

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

**Направление подготовки/специальность: 38.03.02 Менеджмент**

**Наименование образовательной программы: Логистика и управление закупками**

**Уровень образования: высшее образование - бакалавриат**

**Форма обучения: Очно-заочная**

**Оценочные материалы  
по дисциплине  
Организационное поведение**

**Москва  
2021**

## ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ РАЗРАБОТАЛ:

Преподаватель

(должность)

|  |  |                             |
|--|--|-----------------------------|
|  | Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ» |                             |
|  | Сведения о владельце ЦЭП МЭИ                       |                             |
|  | Владелец   | Орлова Е.С.                 |
|  | Идентификатор                                      | Rb8ff0f77-OrlovaYS-0ceb9397 |

(подпись)

Е.С. Орлова

(расшифровка  
подписи)

## СОГЛАСОВАНО:

Руководитель  
образовательной  
программы

(должность, ученая степень, ученое  
звание)

|  |  |                              |
|--|--|------------------------------|
|  | Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ» |                              |
|  | Сведения о владельце ЦЭП МЭИ                       |                              |
|  | Владелец   | Киселева М.А.                |
|  | Идентификатор                                      | R0edb956b-BaranovaMA-72cea98 |

(подпись)

М.А.  
Киселева

(расшифровка  
подписи)

Заведующий  
выпускающей кафедры

(должность, ученая степень, ученое  
звание)

|  |  |                               |
|--|--|-------------------------------|
|  | Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ» |                               |
|  | Сведения о владельце ЦЭП МЭИ                       |                               |
|  | Владелец   | Кетоева Н.Л.                  |
|  | Идентификатор                                      | R56dba1ba-KetoyevaNL-5403d8c5 |

(подпись)

Н.Л. Кетоева

(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. ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамической среды и оценивать их последствия

ИД-2 Демонстрирует понимание основных принципов разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий.

и включает:

**для текущего контроля успеваемости:**

Форма реализации: Компьютерное задание

1. Лидерство в организации. Методы и подходы к управлению (Тестирование)
2. Мотивация и стимулирование сотрудников. Стресс в организации (Тестирование)
3. Организационная культура. Конфликты в организации (Тестирование)
4. Организация и ее структура. Восприятие (Тестирование)

Форма реализации: Письменная работа

1. Групповое поведение. Коммуникации в организации (Контрольная работа)

## БРС дисциплины

5 семестр

| Раздел дисциплины  | Веса контрольных мероприятий, % |      |      |      |      |      |
|--|---------------------------------|------|------|------|------|------|
|  | Индекс КМ:                      | КМ-1 | КМ-2 | КМ-3 | КМ-4 | КМ-5 |
|  | Срок КМ:                        | 3    | 6    | 9    | 12   | 15   |
| Организация и ее структура. Восприятие                       |                                 |      |      |      |      |      |
| Понятие и сущность организации                               |                                 | +    |      |      |      |      |
| Восприятие   |                                 | +    |      |      |      |      |
| Мотивация и стимулирование сотрудников. Стресс в организации |                                 |      |      |      |      |      |
| Мотивация и стимулирование труда                             |                                 |      | +    |      |      |      |
| Стресс в организации   |                                 |      | +    |      |      |      |
| Групповое поведение. Коммуникации в организации              |                                 |      |      |      |      |      |

|  |    |    |    |    |    |
|--|----|----|----|----|----|
| Групповое поведение                                    |    |    | +  |    |    |
| Коммуникации в организации                             |    |    | +  |    |    |
| Организационная культура. Конфликты в организации      |    |    |    |    |    |
| Организационная культура                               |    |    |    | +  |    |
| Конфликты в организации                                |    |    |    | +  |    |
| Лидерство в организации. Методы и подходы к управлению |    |    |    |    |    |
| Лидерство в организации                                |    |    |    |    | +  |
| Методы и подходы к управлению                          |    |    |    |    | +  |
| Вес КМ:  | 20 | 20 | 20 | 20 | 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   |
|--------------------|---|--|---|
| ОПК-3              | ИД-2опк-3 Демонстрирует понимание основных принципов разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий. | Знать:<br>подходы к мотивации и стимулированию труда<br>понятие и сущность организационного поведения<br>принципы эффективного формирования команды<br>общие подходы к формированию организационной культуры предприятия<br>Уметь:<br>оценивать поведенческие проявления в команде | Организация и ее структура. Восприятие (Тестирование)<br>Мотивация и стимулирование сотрудников. Стресс в организации (Тестирование)<br>Групповое поведение. Коммуникации в организации (Контрольная работа)<br>Организационная культура. Конфликты в организации (Тестирование)<br>Лидерство в организации. Методы и подходы к управлению (Тестирование) |

