создания.
37. Факторы, определяющие групповое поведение в организации, групповую работоспособность.
38. Организационные основы формирования группового поведения.
39. Групповые нормы поведения как регулятор поведения личности.
40. Конфликты и стрессы в организации
41. Коммуникационные процессы в организации.
42. Влияние коммуникационного поведения на эффективность управления.
43. Влияние стиля управления на формы делового общения
44. Межличностные коммуникации в организации.
45. Барьеры эффективного общения.
46. Виды и формы общения.
47. Проблема отношения к незнакомому в традициях различных организационных культур.
48. Организационные ценности и нормы поведения
49. Анализ индивидуальной деятельности и планирование личной работы.
50. Особенности организационного поведения на разных стадиях существования организации.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Экзамен является заключительным этапом процесса формирования компетенций обучающегося при изучении дисциплины и имеет целью проверку и оценку знаний обучающегося по теории и применению полученных знаний, умений и навыков при решении практических задач.

Экзамен проводится по расписанию, сформированному учебно-методическим управлением, в сроки, предусмотренные календарным учебным графиком.

Экзамен принимается преподавателем, ведущим лекционные занятия.

Экзамен проводится только при предъявлении обучающимся зачетной книжки и при условии выполнения всех контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом и рабочей программой дисциплины.

Обучающимся на экзамене представляется право выбрать один из билетов. Время подготовки к ответу составляет 30 минут. По истечении установленного времени обучающийся должен ответить на вопросы экзаменационного билета.

Результаты экзамена оцениваются по четырехбалльной системе и заносятся в зачетно-экзаменационную ведомость и зачетную книжку. В зачетную книжку заносятся только положительные оценки. Подписанный преподавателем экземпляр ведомости сдаётся не позднее следующего дня в деканат.

В случае неявки обучающегося на экзамен в зачетно-экзаменационную ведомость делается отметка «не явка».

Обучающиеся, не прошедшие промежуточную аттестацию по дисциплине, должны ликвидировать академическую задолженность в установленном локальными нормативными актами Института порядке.

5. Материалы для компьютерного тестирования обучающихся в рамках проведения контроля наличия у обучающихся сформированных результатов обучения по дисциплине

Общие критерии оценивания

№ п/п	Процент правильных ответов	Оценка
1	86 % – 100 %	5 («отлично»)
2	70 % – 85 %	4 («хорошо»)
3	51 % – 69 %	3 (удовлетворительно)
4	50 % и менее	2 (неудовлетворительно)

Вариант 1

Номер вопроса и проверка сформированной компетенции

№ вопроса	Код компетенции	№ вопроса	Код компетенции
1	ПК-1	11	ОК-3
2	ПК-2	12	ОК-3
3	ПК-1	13	ПК-1
4	ПК-1	14	ПК-1
5	ПК-2	15	ПК-2
6	ПК-1	16	ПК-1
7	ПК-1	17	ОК-3
8	ПК-2	18	ОК-3
9	ОК-3	19	ОК-3
10	ОК-3	20	ОК-3

Ключ ответов

№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ
1		11	
2		12	
3		13	
4		14	
5		15	
6		16	
7		17	
8		18	
9		19	
10		20	

1. В теории обогащения труда мотивация основана на
 Гигиенических потребностях
 Потребности в причастности
 Материально-экономических потребностях

2. Какой тип мотивации субъекта деятельности наиболее характерен для менеджера?
 Инструментальный
 Коллективистский
 Достижительный

3. От чего зависит успешность организационной социализации?
 От самого человека
 От экономической ситуации
 От соответствия желаний человека и содержания оргокружения
 От желания руководства

4. Какая из подсистем социальной среды более всего влияет на поведение работников?
 Техническая
 Структурная
 Подсистема целей
 Управленческая

5. Какой из уровней организационной культуры более всего поддается изучению?
 Внешние факты культуры
 Ценностные ориентации и верования
 Базовые ценности жизненной ориентации

