

**Министерство науки и высшего образования РФ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Национальный исследовательский университет «МЭИ»**

**Направление подготовки/специальность: 01.04.02 Прикладная математика и информатика**

**Наименование образовательной программы: Математическое и программное обеспечение  
вычислительных машин и компьютерных сетей**

**Уровень образования: высшее образование - магистратура**

**Форма обучения: Очная**

**Оценочные материалы  
по дисциплине  
Организационное поведение**

**Москва  
2022**

## ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ РАЗРАБОТАЛ:

Преподаватель

(должность)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Денисова А.Б.
	Идентификатор	R27828100-DenisovaAB-bea7e60f

(подпись)

А.Б.

Денисова

(расшифровка  
подписи)

## СОГЛАСОВАНО:

Руководитель  
образовательной  
программы

(должность, ученая степень,  
ученое звание)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Маран М.М.
	Идентификатор	R7be141f2-MaranMM-804b01e2

(подпись)

М.М. Маран

(расшифровка  
подписи)

Заведующий  
выпускающей кафедры

(должность, ученая степень,  
ученое звание)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Варшавский П.Р.
	Идентификатор	R9a563c96-VarshavskyPR-efb4bbd

(подпись)

П.Р.

Варшавский

(расшифровка  
подписи)

## ОБЩАЯ ЧАСТЬ

Оценочные материалы по дисциплине предназначены для оценки: достижения обучающимися запланированных результатов обучения по дисциплине, этапа формирования запланированных компетенций и уровня освоения дисциплины.

Оценочные материалы по дисциплине включают оценочные средства для проведения мероприятий текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Формируемые у обучающегося компетенции:

1. УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

ИД-1 Демонстрирует понимание принципов командной работы

ИД-2 Руководит членами команды для достижения поставленной цели

2. УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

ИД-1 Демонстрирует понимание особенностей различных культур и наций

ИД-2 Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий

3. УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

ИД-1 Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания

ИД-2 Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки

и включает:

**для текущего контроля успеваемости:**

Форма реализации: Выполнение задания

1. Выполнение домашних заданий (Домашнее задание)

Форма реализации: Защита задания

1. Особенности организационной культуры (Коллективное задание)

Форма реализации: Компьютерное задание

1. Личность в организации (Тестирование)

2. Обобщающее тестирование (Тестирование)

3. Организационное поведение как отрасль научного знания (Тестирование)

4. Разрешение конфликта (Коллективное задание)

Форма реализации: Письменная работа

1. Особенности процессов восприятия (Коллективное задание)

## БРС дисциплины

3 семестр

Раздел дисциплины	Веса контрольных мероприятий, %							
	Индекс КМ:	КМ-1	КМ-2	КМ-3	КМ-4	КМ-5	КМ-6	КМ-7

	Срок КМ:	4	4	6	8	12	15	15
Организационное поведение как наука. Системное понимание организации. Поведение человека в организации								
Системное понимание организации. Поведение человека в организации		+				+		+
Личность в организации								
Психологические характеристики			+	+		+		+
Психические состояния, процессы восприятия. Ценности и установки работников в организации			+	+		+		
Малые группы и команды в организации								
Группы и команды					+	+		+
Лидерство и организационная культура								
Концепции лидерства					+	+		+
Элементы организационной культуры					+	+		+
Практики управления человеческими ресурсами в организации и поведение сотрудников					+	+		
Конфликты в организациях. Структура коммуникаций							+	+
	Вес КМ:	5	10	15	15	20	15	20

\$Общая часть/Для промежуточной аттестации\$

## СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

### I. Оценочные средства для оценки запланированных результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Индекс компетенции	Индикатор	Запланированные результаты обучения по дисциплине	Контрольная точка
УК-3	ИД-1 <sub>УК-3</sub> Демонстрирует понимание принципов командной работы	Знать: виды и характеристики рабочих групп и команд Уметь: анализировать взаимоотношения индивидуумов в группе, особенности группового принятия решений	Особенности организационной культуры (Коллективное задание) Обобщающее тестирование (Тестирование)
УК-3	ИД-2 <sub>УК-3</sub> Руководит членами команды для достижения поставленной цели	Знать: теории лидерства, особенности коммуникативного пространства Уметь: использовать факторы группового поведения для достижения поставленной цели командой	Особенности организационной культуры (Коллективное задание) Выполнение домашних заданий (Домашнее задание)
УК-5	ИД-1 <sub>УК-5</sub> Демонстрирует понимание особенностей различных культур и наций	Знать: теоретические основы организационного поведения Уметь: применять знание типов	Организационное поведение как отрасль научного знания (Тестирование) Выполнение домашних заданий (Домашнее задание)