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

### КМ-1. Организация и ее структура. Восприятие

**Формы реализации:** Компьютерное задание

**Тип контрольного мероприятия:** Тестирование

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 20

**Процедура проведения контрольного мероприятия:** Технология проверки связана с выполнением контрольного теста по изученной теме. Время, отведенное на выполнение задания, устанавливается не более 30 минут. Количество попыток не более 3х. Тестирование проводится с использованием СДО "Прометей". К тестированию допускается пользователь, изучивший материалы, авторизированный уникальным логином и паролем

#### Краткое содержание задания:

Проверка знаний по теме "Организация и ее структура. Восприятие"

#### Контрольные вопросы/задания:

|   |   |
|---|---|
| <p>Знать: общие подходы к формированию организационной культуры предприятия</p> | <p>1.Организация – это:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. это процесс, представляющий собой совокупность действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого</li><li>2. явление, представляющее собой реальное объединение компонентов, служащих для выполнения единой задачи</li><li>3. упорядоченная система, нечто целое, созданное из отдельных частей и элементов для осуществления целенаправленной деятельности</li><li>4. все вышеперечисленные варианты верны</li></ol> <p>ответ: 1</p> <p>2.Свойство организации, при котором потенциал системы может быть большим, равным или меньшим суммы потенциалов составляющих его элементов – называется:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. эмерджентность</li><li>2. связность</li><li>3. самосохранение</li><li>4. организационная целостность</li><li>5. синергизм</li></ol> <p>ответ: 1</p> <p>3.Применительно к организации выделяют:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. искусственные и естественные системы</li><li>2. открытые и закрытые системы</li><li>3. полностью и частично предсказуемые системы</li><li>4. все ответы верны</li></ol> <p>ответ: 4</p> <p>4.Свойство восприятия отражать объекты и явления реального мира не в виде набора несвязанных друг с другом ощущений, а в форме отдельных целостных образов конкретных предметов 1. называется:</p> |
|---|---|

|  |  |
|--|--|
|  | <p>2. предметность</p> <p>3. структурность</p> <p>4. активность</p> <p>5. осмысленность</p> <p>ответ: 2</p> <p>5.</p> <p>1. Техническая подсистема включает в себя:</p> <p>2. 1. производственное оборудование и инструменты, используемые людьми для своей деятельности,</p> <p>2. живой мир планеты Земля,</p> <p>3. наличие человека в качестве объекта управления</p> <p>4. нет верного ответа</p> <p>ответ: 1</p> <p>6. Построение на принципе двойного подчинения исполнителей: с одной стороны — непосредственному руководителю функциональной службы, а с другой — руководителю проекта, который наделен необходимыми полномочиями для осуществления процесса управления в соответствии с запланированными сроками, ресурсами и качеством - характерно для:</p> <p>1. линейно-функциональной структуры управления</p> <p>2. линейно-штабной структуры</p> <p>3. дивизиональной структуры</p> <p>4. матичной структуры управления</p> <p>ответ: 4</p> <p>7. Биологическая подсистема включает в себя:</p> <p>1. производственное оборудование и инструменты, используемые людьми для своей деятельности,</p> <p>2. живой мир планеты Земля</p> <p>3. наличие человека в качестве объекта управления,</p> <p>4. нет верного ответа</p> <p>ответ: 2</p> <p>8. Построение аппарата управления только из взаимоподчиненных органов в виде иерархической лестницы характерно для:</p> <p>1. линейной структуры управления</p> <p>2. функциональной структуры</p> <p>3. линейно-штабной структуры</p> <p>4. матичной структуры управления</p> <p>ответ: 1</p> <p>9. Образ – это:</p> <p>1. наглядно-образное отражение предметов и явлений в совокупности их свойств при непосредственном воздействии их на органы чувств</p> <p>2. обобщенная картина (индивидуальное видение) фрагмента (предметов и явлений внешней и внутренней организационной среды) реального мира, воспринимаемого человеком с помощью пяти органов чувств</p> <p>3. способность отражать объекты и явления реального</p> |
|--|--|