6. По одной из методик определения типов организационной культуры выделяются индивидуалистская и коллективистская. К какому типу относятся следующие характеристики? Подчеркните нужный.
 Организация защищает личные интересы сотрудников
 Взаимодействие в организации основывается на чувстве долга и лояльности
 Традиционные формы стимулирования
 Оцениваются личные качества работника по отношению к организации
7. Какая из контркультур в организации наиболее опасна для функционирования?
 Прямая оппозиция ценностям доминирующей культуры
 Оппозиция структуре власти
 Оппозиция образцам отношений и взаимодействий
8. В каких случаях стабильная организационная культура играет негативную роль?
 В случае изменения целей организации
 В случае динамического изменения окружающей среды
 В случае устойчивого роста организации
9. Какой из моментов силы организационной культуры наиболее управляем?
 «Толщина» организационной культуры
 Степень разделяемости организационной культуры
 Ясность приоритетов организационной культуры
10. В каком соотношении между собой находятся теории управления Х и Y МакГрегора?
 Взаимно исключают друг друга
 Взаимно дополняют друг друга
 Действуют в разных типах организаций
11. Индустриально – организационная психология изучает в первую очередь
 Эффективность производства
 Комфортность на рабочем месте
 Расстановку и подбор кадров
12. По каким причинам работник сам определяет свое организационное окружение?
 По личным психологическим мотивам

По своему действительному положению в организации
По распоряжению руководства

13. Исключите те характеристики, которые не входят в ожидания организации по отношению к работнику:

Квалификационные характеристики
Личные моральные качества
Статусные притязания
Результативность работы
Содержание вознаграждения

14. Проранжируйте по значимости следующие ожидания от работы для менеджера:

Гарантии карьерного роста и личностного развития
Безопасность и комфортность условий работы
Отношения между членами организации
Степень независимости, прав и власти на рабочем месте
Социальная защищенность
Степень ответственности и риска

15. Может ли существовать единая универсальная модель ожиданий организации от своих членов?

Да, требования ко всем едины
Нет, нужно учитывать личные характеристики человека
Нет, ожидания зависят от требований к рабочему месту

16. Даны характеристики установления роли и места человека в организации. Существуют два подхода: основная роль и основное место человека. Подчеркните, к какому из этих подходов относятся данные характеристики:

Учет склонностей работника
Персональный отбор
Обучение

17. Что называют социальной средой организации?

Рабочее место
Отношение руководителей к подчиненным
Взаимоотношения и воздействия сотрудников

18. Что определяет управленческая подсистема в организации?

Уровень требований к профессиональной компетенции
Политику в системе оплаты труда, поощрений и наказаний

Уровень овладения организационной культурой
Организационный климат

19. Выберите верное определение организационной культуры:
 Система правил поведения на рабочем месте
 Система основных требований в организации
 Система норм и ценностей организации

20. К какому уровню организационной культуры – субъективному или объективному – относятся следующие характеристики? Подчеркните.

- Дизайн здания
 Объем и цвета пространства
 Стиль одежды

Вариант 2

Номер вопроса и проверка сформированной компетенции

№ вопроса	Код компетенции	№ вопроса	Код компетенции
1	ОК-3	11	ПК-1
2	ОК-3	12	ПК-2
3	ПК-1	13	ПК-1
4	ПК-1	14	ПК-1
5	ПК-2	15	ПК-2
6	ПК-1	16	ПК-1
7	ОК-3	17	ПК-2
8	ОК-3	18	ПК-2
9	ОК-3	19	ОК-3
10	ОК-3	20	ОК-3

Ключ ответов

№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ
1		11	
2		12	
3		13	
4		14	
5		15	
6		16	
7		17	
8		18	
9		19	
10		20	

1. Что из перечисленного относится к символическому уровню организационной культуры?