		организационных культур в процессе межкультурного взаимодействия	
УК-5	ИД-2 <sub>УК-5</sub> Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий	Знать: важнейшие элементы как самой организации, так и ее окружающей среды, политический контекст Уметь: выстраивать социальное взаимодействие, учитывая теории лидерства в процессе межкультурного взаимодействия	Особенности организационной культуры (Коллективное задание) Обобщающее тестирование (Тестирование) Разрешение конфликта (Коллективное задание) Выполнение домашних заданий (Домашнее задание)
УК-6	ИД-1 <sub>УК-6</sub> Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания	Знать: углубить знания ключевых концепций и теорий в сфере поведения отдельных индивидуумов в организации Уметь: оценивать свои ресурсы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использовать для успешного выполнения порученного задания	Личность в организации (Тестирование) Выполнение домашних заданий (Домашнее задание)
УК-6	ИД-2 <sub>УК-6</sub> Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности	Знать: влияние различных факторов на конкретные виды поведения сотрудников и	Личность в организации (Тестирование) Особенности процессов восприятия (Коллективное задание)

	на основе самооценки	эффективность их трудовой деятельности Уметь: владеть приемами самоанализа, диагностики своих личностных качеств, анализа траектории карьерного развития	
--	----------------------	---	--

## II. Содержание оценочных средств. Шкала и критерии оценивания

### КМ-1. Организационное поведение как отрасль научного знания

**Формы реализации:** Компьютерное задание

**Тип контрольного мероприятия:** Тестирование

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 5

**Процедура проведения контрольного мероприятия:** Задание дается на занятии, 15 тестовых вопросов на 15 минут.

#### Краткое содержание задания:

Тестовые вопросы с выбором одного и нескольких правильных ответов.

#### Контрольные вопросы/задания:

Знать: теоретические основы организационного поведения	1.Организационное поведение – это: ... варианты ответов 2.Демографические изменения рабочей силы приводят к необходимости: .... варианты ответов
--	---

#### Описание шкалы оценивания:

*Оценка: 5*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 85*

*Описание характеристики выполнения знания:* Оценка "отлично" выставляется если задание выполнено в полном объеме или выполнено преимущественно верно

*Оценка: 4*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 70*

*Описание характеристики выполнения знания:* Оценка "хорошо" выставляется если большинство вопросов раскрыто. выбрано верное направление для решения задач

*Оценка: 3*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 60*

*Описание характеристики выполнения знания:* Оценка "удовлетворительно" выставляется если задание преимущественно выполнено

### КМ-2. Личность в организации

**Формы реализации:** Компьютерное задание

**Тип контрольного мероприятия:** Тестирование

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 10

**Процедура проведения контрольного мероприятия:** Задание дается на занятии, 23 тестовых вопроса и мини-кейсов на 30 минут.

#### Краткое содержание задания:

Тестовые вопросы с выбором одного и нескольких правильных ответов.

#### Контрольные вопросы/задания:

Знать: углубить знания ключевых концепций и теорий в сфере поведения отдельных	1.Какие методики диагностики личности вы знаете?
--	--



индивидуумов в организации	
Знать: влияние различных факторов на конкретные виды поведения сотрудников и эффективность их трудовой деятельности	1.Одной из основных функций поведения является: ... варианты ответов
Уметь: оценивать свои ресурсы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использовать для успешного выполнения порученного задания	1.Уметь анализировать ситуации, применяя полученные на занятиях знания. Михаил и Алексей работают в одном отделе, но их коллеги утверждают, что они совершенно разные люди. "Михаил, несмотря на то, что он всегда очень занят и сосредоточен, он очень открытый человек, улыбочивый, всегда стремится помочь, если к нему обращаешься. Не то что Алексей - к нему и обращаться не хочется, всегда очень недоволен, враждебно отвечает сквозь зубы, весь в себе. Однако, свою работу делает всегда хорошо, очень качественно, тут ничего плохого сказать не могу." - говорит свое мнение о сотрудниках коллега Наталья. Выберите один набор характеристик Большой Пятерки, отражающий личности Михаила и Алексея: ..... варианты ответов