|  |   |
|--|---|
|  | <p>мира не в виде набора несвязанных друг с другом ощущений, а в форме отдельных целостных образов конкретных предметов</p> <p>4.нет верного ответа</p> <p>Ответ: 2</p> |
|--|---|

**Описание шкалы оценивания:**

*Оценка: 5*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 80*

*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. Мотивация и стимулирование сотрудников. Стресс в организации**

**Формы реализации:** Компьютерное задание

**Тип контрольного мероприятия:** Тестирование

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 20

**Процедура проведения контрольного мероприятия:** Технология проверки связана с выполнением контрольного теста по изученной теме. Время, отведенное на выполнение задания, устанавливается не более 30 минут. Количество попыток не более 3х. Тестирование проводится с использованием СДО "Прометей". К тестированию допускается пользователь, изучивший материалы, авторизированный уникальным логином и паролем

**Краткое содержание задания:**

Проверка знаний по теме "Мотивация и стимулирование сотрудников. Стресс в организации"

**Контрольные вопросы/задания:**

|   |   |
|---|---|
| Знать: подходы к мотивации и стимулированию труда | <p>1.Мотив – это:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. объективные, внешние по отношению к человеку, воздействия, которые должны побуждать его к определенному трудовому поведению</li> <li>2. обобщенная картина (индивидуальное видение) фрагмента (предметов и явлений внешней и внутренней организационной среды) реального мира, воспринимаемого человеком с помощью пяти органов чувств</li> <li>3. средство, с помощью которого личность объясняет и обосновывает свое поведение</li> <li>4. нет верного ответа</li> </ol> <p>ответ: 3</p> <p>2.Функция, при которой мотив определяет собой субъективную значимость данного поведения для</p> |
|---|---|



|  |  |
|--|--|
|  | <p>работника, выявляя его личностный смысл – называется:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ориентирующая</li> <li>2. смыслообразующая</li> <li>3. опосредующая</li> <li>4. мобилизующая</li> </ol> <p>ответ: 2</p> <p>3.Стимул – это:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. объективные, внешние по отношению к человеку, воздействия, которые должны побуждать его к определенному трудовому поведению</li> <li>2. обобщенная картина (индивидуальное видение) фрагмента (предметов и явлений внешней и внутренней организационной среды) реального мира, воспринимаемого человеком с помощью пяти органов чувств</li> <li>3. средство, с помощью которого личность объясняет и обосновывает свое поведение</li> <li>4. нет верного ответа</li> </ol> <p>ответ: 1</p> <p>4.Теории мотивации делятся на:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. внутренние и внешние</li> <li>2. содержательные и процессуальные</li> <li>3. материальные и нематериальные</li> <li>4. все ответы верны</li> </ol> <p>ответ: 2</p> <p>5.Автором «Теории Ожидания» является:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Абрахам Маслоу</li> <li>2. Виктор Врум</li> <li>3. Карл Юнг</li> <li>4. Мак Грегор</li> </ol> <p>ответ: 2</p> <p>6.Теория Мотивации Фредерика Герцберга выделяет группы потребностей:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. физиологические, потребности безопасности, социальные, потребности в уважении, самореализаций и самовыражении</li> <li>2. гигиенические факторы и удовлетворители</li> <li>3. потребности во власти, в успехе, в принадлежности</li> <li>4. нет верного ответа</li> </ol> <p>ответ: 2</p> <p>7.Все источники стресса могут быть условно разделены на группы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. внешние и внутренние факторы</li> <li>2. факторы, зависящие от организации и от работника</li> <li>3. внешние факторы и факторы, зависящие от организации и от работника</li> <li>4. внешние и внутренние факторы, и факторы, зависящие от организации и от работника</li> </ol> <p>ответ: 3</p> |
|--|--|

