

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

**Направление подготовки/специальность: 38.04.01 Экономика**

**Наименование образовательной программы: Экономика фирмы и рынков**

**Уровень образования: высшее образование - магистратура**

**Форма обучения: Заочная**

**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	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	Абрамова Е.Ю.
	Идентификатор	R1661d0f4-AbramovaYY-42471f61

(подпись)

Е.Ю.

Абрамова

(расшифровка  
подписи)

Заведующий  
выпускающей кафедры

(должность, ученая степень, ученое  
звание)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Курдюкова Г.Н.
	Идентификатор	R6ab6dd0d-KurdiukovaGN-ca01d8d

(подпись)

Г.Н.

Курдюкова

(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 задачи

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: Компьютерное задание

1. Поведение работника (Тестирование)

2. Сущность "организации" (Тестирование)

Форма реализации: Письменная работа

1. Групповое поведение (Контрольная работа)

### БРС дисциплины

2 семестр

Раздел дисциплины	Веса контрольных мероприятий, %			
	Индекс КМ:	КМ-1	КМ-2	КМ-3
	Срок КМ:	6	9	12
Организация как социальная система и ее структура				
Понятие и сущность организации		+		
Социальная организация, ее разновидности и структура		+		

Природа поведения работника в организации			
Восприятие		+	
Мотивация и стимулирование сотрудников		+	
Стресс в организации		+	
Групповое поведение и коммуникации в организации			
Групповое поведение			+
Коммуникации в организации			+
Конфликты в организации			+
Вес КМ:	35	35	30

\$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: понятие и сущность организационного поведения	Поведение работника (Тестирование)
УК-3	ИД-2 <sub>УК-3</sub> Руководит членами команды для достижения поставленной задачи	Уметь: выбирать стиль лидерства в профессиональной деятельности	Групповое поведение (Контрольная работа)
УК-5	ИД-1 <sub>УК-5</sub> Демонстрирует понимание особенностей различных культур и наций	Знать: принципы эффективного формирования команды	Поведение работника (Тестирование)
УК-5	ИД-2 <sub>УК-5</sub> Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий	Уметь: оценивать поведенческие проявления в команде	Групповое поведение (Контрольная работа)
УК-6	ИД-1 <sub>УК-6</sub> Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного	Знать: общие подходы к формированию организационной культуры предприятия	Сущность "организации" (Тестирование)

	задания		
УК-6	ИД-2 <sub>УК-6</sub> Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	Уметь: осуществлять научный анализ явлений и процессов социальной практики в целях оптимизации организационного поведения личности, группы, организации	Групповое поведение (Контрольная работа)

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

### КМ-1. Сущность "организации"

**Формы реализации:** Компьютерное задание

**Тип контрольного мероприятия:** Тестирование

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 35

**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 "Организация как социальная система и ее структура"

#### Контрольные вопросы/задания:

<p>Знать: общие подходы к формированию организационной культуры предприятия</p>	<p>1. 1. Организация – это: 2. 1. это процесс, представляющий собой совокупность действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого,  2. явление, представляющее собой реальное объединение компонентов, служащих для выполнения единой задачи, 3. упорядоченная система, нечто целое, созданное из отдельных частей и элементов для осуществления целенаправленной деятельности, 4. все вышеперечисленные варианты верны. ответ: 1 2. 1. <b>Свойство организации, при котором потенциал системы может быть большим, равным или меньшим суммы потенциалов составляющих его элементов – называется:</b> 2. <b>1. эмерджентность,</b>  2. связность, 3. самосохранение, 4. организационная целостность, 5. синергизм ответ: 1 3. 1. Применительно к организации выделяют: 2. 1. искусственные и естественные системы,  2. открытые и закрытые системы, 3. полностью и частично предсказуемые системы, 4. все ответы верны ответ: 4 4.</p>
---	--