Лозунги
 Ценности
 Отношение к времени
 Стиль одежды
 Цветы на рабочем месте
 Легенды организации

2. К какому уровню организационной культуры относится следующее высказывание: «Неприлично загружать своих коллег своими личными проблемами, ведь на рабочем месте необходимо прежде всего работать, а я буду их отвлекать.»

Базовый
 Ценностный
 Символический

3. По каким причинам существуют субкультуры в организации?

Каждый человек имеет право принимать или не принимать организационную культуру

Сколько людей, столько и мнений, каждому свои правила не навяжешь

Различные функции сотрудников диктуют и разное отношение к организации

4. К какому типу субкультур относится следующее высказывание: «Следует всю работу делать строго по правилам. Ценности нашей организации незыблемы, поскольку проверены временем».

Доминирующая
 Неконфликтующая
 Контркультура

5. Какое из высказываний будет принадлежать оппозиции философии и ценностей организации?

Я хорошо делаю свое дело, а как я одеваюсь и моя серьга в ухе – это мое личное дело

Если бы наши руководители больше думали о деле, а не о личном благе, для организации было бы лучше

То, чем мы занимаемся на работе – полный бред, и я не собираюсь с этим мириться

6. В каком случае стабильная организационная культура мешает развитию организации?

В случае активно развивающейся внешней социальной среды

В случае активного развития внутренней социальной среды

В случае смены руководства

7. Отметьте, что из перечисленного будет относиться к проблемам внутренней интеграции организации?

Установление критериев членства в организации

Выбор методов коммуникаций

Определение миссии организации

Установление правил и норм межличностного общения

Установление критериев измерения результатов работы

8. Сила организационной культуры определяется тремя моментами. Какой из них наиболее подвержен управленческому влиянию?

Толщина культуры

Степень разделяемости

Ясность приоритетов

9. Что из деятельности руководящего звена наиболее влияет на поддержание организационной культуры?

Декларирование основных ценностей

Личный пример

Регулярные совещания по вопросам культуры

10. Чем трудовой потенциал отличается от личностного?

Личностный включает в себя трудовой

Трудовой включает в себя личностный

Они взаимосвязаны

11. Что такое трудовой потенциал человека?

Профессиональные и личностные характеристики работника

Психологическая структура личности работника

Материальное стимулирование работника

12. Как нравственность влияет на работоспособность человека?

Как сознательное отношение к труду

Как готовность работать по необходимости

Как выбор специфических видов труда

13. Что включает в себя квалификационный потенциал работника?

Способность взаимодействовать с коллегами

Профессиональные умения и навыки

Трудолюбие и добросовестность

14. Существуют два управленческих подхода к работнику: технократический и гуманистический. Для какого из этих подходов характерен учет этих компонентов?

Нравственный потенциал

Лидерский потенциал
Творческий потенциал

15. Какая деятельность является ядром работы менеджера?

Контроль за работой подчиненных
Отчеты перед вышестоящим руководством
Принятие управленческих решений

16. К какой сфере относится работа менеджера?

Человек – информация
Человек – техника
Человек – человек

17. Почему профессия менеджера относится к неблагоприятным для здоровья?

наличие больших физических нагрузок
морально – психологическое напряжение
ненормированный рабочий

18. С чем связано разделение труда менеджеров, или специализация:

С разграничением полномочий и ответственности
С большим объемом работы
С различными функциональными обязанностями

19. Какие из перечисленных механизмов социальной мотивации характерны для тоталитарного общества?

Этический
Корпоративный
Собственно экономический
Традиционный
Директивный

20. Мотивация – это

Состояние нужды в чем-либо
Побуждение к деятельности для достижения определенной цели
Желание совершить определенные действия

Вариант 3

Номер вопроса и проверка сформированной компетенции

№ вопроса	Код компетенции	№ вопроса	Код компетенции
1	ПК-1	11	ОК-3
2	ПК-2	12	ОК-3
3	ПК-1	13	ПК-1

4	ПК-1	14	ПК-1
5	ПК-2	15	ПК-2
6	ПК-1	16	ПК-1
7	ПК-1	17	ОК-3
8	ПК-2	18	ОК-3
9	ОК-3	19	ОК-3
10	ОК-3	20	ОК-3

Ключ ответов

№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ
1		11	
2		12	
3		13	
4		14	
5		15	
6		16	
7		17	
8		18	
9		19	
10		20	

1. Что является условием стимулирования?