|  |   |
|--|---|
|  | <p>8.К физиологическим симптомам стресса относится:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. чувство неудовлетворенности, которое может проявляться в таких формах, как напряженность, беспокойство, тоска, раздражительность</li> <li>2. повышение кровяного давления, возникновение и обострение сердечно-сосудистых заболеваний и хронической головной боли и т.д.</li> <li>3. снижение производительности труда, неявки на работу, текучесть кадров, злоупотребление алкоголем и т.д.</li> <li>4. все ответы верны</li> </ol> <p>ответ: 2</p> <p>9.К средствам борьбы со стрессом, применительно к деловой личности, не относится:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. умение распоряжаться собственным временем,</li> <li>2. активно развивать и укреплять свои сильные стороны, терпеливо исправлять недостатки,</li> <li>3. оберегать и поддерживать отношения с друзьями,</li> <li>4. нет верного ответа</li> </ol> <p>ответ: 4</p> <p>10.К факторам, зависящим от организации не относится:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. характер выполняемой работы,</li> <li>2. отношения в коллективе,</li> <li>3. активные попытки повлиять на ситуацию в целях ее улучшения,</li> <li>4. стиль управления.</li> </ol> <p>ответ: 3</p> |
|--|---|

**Описание шкалы оценивания:**

*Оценка: 5*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 80*

*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. Групповое поведение. Коммуникации в организации**

**Формы реализации:** Письменная работа

**Тип контрольного мероприятия:** Контрольная работа

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 20

**Процедура проведения контрольного мероприятия:** Технология проверки связана с выполнением контрольной работы по пройденной теме. Работа проводится с использованием

СДО "Прометей". К работе допускается пользователь, изучивший материалы, авторизованный уникальным логином и паролем

**Краткое содержание задания:**

Проверка знаний по теме "Групповое поведение. Коммуникации в организации"

**Контрольные вопросы/задания:**

|  |   |
|--|---|
| <p>Уметь: оценивать поведенческие проявления в команде</p> | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Укажите как называются потоки информации, проходящие через командные цепочки организации и обеспечивающие взаимодействие ее различных отделов и подразделений</li><li>2. Укажите как называется информация, переносимая «виноградной лозой», которая распространяется без предоставления общепринятых свидетельств достоверности</li><li>3. Укажите какая из моделей коммуникационных процессов подходит под предлагаемую ситуацию</li><li>4. Дайте определение и охарактеризуйте потоку информации от высших уровней руководства к нижним</li><li>5. Укажите этапы коммуникативного процесса</li><li>6. Объясните для чего являются определяющими факторами: время существования группы, численность группы, возраст группы и предшествующий успех</li><li>7. Объясните какие функции выполняет трудовой коллектив</li><li>8. Продемонстрируйте метод, основанный на стремлении кооперироваться с другими, учитывать их мнения, но без внесения своего сильного интереса</li><li>9. Продемонстрируйте методы решения конфликта, характеризующиеся умеренным учетом интересов каждой из сторон</li><li>10. Продемонстрируйте модель, основанная на признании различий во мнениях оппонентов и готовности ознакомиться с иными точками зрения, чтобы понять причины конфликта и найти приемлемые для обеих сторон методы решения проблемы</li></ol> |
|--|---|

**Описание шкалы оценивания:**

*Оценка:* зачтено

*Описание характеристики выполнения знания:* Оценка "зачтено" выставляется если задание выполнено правильно или с незначительными недочетами

*Оценка:* не зачтено

*Описание характеристики выполнения знания:* Оценка "не зачтено" выставляется если задание не выполнено в отведенный срок или результат не соответствует заданию

**КМ-4. Организационная культура. Конфликты в организации**

**Формы реализации:** Компьютерное задание

**Тип контрольного мероприятия:** Тестирование

**Вес контрольного мероприятия в БРС: 20**

**Процедура проведения контрольного мероприятия:** Технология проверки связана с выполнением контрольного теста по изученной теме. Время, отведенное на выполнение задания, устанавливается не более 30 минут. Количество попыток не более 3х. Тестирование проводится с использованием СДО "Прометей". К тестированию допускается пользователь, изучивший материалы, авторизированный уникальным логином и паролем