#### Описание шкалы оценивания:

*Оценка: 5*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 85*

*Описание характеристики выполнения знания: Оценка "отлично" выставляется если задание выполнено в полном объеме или выполнено преимущественно верно*

*Оценка: 4*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 70*

*Описание характеристики выполнения знания: Оценка "хорошо" выставляется если большинство вопросов раскрыто. выбрано верное направление для решения задач*

*Оценка: 3*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 60*

*Описание характеристики выполнения знания: Оценка "удовлетворительно" выставляется если задание преимущественно выполнено*

#### КМ-3. Особенности процессов восприятия

**Формы реализации:** Письменная работа

**Тип контрольного мероприятия:** Коллективное задание

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 15

**Процедура проведения контрольного мероприятия:** На занятии проводится и защищается групповая работа по когнитивным искажениям, существующем в человеческом восприятии.

#### Краткое содержание задания:

Студенты делятся на группы, выбирают художественный фильм и анализируют организационную культуру, тип лидерства, которые там представлены

#### Контрольные вопросы/задания:

Уметь: владеть приемами	1.Видеть искажение процессов восприятия в
-------------------------	---

самоанализа, диагностики своих личностных качеств, анализа траектории карьерного развития	реальной жизни
---	----------------

**Описание шкалы оценивания:**

*Оценка: 5*

*Описание характеристики выполнения знания:* Оценка "отлично" выставляется если задание выполнено в полном объеме или выполнено преимущественно верно

*Оценка: 4*

*Описание характеристики выполнения знания:* Оценка "хорошо" выставляется если большинство вопросов раскрыто. выбрано верное направление для решения задач

*Оценка: 3*

*Описание характеристики выполнения знания:* Оценка "удовлетворительно" выставляется если задание преимущественно выполнено

**КМ-4. Особенности организационной культуры**

**Формы реализации:** Защита задания

**Тип контрольного мероприятия:** Коллективное задание

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 15

**Процедура проведения контрольного мероприятия:** На занятии представляется групповая работа, а потом индивидуально анализируются работы других.

**Краткое содержание задания:**

Студенты делятся на группы, выбирают художественный фильм и анализируют организационную культуру, тип лидерства, которые там представлены

**Контрольные вопросы/задания:**

Знать: теории лидерства, особенности коммуникативного пространства	1.Знать элементы и типы организационной культуры. 2.Знать теории и модели лидерства, типы руководства/лидерства
Знать: важнейшие элементы как самой организации, так и ее окружающей среды, политический контекст	1.Знать виды и характеристики рабочих групп и команд 2.Знать зависимость организационной культуры от типа лидерства
Уметь: анализировать взаимоотношения индивидуумов в группе, особенности группового принятия решений	1.Уметь определять модели лидерства, зависимость от них организационной культуры
Уметь: использовать факторы группового поведения для достижения поставленной цели командой	1.Уметь выстраивать групповую работу, взаимодействовать в команде

**Описание шкалы оценивания:**

*Оценка: 5*

*Описание характеристики выполнения знания:* Оценка "отлично" выставляется если задание выполнено в полном объеме или выполнено преимущественно верно

*Оценка: 4*

*Описание характеристики выполнения знания:* Оценка "хорошо" выставляется если большинство вопросов раскрыто. выбрано верное направление для решения задач

*Оценка:* 3

*Описание характеристики выполнения знания:* Оценка "удовлетворительно" выставляется если задание преимущественно выполнено

### **КМ-5. Обобщающее тестирование**

**Формы реализации:** Компьютерное задание

**Тип контрольного мероприятия:** Тестирование

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 20

**Процедура проведения контрольного мероприятия:** На занятии выполняется тестовое задание на 40 минут.

#### **Краткое содержание задания:**

Проанализировать кейсовые ситуации, выбранные из предложенных, по разобранным на лекции схемам, описать пример из собственной практики.