Личные потребности работника

Желание активно работать

Принуждение, договор, психологическое воздействие

2. Содержательные теории мотивации определяют как мотивы

Потребности человека

Активную деятельность

Стремление реализовать свои цели

3. В основе теории обогащения труда лежат

Реализация физических потребностей человека

Принуждение, договор

Стремление к личностному развитию

4. Для создания позитивного отношения к организационной деятельности у работников теория обогащения труда предлагает

Реализацию четкого нормирования трудовой деятельности

Расширение и углубление поля трудовой деятельности

Повышение административной ответственности

5. В чем выражается потребность в причастности у современного работника?

Повышение чувства ответственности за результаты труда

Стремление к повышению заработной платы

Отсутствие внешнего контроля за результатом труда

6. Какой из механизмов мотивации на уровне «общество – государство» иллюстрируют следующие лозунги (подчеркните верное):

Традиционный, этический, директивный, корпоративный, собственно экономический.

Мы в ответе за будущее перед своими потомками

Прежде думай о Родине, а потом – о себе

Наша цель – светлое будущее всего человечества

7. Какой путь адаптации на рабочем месте, по Вашему мнению, наиболее успешен?

Изучение в обязательном порядке норм и правил поведения в организации

Личный пример руководителя

Мотивация работника на успех в организации

8. Как изучение организационной культуры влияет на процесс адаптации?

Это изучение ничего не дает, так как главное – чтобы человек был хорошим специалистом

Необходимо вдумчиво и дотошно изучить все подробности, так как без этого не станешь своим

Первоначально необходимо освоить наиболее значимые правила и нормы, а понимание придет постепенно

9. В чем необходимость обозначения форм перехода сотрудника в полноправные члены организации?

Сотруднику такие формы облегчают адаптацию

Такие мероприятия сплачивают коллектив

Начальство понимает, что может теперь требовать по максимуму.

10. От чего зависит успешность организационной социализации?

От самого человека

От экономической ситуации

От соответствия желаний человека и содержания оргокружения

От желания руководства

11. Что необходимо изучить человеку при вхождении в организацию?

Правила и нормы поведения в организации

Отношения между работниками и руководителями

Режим рабочего времени и отпусков

12. Какой из типов адаптации работника наиболее приемлем в творческой организации?

Отрицание

Конформизм

Мимикрия

Адаптивный индивидуализм

13. Какой смысл имеет понятие «организационная роль»?

Стереотипы поведения в организации

Нормативно регулируемое на основе организационных ценностей поведение

Определенные общепринятые модели поведения с коллегами

14. В каких случаях неопределенность роли в организации положительна и не порождает конфликтов?

В системе гибкого управления

В системе формальных требований

В системе активной мотивации

15. Что чаще всего порождает расхождение формального и неформального статусов в организации?

Личные характеристики работника

Специфический характер работы

Неформальные отношения на рабочем месте

16. Что является характерным признаком рабочей группы?

Определенное количество членов

Функциональное распределение обязанностей

Идентификация индивида с группой

17. Конформизм в рабочей группе необходим для

Интеграции человека в группу

Установления рабочих отношений

Благоприятного руководства группой

18. Ситуационные характеристики группы – это

Психологический климат в группе

Размер и пространственное расположение группы

Система лидерства в группе

19. Конформизм в группе – это

Следование групповым интересам

Совместное проживание с группой

Принятие коллективных решений

20. По какому из предложенных оснований образуются неформальные группы в организации?