**Краткое содержание задания:**

Проверка знаний по теме "Организационная культура. Конфликты в организации"

**Контрольные вопросы/задания:**

|  |   |
|--|---|
| Знать: понятие и сущность организационного поведения | <p>1.Картина явных и неявных, разделяемых ключевыми сотрудниками организации убеждений, ценностей и форм поведения, которые направляют организационное поведение сотрудников предприятия – это:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1.Корпоративная культура</li><li>2.Ритуал</li><li>3.Субкультура</li><li>4.Нет верного ответа</li></ol> <p>Ответ: 1</p> <p>2.Повторяющаяся последовательность деятельности, которая выражает основные ценности организации – это:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1.Корпоративная культура</li><li>2.Ритуал</li><li>3.Субкультура</li><li>4.Нет верного ответа</li></ol> <p>Ответ: 2</p> <p>3.К какому уровню организационной культуры относится форма одежды?</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1.Уровень артефактов</li><li>2.Уровень ценностей</li><li>3.Уровень базовых представлений</li><li>4.Уровень норм</li></ol> <p>Ответ: 1</p> |
|--|---|

**Описание шкалы оценивания:**

*Оценка:* зачтено

*Описание характеристики выполнения знания:* Оценка "зачтено" выставляется если задание выполнено правильно или с незначительными недочетами

*Оценка:* не зачтено

*Описание характеристики выполнения знания:* Оценка "не зачтено" выставляется если задание не выполнено в отведенный срок или результат не соответствует заданию

**КМ-5. Лидерство в организации. Методы и подходы к управлению**

**Формы реализации:** Компьютерное задание

**Тип контрольного мероприятия:** Тестирование

**Вес контрольного мероприятия в БРС: 20**

**Процедура проведения контрольного мероприятия:** Технология проверки связана с выполнением контрольного теста по изученной теме. Время, отведенное на выполнение задания, устанавливается не более 30 минут. Количество попыток не более 3х. Тестирование проводится с использованием СДО "Прометей". К тестированию допускается пользователь, изучивший материалы, авторизованный уникальным логином и паролем

**Краткое содержание задания:**

Проверка знаний по теме “Лидерство в организации. Методы и подходы к управлению”

**Контрольные вопросы/задания:**

|  |   |
|--|---|
| <p>Знать: принципы эффективного формирования команды</p> | <p>1.Авторитетный член организации или малой группы, личностное влияние которого позволяет ему играть главную роль в социальных процессах, ситуациях – это:<br/> 1.руководитель<br/> 2.лидер<br/> 3.начальник<br/> 4.все варианты верны<br/> Ответ: 2</p> <p>2.Лицо, на которое официально возложены функции управления коллективом и организация его деятельности – это:<br/> 1.руководитель<br/> 2.лидер<br/> 3.начальник<br/> 4.все варианты верны<br/> Ответ: 1</p> <p>3.Основоположником классического подхода к управлению принято считать:<br/> 1.Ф. Тейлора<br/> 2.Э. Мэйо<br/> 3.Ф. и Л. Гилберт<br/> 4.Г. Беккера<br/> Ответ: 1</p> |
|--|---|

**Описание шкалы оценивания:**

*Оценка:* зачтено

*Описание характеристики выполнения знания:* Оценка "зачтено" выставляется если задание выполнено правильно или с незначительными недочетами

*Оценка:* не зачтено

*Описание характеристики выполнения знания:* Оценка "не зачтено" выставляется если задание не выполнено в отведенный срок или результат не соответствует заданию

# СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

5 семестр

Форма промежуточной аттестации: Экзамен

Пример билета



## Процедура проведения

В тесте 20 вопросов встречаются вопросы следующих типов: 1. с одним вариантом ответа ( в вопросах «один из многих», система сравнивает ответ слушателя с правильным ответом и автоматически выставляет за него назначенный балл) 2. с выбором нескольких вариантов ответов ( в вопросах «многие из многих» система оценивает каждый ответ отдельно; есть возможность разрешить слушателю получить за вопрос 0,75 балла, если он выберет 3 правильных ответа из 4) 3. на соответствие слушатель должен привести в соответствие левую и правую часть ответа (в вопросах «соответствие» система оценивает каждый ответ отдельно; можно разрешить слушателю получить за вопрос 0,75 балла, если он выберет 3 правильных ответа из 4) 4. развернутый ответ, вводится в ручную в специально отведенное поле (ручная оценка преподавателем)

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

**1. Компетенция/Индикатор:** ИД-2<sub>ОПК-3</sub> Демонстрирует понимание основных принципов разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий.