**Case № 2. Девушка-оператор в разгар отпусков сталкивается с проблемой, что одному из ее туристов отказывают в визе в Испанию.**

**Гневу туриста нет предела. Угрозы, хамство, грубость. В визе отказывает консульство независимо от турфирмы и без объяснения причин. При этом фирма заранее предупреждает о возможности такой ситуации и предлагает страховку на случай невыезда. В этом случае турист платит за страховку 15 евро и получает обратно все потраченные деньги за тур, кроме визового сбора. Этот турист от страховки отказался. Сумма тура составила 850 евро.**

**Оператор предложила поехать туристу в безвизовую страну путем перевода денег в другой отдел. Турист и начальник согласились.**

#### **Контрольные вопросы/задания:**

Знать: виды и характеристики рабочих групп и команд	1.Повторение пройденных тем
Знать: важнейшие элементы как самой организации, так и ее окружающей среды, политический контекст	1.Знать основные понятия и концепции

#### **Описание шкалы оценивания:**

*Оценка:* 5

*Нижний порог выполнения задания в процентах:* 85

*Описание характеристики выполнения знания:* Оценка "отлично" выставляется если задание выполнено в полном объеме или выполнено преимущественно верно

*Оценка:* 4

*Нижний порог выполнения задания в процентах:* 70

*Описание характеристики выполнения знания:* Оценка "хорошо" выставляется если большинство вопросов раскрыто. выбрано верное направление для решения задач

*Оценка:* 3

*Нижний порог выполнения задания в процентах:* 60

*Описание характеристики выполнения знания:* Оценка "удовлетворительно" выставляется если задание преимущественно выполнено

## КМ-6. Разрешение конфликта

**Формы реализации:** Компьютерное задание

**Тип контрольного мероприятия:** Коллективное задание

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 15

**Процедура проведения контрольного мероприятия:** Работа выполняется в качестве домашнего задания

### Краткое содержание задания:

Командой создается диалоговый тренажер по разрешению конфликтных ситуаций, возникающих в организациях..

### Контрольные вопросы/задания:

Уметь: выстраивать социальное взаимодействие, учитывая теории лидерства в процессе межкультурного взаимодействия	1. Уметь выделять и формулировать сущность конфликта, прогнозировать его восприятие и варианты развития
--	---

### Описание шкалы оценивания:

*Оценка: 5*

*Описание характеристики выполнения знания:* Оценка "отлично" выставляется если задание выполнено в полном объеме или выполнено преимущественно верно

*Оценка: 4*

*Описание характеристики выполнения знания:* Оценка "хорошо" выставляется если большинство вопросов раскрыто. выбрано верное направление для решения задач

*Оценка: 3*

*Описание характеристики выполнения знания:* Оценка "удовлетворительно" выставляется если задание преимущественно выполнено

## КМ-7. Выполнение домашних заданий

**Формы реализации:** Выполнение задания

**Тип контрольного мероприятия:** Домашнее задание

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 20

**Процедура проведения контрольного мероприятия:** Регулярное выполнение домашних заданий в течение семестра

### Краткое содержание задания:

Выполнение заданий различного вида в течение семестра

### Контрольные вопросы/задания:

Знать: теории лидерства, особенности коммуникативного пространства	1. Знание терминологии, ключевых положений и концепций пройденных тем
Знать: теоретические основы организационного поведения	1. знать какие науки интегрированы в дисциплину "Организационное поведение"
Уметь: использовать факторы группового поведения для достижения поставленной цели командой	1. уметь диагностировать и определять необходимые для исполнения должностных обязанностей личностные качества работника, анализировать поведение работников в организациях
Уметь: применять знание типов	1. Уметь анализировать поведения работника,

организационных культур в процессе межкультурного взаимодействия	факторы влияния на него на основе знаний ключевых концепций и теорий в сфере поведения отдельных индивидуумов в организации
Уметь: выстраивать социальное взаимодействие, учитывая теории лидерства в процессе межкультурного взаимодействия	1. Уметь строить схему конфликта, вычленять элементы, прогнозировать варианты решения 2. Схематически выстраивать структуру коммуникационных потоков в организации, анализировать реальные или возможные проблемы
Уметь: оценивать свои ресурсы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использовать для успешного выполнения порученного задания	1. диагностировать коммуникационные структуры и ее проблемных участков реальной (или придуманной) организации

**Описание шкалы оценивания:**

*Оценка: 5*

*Описание характеристики выполнения знания:* Оценка "отлично" выставляется если задание выполнено в полном объеме или выполнено преимущественно верно

*Оценка: 4*

*Описание характеристики выполнения знания:* Оценка "хорошо" выставляется если большинство вопросов раскрыто. выбрано верное направление для решения задач

*Оценка: 3*

*Описание характеристики выполнения знания:* Оценка "удовлетворительно" выставляется если задание преимущественно выполнено

## СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

### 3 семестр

**Форма промежуточной аттестации:** Зачет

#### *1. Перечень компетенций/индикаторов и контрольных вопросов проверки результатов освоения дисциплины*

**1. Компетенция/Индикатор:** ИД-1<sub>УК-3</sub> Демонстрирует понимание принципов командной работы

#### **Вопросы, задания**

- 1.Формирование группового поведения в организации.
- 2.Факторы группового поведения и эффективности работы группы.
- 3.Работа в команде: цели, преимущества, факторы эффективности.