Функциональное распределение обязанностей

Должностная иерархия

Взаимные симпатии и интересы

Вариант 4

Номер вопроса и проверка сформированной компетенции

№ вопроса	Код компетенции	№ вопроса	Код компетенции
1	ОК-3	11	ПК-1
2	ОК-3	12	ПК-2
3	ПК-1	13	ПК-1
4	ПК-1	14	ПК-1
5	ПК-2	15	ПК-2
6	ПК-1	16	ПК-1
7	ОК-3	17	ПК-2
8	ОК-3	18	ПК-2
9	ОК-3	19	ОК-3
10	ОК-3	20	ОК-3

Ключ ответов

№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ
1		11	
2		12	
3		13	
4		14	
5		15	
6		16	
7		17	
8		18	
9		19	
10		20	

1. Адаптивный тип поведения в группе отличается

Принятием норм и ценностей группы

Подчинением своих интересов организации

Преобладание собственных интересов над групповыми

2. Как участие в группе влияет на активность личности?

Увеличивается рабочая активность и производительность

Уменьшается рабочая активность и производительность

Участие в группе не влияет на активность личности

3. Когда поведение «бунтаря» в организации соответствует ее объективным интересам?

В условии стабильного функционирования

В условиях организационного кризиса

В условиях недовольства коллектива руководством

4. По какому критерию оценивается успешность работы профессиональной группы?

Темпы выполнения работы
Продуктивность деятельности
Повышение квалификации работников

5. Какой из этих факторов характерен для делового поведения?

Творческий подход к рабочим заданиям
Доброжелательные отношения с коллегами
Функциональная определенность и самоорганизуемость

6. В чем заключаются проблемы инертного делового поведения?

Определенность рабочих процедур
Недостаток профессиональных возможностей
Психологические особенности личности

7. В чем принципиальное различие менеджества от лидерства?

Личный авторитет
Взаимоотношения с коллегами
Должностная основа власти

8. Выберите верное определение лидера:

Тот, кто руководит работой
Тот, кто распределяет работу
Тот, кто вдохновляет на работу

9. В отличие от менеджера, лидеры

Предпочитают установленный порядок
Ориентируются на поставленные цели
Сами устанавливают цели

10. В своих взаимоотношениях с командой лидер предпочитает

Свободный обмен мнениями по ключевым вопросам
Строгую дисциплину и регламентированный порядок
Сам принимает наиболее оптимальное с его точки зрения решение

11. К общим чертам лидера и менеджера можно отнести

Неформальные отношения с сотрудниками
Соблюдение должностной иерархии
Социальное влияние в коллективе

12. К креативным качествам лидера можно отнести

Способность планировать
Способность к риску
Стремление доминировать

13. Харизматические качества лидера появляются
 От рождения
 В процессе взаимодействия с людьми
 В процессе обучения

14. Является ли для организации предпочтительным соединением менеджерства и лидерства?
 Нет, это разные сферы влияния и действия
 Да, такое соединение помогает эффективнее влиять на людей
 Нет такой необходимости

15. К какой группе качеств лидера относится умение быть на виду?
 Организационные
 Креативные
 Харизматические

16. Почему для лидера характерна высокая коммуникабельность?
 Это помогает ему в работе с людьми
 Это дает ему возможность управлять людьми
 Это повышает его авторитет

17. В поле каких стратегий лежит сфера деятельности лидера?
 Зависимость
 Приспособление
 Доминирование
 Демократизм

18. Какой из стилей управления наиболее приемлем в кризисной ситуации?
 Авторитарный
 Демократический
 Либеральный

19. Какое лидерское воздействие в системе наказаний и поощрений является наиболее эффективным?
 Наказание за уровень выполнения работы
 Вознаграждение за уровень выполнения работы
 Наказание без учета качества работы
 Вознаграждение без учета качества работы

20. Что в менеджменте называется властью?
 Это возможность наказывать и награждать
 Это система зависимости и взаимозависимости
 Это возможность принимать решения

