

**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 _{УК-3} Демонстрирует понимание принципов командной работы | Знать: виды и характеристики рабочих групп и команд Уметь: анализировать взаимоотношения индивидуумов в группе, особенности группового принятия решений | Обобщающее тестирование (Тестирование) Выполнение домашних заданий (Домашнее задание) |
| УК-3 | ИД-2 _{УК-3} 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) Разрешение конфликта (Коллективное задание) |
| УК-5 | ИД-1 _{УК-5} Демонстрирует понимание особенностей различных культур и наций | Знать: теоретические основы организационного поведения Уметь: применять знание типов | Организационное поведение как отрасль научного знания (Тестирование) Особенности организационной культуры (Коллективное задание) Выполнение домашних заданий (Домашнее задание) |

| | | | |
|------|--|--|--|
| | | организационных культур в процессе межкультурного взаимодействия | |
| УК-5 | ИД-2 _{УК-5} 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) Разрешение конфликта (Коллективное задание) Выполнение домашних заданий (Домашнее задание) |
| УК-6 | ИД-1 _{УК-6} 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 _{УК-6} Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности | Знать: влияние различных факторов на конкретные виды поведения сотрудников и | 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.Одной из основных функций поведения является: ... варианты ответов 2.Какие методики диагностики личности вы знаете? |
|--|---|

| | |
|---|--|
| индивидуумов в организации | |
| Уметь: оценивать свои ресурсы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использовать для успешного выполнения порученного задания | <p>1. Уметь анализировать ситуации, применяя полученные на занятиях знания.</p> <p>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, улыбчивый, 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</p> |

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 85

Описание характеристики выполнения задания: 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 задания: 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 задания: 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:

| | |
|---|---|
| Знать: влияние различных факторов на конкретные виды поведения сотрудников и эффективность их трудовой деятельности | 1. Знать специфичность процессов восприятия, типологии когнитивных искажений. |
| 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: важнейшие элементы как самой организации, так и ее окружающей среды, политический контекст | 1.Знать теории и модели лидерства, типы руководства/лидерства 2.Знать зависимость организационной культуры от типа лидерства |
| Уметь: использовать факторы группового поведения для достижения поставленной цели командой | 1.Уметь выстраивать групповую работу, взаимодействовать в команде |
| Уметь: применять знание типов организационных культур в процессе межкультурного взаимодействия | 1. Анализировать описанные организационные культуры, выделять элементы, характеризовать руководителей 2.Уметь определять модели лидерства, зависимость от них организационной культуры |

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 2.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:

| | |
|--|--|
| Знать: теории лидерства, особенности коммуникативного пространства | 1.Знать элементы конфликта |
| 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: теоретические основы организационного поведения | 1.знать какие науки интегрированы в дисциплину "Организационное поведение" |
| Уметь: анализировать взаимоотношения индивидуумов в группе, особенности группового принятия решений | 1.Уметь анализировать поведения работника, факторы влияния на него на основе знаний ключевых концепций и теорий в сфере поведения отдельных индивидуумов в организации 2.уметь диагностировать и определять необходимые для исполнения должностных обязанностей личностные качества работника, анализировать поведение работников в организациях |
| Уметь: выстраивать социальное взаимодействие, учитывая | 1.Уметь строить схему конфликта, вычленять элементы, прогнозировать варианты решения |

| | |
|---|--|
| теории лидерства в процессе межкультурного взаимодействия | 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_{УК-3} 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_{УК-3} 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_{УК-5} 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_{УК-6} 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_{УК-6} 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