#### **Материалы для проверки остаточных знаний**

**1. Феномен коллективной безответственности состоит в том, что при увеличении численности группы индивидуальная ответственность каждого:**

Ответы:

усредняется с групповой  
возрастает  
стабилизируется  
уменьшается

Верный ответ: 4

**2.Отличительным признаком формальной рабочей группы является:**

Ответы:

непроизвольность возникновения  
наличие функции управления в совместной трудовой деятельности  
наличие у членов рабочей группы общих увлечений  
наличие у членов рабочей группы взаимной симпатии

Верный ответ: 2

**3.Групповые нормы — это:**

Ответы:

неформальные правила поведения  
официальный кодекс корпоративного поведения  
правила этического поведения руководителя  
одобряемые в компании правила поведения

Верный ответ: 1

**2. Компетенция/Индикатор:** ИД-2<sub>УК-3</sub> Руководит членами команды для достижения поставленной цели

#### **Вопросы, задания**

- 1.Качество и черты личности лидера. Концепции лидерского поведения. Концепции ситуационного лидерства. Типы лидерства в зависимости от сферы деятельности.
- 2.Лидерство и лидер: понятие, основы и источники. Типы лидерства.
- 3.Типы организационной культуры, лидерство и влияние на поведение сотрудников.

## Материалы для проверки остаточных знаний

### 1. Практической целью организационного поведения является повышение эффективности управления:

Ответы:

человеческими ресурсами организации  
материально-техническими ресурсами организации  
технологическими ресурсами организации  
финансовыми ресурсами организации

Верный ответ: 1

### 2. Отметьте несколько правильных вариантов ответов. Какие утверждения относительно "сильной" организационной культуры верны:

Ответы:

Сильная организационная культура - это эффективная культура  
В "сильной" организационной культуре базовые ценности разделяются большинством  
"Сильная" организационная культура не способна влиять на поведение работников  
"Сильная" оргкультура связана с высокой текучкой кадров  
"Сильная" организационная культура снижает необходимость формального контроля за счет социального

Верный ответ: 2.5

3. Отметьте один правильный вариант ответа. Александра высказывается о своем начальнике: "Наш руководитель Анатолий Иванович - золотой человек. Он всегда очень приветлив и доброжелателен. При нем можно приходить на работу немного позже, и этого никто не заметит, не выскажет замечания. И вообще мы видимся с ним довольно редко - больше всего времени он проводит в своем кабинете. Единственное, что не очень устраивает - к нему очень сложно обратиться, если что-то не получается, быстрее попросить старшего коллегу. Зато при таком начальнике можно и чайку попить подольше и уйти немного пораньше - все равно не заметит". К какому типу лидерства можно отнести поведение Анатолия Ивановича:

Ответы:

Трансформационный руководитель  
Демократичный руководитель  
Авторитарный руководитель  
Попустительский руководитель  
Враждебный руководитель

Верный ответ: 4

## 3. Компетенция/Индикатор: ИД-1<sub>УК-5</sub> Демонстрирует понимание особенностей различных культур и наций

### Вопросы, задания

1. Что изучает научная дисциплина «Организационное поведение»? Ее связь с другими научными дисциплинами.
2. Ролевое поведение в организации. Статус и роль человека в организации
3. Типы и функции организационной культуры

## Материалы для проверки остаточных знаний

### 1. Демографические изменения рабочей силы приводят к необходимости:

Ответы:

разрабатывать программы повышения организационной лояльности  
контролировать существующие методы управления человеческими ресурсами  
ужесточать требования к приему на работу новых сотрудников

разрабатывать новые способы управления человеческими ресурсами в ситуации разнообразия

Верный ответ: 4

**2.К наиболее распространенным предубеждениям в организации относятся:**

Ответы:

- в отношении возраста работника
- в отношении хобби работника
- в отношении образования работника
- в отношении мотивации работника

Верный ответ: 1

**3.Каковы основные методологические ограничения исследований влияния организационной культуры на поведение работников?**

Ответы:

- Исследование восприятий работников вместо практик трудовой деятельности
- Исследование практик трудовой деятельности вместо восприятий работников
- Неопределенность природы элементов организационной культуры
- Большое количество интегральных характеристик организационной культуры
- Низкая вариативность поведения работников

Верный ответ: 1

**4. Компетенция/Индикатор:** ИД-2УК-5 Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий

#### **Вопросы, задания**

- 1.Понятие организационного конфликта. Причины организационных конфликтов.
- 2.Практики управления человеческими ресурсами и их влияние на эффективность работников
- 3.Сущность и необходимость межгрупповой координации поведения. Модели межгрупповых конфликтов и пути преодоления этих конфликтов.

#### **Материалы для проверки остаточных знаний**

**1.Наиболее емким каналом вербальной коммуникации является:**

Ответы:

- телефон
- видеоконференция
- электронная почта
- личная беседа

Верный ответ: 4

**2.Теоретическую основу организационного поведения составляют в первую очередь:**

Ответы:

- экономика, антропология и политология
- управление человеческими ресурсами
- психология, социология и теория организаций
- экономика и менеджмент

Верный ответ: 3

**3.Результаты эмпирических исследований выявляют стабильные позитивные связи стилей руководства, ориентированных на человеческие отношения, с...**

Ответы:

- Индивидуальной эффективностью сотрудников
- Экономическими результатами компании
- Психологическим благополучием сотрудников
- Дисциплинированностью сотрудников



Реактивным поведением сотрудников

Верный ответ: 3

**5. Компетенция/Индикатор:** ИД-1<sub>УК-6</sub> Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания

#### **Вопросы, задания**

1.Формирование коммуникативного пространства: внутренние и внешние коммуникации. Организация общения с подчиненными.

2.Психологические характеристики личности, их влияние на организационное поведение.

3.Психические состояния и особенности восприятия, их влияние на организационное поведение

#### **Материалы для проверки остаточных знаний**

**1.Влияние эмоций на рабочее поведение заключается в том, что:**

Ответы:

дезорганизирующее влияние негативных эмоций сильнее, чем влияние позитивных эмоций  
позитивные и негативные сильные эмоции одинаково дезорганизуют деятельность  
сильные позитивные эмоции улучшают деятельность, а негативные — ухудшают  
эмоции человека мало влияют на его рабочее поведение, человек — существо рациональное

Верный ответ: 1

**2.«Большая пятерка» черт личности включает в себя:**

Ответы:

локус контроля  
самооценку  
мотивацию достижений  
эмоциональную устойчивость

Верный ответ: 4

**3.Одним из факторов организационного стресса является:**

Ответы:

загрузка работника сложными задачами  
загрузка работника новыми задачами  
загрузка работника творческими задачами  
недогрузка работника сложными задачами

Верный ответ: 1

**6. Компетенция/Индикатор:** ИД-2<sub>УК-6</sub> Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки

#### **Вопросы, задания**

1.Какие факторы влияют на поведение индивида и определяют организационное поведение?

2.Рольное проявление личности в конфликтной ситуации.

3.Какие факторы влияют на поведение индивида и определяют организационное поведение?

#### **Материалы для проверки остаточных знаний**

**1.Фактором удовлетворенности работой выступает:**

Ответы:

тип выполняемой работы  
предубеждения по отношению к коллегам  
лояльность к организации  
семейное положение работника

Верный ответ: 3

**2. Одним из основных свойств личности является ее:**

Ответы:

непредсказуемость  
типичность  
изменчивость  
уникальность

Верный ответ: 4

**3. Одним из типов конфликта между работой и семьей является:**

Ответы:

временной конфликт  
межличностный конфликт  
конфликт поколений  
гендерный конфликт

Верный ответ: 1

## ***II. Описание шкалы оценивания***

*Оценка: зачтено*

*Описание характеристики выполнения знания: Работа выполнена верно или с несущественными недостатками*

*Оценка: не зачтено*

*Описание характеристики выполнения знания: Работа не выполнена или выполнена преимущественно неправильно*

## ***III. Правила выставления итоговой оценки по курсу***

по результатам контрольных мероприятий