	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 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:       <ol style="list-style-type: none"> <li>2. предметность,</li> <li>3. структурность,</li> <li>4. активность,</li> <li>5. осмысленность</li> </ol>       ответ: 2     </li> <li>5.</li> <li>1. Техническая подсистема включает в себя:       <ol style="list-style-type: none"> <li>2. 1. производственное оборудование и инструменты, используемые людьми для своей деятельности,</li> <li>2. живой мир планеты Земля,</li> <li>3. наличие человека в качестве объекта управления,</li> <li>4. нет верного ответа</li> </ol>       ответ: 1     </li> <li>6.</li> <li>1. 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:       <ol style="list-style-type: none"> <li>2. 1. линейно-функциональной структуры управления,</li> <li>2. линейно-штабной структуры,</li> <li>3. дивизиональной структуры,</li> <li>4. матичной структуры управления</li> </ol>       ответ: 4     </li> <li>7.</li> <li>1. Биологическая подсистема включает в себя:       <ol style="list-style-type: none"> <li>2. 1. производственное оборудование и инструменты, используемые людьми для своей деятельности,</li> <li>2. живой мир планеты Земля,</li> <li>3. наличие человека в качестве объекта управления,</li> <li>4. нет верного ответа</li> </ol>       ответ: 2     </li> <li>8.</li> <li>1. Построение аппарата управления только из взаимоподчиненных органов в виде иерархической лестницы характерно для:       <ol style="list-style-type: none"> <li>2. 1. линейной структуры управления,</li> <li>2. функциональной структуры,</li> <li>3. линейно-штабной структуры,</li> <li>4. матичной структуры управления</li> </ol>       ответ: 1     </li> </ol>
--	---



**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. Поведение работника**

**Формы реализации:** Компьютерное задание

**Тип контрольного мероприятия:** Тестирование

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 35

**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 "Природа поведения работника в организации"

**Контрольные вопросы/задания:**

Знать: понятие и сущность организационного поведения	1. 1. Функция, при которой мотив определяет собой субъективную значимость данного поведения для работника, выявляя его личностный смысл – называется: 2. 1. ориентирующая, 2. смыслообразующая, 3. опосредующая, 4. мобилизующая. ответ: 2 2. 1. Стимул – это: 2. 1. объективные, внешние по отношению к человеку, воздействия, которые должны побуждать его к определенному трудовому поведению, 2. обобщенная картина (индивидуальное видение) фрагмента (предметов и явлений внешней и внутренней организационной среды) реального мира, воспринимаемого человеком с помощью пяти органов чувств, 3. средство, с помощью которого личность объясняет и обосновывает свое поведение,
--	---

	<p>4. нет верного ответа. ответ: 1</p> <p>3.</p> <p>1. Теории мотивации делятся на:</p> <p>2. 1. внутренние и внешние,</p> <p>2. содержательные и процессуальные,</p> <p>3. материальные и нематериальные,</p> <p>4. все ответы верны. ответ: 2</p> <p>4.</p> <p>1. Теория Мотивации Фредерика Герцберга выделяет группы потребностей:</p> <p>2. 1. физиологические, потребности безопасности, социальные, потребности в уважении, самореализаций и самовыражении</p> <p>2. гигиенические факторы и удовлетворители,</p> <p>3. потребности во власти, в успехе, в принадлежности,</p> <p>4. нет верного ответа. ответ: 2</p>
<p>Знать: принципы эффективного формирования команды</p>	<p>1.</p> <p>1. Мотив – это:</p> <p>2. 1. объективные, внешние по отношению к человеку, воздействия, которые должны побуждать его к определенному трудовому поведению,</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. средство, с помощью которого личность объясняет и обосновывает свое поведение,</p> <p>4. нет верного ответа. ответ: 3</p> <p>2.</p> <p>1. Автором «Теории Ожидания» является:</p> <p>2. 1. Абрахам Маслоу,</p> <p>2. Виктор Врум,</p> <p>3. Карл Юнг,</p> <p>4. Мак Грегор ответ: 2</p> <p>3.</p> <p>1. Все источники стресса могут быть условно разделены на группы:</p> <p>2. 1. внешние и внутренние факторы,</p> <p>2. факторы, зависящие от организации и от работника,</p> <p>3. внешние факторы и факторы, зависящие от</p>