## Вопросы, задания

1. Коммуникации в организации. Понятия и основные виды коммуникаций. Виноградная лоза
2. Понятие и сущность организации. Организация как система. Основные понятия и классификации
3. Организационная структура предприятия. Линейная, линейно-функциональная и дивизиональная организационная структура. Вид, свойства, достоинства и недостатки
4. Организационная структура предприятия
5. Линейно-штабная, матричная и функциональная организационная структура. Вид, свойства, достоинства и недостатки
6. Внешние и внутренние факторы восприятия
7. Законы и эффекты восприятия
8. Понятие и источники стресса
9. Формальные и неформальные группы
10. Природа и типы конфликтов в организации

## Материалы для проверки остаточных знаний

1. Какие формы имеет власть

Ответы:

а) коммерческая власть б) законная власть+ в) власть, основанная на принуждении

Верный ответ: в

2. Как называется способность влиять на индивидов и группы людей и вести их за собой к достижениям цели

Ответы:

а) конфликтность б) лидерство в) полномочия

Верный ответ: б

3. Кто проводил эксперименты на заводе «Вестерн электрик» в Хоторне, в результате которых была сформулирована доктрина человеческих отношений

Ответы:

а) Альберт Бандура б) Элтон Мэйо в) Джордж Келли

Верный ответ: б

4. Какова причина существования неформальных коммуникаций в организациях

Ответы:

а) В низкой дисциплине в коллективе б) В отсутствии авторитета у руководителя в) В перегрузке официальных каналов связи г) В неформальной структуре организации д) В демократическом стиле руководства

Верный ответ: г

5. Что можно отнести к поведенческим чертам личности

Ответы:

а) состояние здоровья б) властность в) самоуверенность г) внешность

Верный ответ: б, в

6. Уход от конфликта, связанный с отсутствием желания кооперироваться с другими или решать самому возникшую проблему, чтобы не попасть в ситуацию, чреватую разногласиями – это:

Ответы:

а) принуждение

б) уклонение

в) компромисс

Верный ответ: б

7. Человеческий капитал – это:

Ответы:

а) имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций

б) совокупность работников организации

в) управленческий аппарат

г) все варианты верны

Верный ответ: а

8. Формирование коллективов с учетом типов личности и характера работников, создание нормального психологического климата, творческой атмосферы – характеризует:

Ответы:

а) административные методы управления персоналом

б) экономические методы управления персоналом

в) социально-психологические методы управления персоналом

г) духовно-нравственные методы управления персоналом

Верный ответ: в

9. Основоположителем классического подхода к управлению принято считать:

Ответы:

а) Ф. Тейлора

б) Э. Мэйо

в) Ф. и Л. Гилберт

г) Г. Беккера

Верный ответ: а

10. По характеру последствий конфликт в организации может быть:

Ответы:

а) внутренним и внешним

б) эффективным и дисфункциональным

в) функциональным и позитивным

г) дисфункциональным и негативным

Верный ответ: б

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

*Оценка: 5*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 80*

*Описание характеристики выполнения знания:* Работа выполнена в рамках "продвинутого" уровня. Ответы даны верно, четко сформулированные особенности практических решений

*Оценка: 4*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 70*

*Описание характеристики выполнения знания:* Работа выполнена в рамках "базового" уровня. Большинство ответов даны верно. В части материала есть незначительные недостатки

*Оценка: 3*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 60*

*Описание характеристики выполнения знания:* Работа выполнена в рамках "порогового" уровня. Основная часть задания выполнена верно. на вопросы углубленного уровня ответы не даны

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

Оценка определяется в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе для студентов НИУ «МЭИ» на основании семестровой и аттестационной составляющих