	<p>организации и от работника,  4. внешние и внутренние факторы, и факторы, зависящие от организации и от работника  ответ: 3  4.</p> <p>1. К физиологическим симптомам стресса относится:  2. 1. чувство неудовлетворенности, которое может проявляться в таких формах, как напряженность, беспокойство, тоска, раздражительность,  2. повышение кровяного давления, возникновение и обострение сердечно-сосудистых заболеваний и хронической головной боли и т.д.,  3. снижение производительности труда, неявки на работу, текучесть кадров, злоупотребление алкоголем и т.д.,  4. все ответы верны.  ответ: 2  5.</p> <p>1. К средствам борьбы со стрессом, применительно к деловой личности, не относится:  2. 1. умение распоряжаться собственным временем,  2. активно развивать и укреплять свои сильные стороны, терпеливо исправлять недостатки,  3. оберегать и поддерживать отношения с друзьями,  4. нет верного ответа  ответ: 4  6.</p> <p>1. К факторам, зависящим от организации не относится:  1. характер выполняемой работы,  2. отношения в коллективе,  3. активные попытки повлиять на ситуацию в целях ее улучшения,  4. стиль управления.  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

**Формы реализации:** Письменная работа

**Тип контрольного мероприятия:** Контрольная работа

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 30

**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 "Групповое поведение в организации"

**Контрольные вопросы/задания:**

Уметь: выбирать стиль лидерства в профессиональной деятельности	<ol style="list-style-type: none"><li>1.Продемонстрируйте метод, основанный на стремлении кооперироваться с другими, учитывать их мнения, но без внесения своего сильного интереса</li><li>2.Продемонстрируйте методы решения конфликта, характеризующиеся умеренным учетом интересов каждой из сторон</li><li>3.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>
Уметь: оценивать поведенческие проявления в команде	<ol style="list-style-type: none"><li>1.Укажите этапы коммуникативного процесса</li><li>2.Объясните для чего являются определяющими факторами: время существования группы, численность группы, возраст группы и предшествующий успех</li><li>3.Объясните какие функции выполняет трудовой коллектив</li></ol>
Уметь: осуществлять научный анализ явлений и процессов социальной практики в целях оптимизации организационного поведения личности, группы, организации	<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></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*

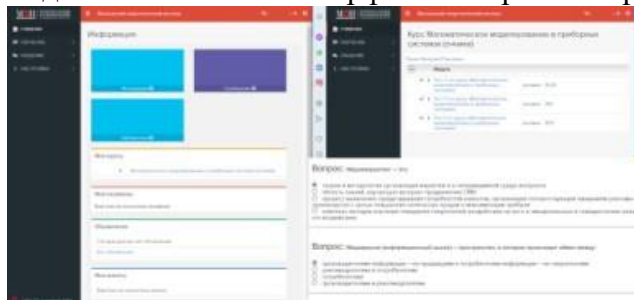
# СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

## 2 семестр

**Форма промежуточной аттестации:** Зачет с оценкой

### Пример билета

Вид билета связан с интерфейсом сервиса "Прометей"



### 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-1ук-3 Демонстрирует понимание принципов командной работы

#### **Вопросы, задания**

1. Понятие группы. Формальные и неформальные группы. Основные характеристики группы. Факторы группового поведения. Функции и виды групп. Формирование сплочённой группы. Стадии развития коллектива. Понятие организационной культуры. Корпоративная культура и ее уровни. Виды организационной культуры
2. Понятие и источники стресса. Последствия стресса. Понятие и источники стресса. Стратегия управления стрессом

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

1. 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

2. 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

3. 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

**2. Компетенция/Индикатор:** ИД-2ук-3 Руководит членами команды для достижения поставленной задачи

### **Вопросы, задания**

1. Мотивация и стимулирование. Функции мотивов, мотивационное ядро, структура мотивационного ядра. Теории мотивации. Пирамида потребностей Абрахама Маслоу, двухфакторная теория Фредерика Герцберга. Теории мотивации. Теория Дэвида Мак Клеланда. Расширенная модель ожидания Портера – Лоулера. Теории мотивации. Теория усиления В.Ф.Скиннера. Теория «Х» и «Y» Мак Грегора

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

1. Элементы, существующие за пределами границ организации и способные воздействовать на нее, относятся к:

Ответы:

- 1. Внешней среде организации
- 2. Всеобщей сфере
- 3. Внутренней среде организации
- 4. Задающей сфере

Верный ответ: 4

2. К элементам внешней среды не относятся:

Ответы:

- 1. Профсоюзы
- 2. Социальные факторы
- 3. Специфика лидерства
- 4. Экономика и рынок

Верный ответ: 3

3. Один руководитель и один план для совокупности операций, направленных на достижение одной и той же цели, характерно для принципа управления:

Ответы:

- 1. Единство распорядительства
- 2. Единство руководства
- 3. Вознаграждения персонала
- 4. Централизация

Верный ответ: 2

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

**Вопросы, задания**

1. Конфликт в организации. Природа и типы конфликтов в организации. Позитивные и негативные функции конфликта. Причины и последствия конфликтов. Методы разрешения конфликтной ситуации

**Материалы для проверки остаточных знаний**

1. Стресс – это:

Ответы:

1. все испытываемые индивидами формы давления
2. динамичное состояние, обусловленное наличием трудностей или препятствий, осложняющих достижение желаемых результатов
3. физиологические, психологические и поведенческие реакции, вызванные первичной познавательной оценкой ситуации
4. все ответы верны

Верный ответ: 4

2. К факторам, зависящим от организации относятся:

Ответы:

1. характер выполняемой работы
2. отношения в коллективе
3. стиль управления
4. все ответы верны

Верный ответ: 4

3. Властная вертикаль, связывающая все уровни подчинения от высшей инстанции до низших ступеней – это:

Ответы:

1. Скалярная цепь
2. Порядок
3. Централизация
4. Децентрализация

Верный ответ: 1

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

**Вопросы, задания**

1. Сущность, свойства и процесс восприятия. Избирательность восприятия. Внешние и внутренние факторы восприятия. Законы и эффекты восприятия. Эффект ореола. Эффект последовательности. Эффект «присутствия»

2. Организационная структура предприятия. Линейно-штабная, матричная и функциональная организационная структура. Вид, свойства, достоинства и недостатки

3. Организационная структура предприятия. Линейная, линейно-функциональная и дивизиональная организационная структура. Вид, свойства, достоинства и недостатки

**Материалы для проверки остаточных знаний**

1. 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

2.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

3.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

**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.Законы и эффекты восприятия. «Эффект снисходительности». Эффект «физиогномической редукции». «Эффект проекции». Фундаментальная ошибка атрибуции.

Формирование впечатлений и управление впечатлениями

2.Понятие и сущность организации. Организация как система. Основные понятия и классификации

### Материалы для проверки остаточных знаний

1.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

2.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

3.Радикальное преобразование организации предполагает:

Ответы:

- 1.фундаментальное изменение организации, затрагивающее ее миссию и организационную культуру
- 2.радикальные изменения, вызванные, например, слиянием с другой организацией, но без изменения отрасли
- 3.изменение производственного процесса, а также маркетинга с целью вывода нового продукта на рынок
- 4.проведение преобразований в маркетинговой сфере с целью поддержания интереса к продукту организации

Верный ответ: 2

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

### **Вопросы, задания**

1. Лидерство и руководство. Понятия, сходства и различия. Классификация стилей лидерства по К. Левину. Понятие власти и виды власти. Классический подход к управлению человеческими ресурсами. Гуманистический подход к управлению человеческими ресурсами. Концепция «Человеческих ресурсов». Административные методы управления персоналом организации. Экономические методы управления персоналом организации. Социально-психологические методы управления персоналом организации
2. Коммуникации в организации. Понятия и основные виды коммуникаций. Виноградная лоза

### **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. Что можно отнести к поведенческим чертам личности  
Ответы:  
а) состояние здоровья б) властность в) самоуверенность г) внешность  
Верный ответ: б, в
3. Успешное изменение в организации проходит следующие стадии:  
Ответы:  
1. Разблокирование, изменение установок, заблокирование  
2. Разблокирование, изменение установок, заблокирование, замораживание  
3. Изменение установок, замораживание, заблокирование  
4. Разблокирование, перестройка, функционирование, заблокирование  
Верный ответ: 1

### **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

### **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