

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

Направление подготовки/специальность: 13.04.01 Теплоэнергетика и теплотехника

Наименование образовательной программы: Цифровое информационное моделирование инженерных систем зданий и сооружений

Уровень образования: высшее образование - магистратура

Форма обучения: Очная

**Оценочные материалы
по дисциплине
Организационное поведение**

**Москва
2024**

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ РАЗРАБОТАЛ:

Разработчик

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Малиновская Н.М.
	Идентификатор	R6e07e55a-MalinovskyaNM-a3acf4e

Н.М.
Малиновская

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель
образовательной
программы

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Маскинская А.Ю.
	Идентификатор	R4ac5cf7e-MaskinskyaAY-056d228

А.Ю.
Маскинская

Заведующий
выпускающей
кафедрой

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Щербатов И.А.
	Идентификатор	R6b2590a8-ShcherbatovIA-d91ec17

И.А.
Щербатов

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 Руководит членами команды для достижения поставленной цели

ИД-12 Демонстрирует понимание принципов командной работы

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

2 семестр

Перечень контрольных мероприятий текущего контроля успеваемости по дисциплине:

- КМ-1 Организационное поведение как отрасль научного знания (Тестирование)
- КМ-2 Личность в организации (Тестирование)
- КМ-3 Особенности процессов восприятия (Коллективное задание)
- КМ-4 Особенности организационной культуры (Коллективное задание)
- КМ-5 Обобщающее тестирование (Тестирование)
- КМ-6 Разрешение конфликта (Коллективное задание)
- КМ-7 Выполнение домашних заданий (Домашнее задание)

Вид промежуточной аттестации – Зачет.

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

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} Руководит членами команды для достижения поставленной цели	Знать: теоретические основы организационного поведения Уметь: определять необходимые для исполнения должностных обязанностей личностные качества работника, анализировать поведение работников в организациях	КМ-1 Организационное поведение как отрасль научного знания (Тестирование) КМ-7 Выполнение домашних заданий (Домашнее задание)
УК-3	ИД-12 _{УК-3} Демонстрирует понимание принципов командной работы	Знать: теории лидерства, особенности коммуникативного пространства Уметь: анализировать взаимоотношения индивидуумов в группе, особенности группового принятия решений	КМ-4 Особенности организационной культуры (Коллективное задание) КМ-7 Выполнение домашних заданий (Домашнее задание)
УК-5	ИД-1 _{УК-5} Демонстрирует понимание особенностей	Знать: виды и характеристики	КМ-3 Особенности процессов восприятия (Коллективное задание) КМ-4 Особенности организационной культуры (Коллективное

	различных культур и наций	рабочих групп и команд Уметь: учитывать установки, процесс восприятия и управления впечатлением в командной работе	задание)
УК-5	ИД-2 _{УК-5} Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий	Знать: углубить знания ключевых концепций и теорий в сфере поведения отдельных индивидуумов в организации Уметь: использовать факторы группового поведения для достижения поставленной цели командой	КМ-2 Личность в организации (Тестирование) КМ-6 Разрешение конфликта (Коллективное 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: влияние различных факторов на конкретные виды поведения сотрудников и эффективность их трудовой деятельности Уметь: применять знание типов организационных культур в процессе межкультурного взаимодействия	КМ-4 Особенности организационной культуры (Коллективное задание) КМ-5 Обобщающее тестирование (Тестирование)
УК-6	ИД-2 _{УК-6} Определяет приоритеты личностного роста и способы	Знать: важнейшие элементы как самой организации, так и	КМ-4 Особенности организационной культуры (Коллективное задание) КМ-7 Выполнение домашних заданий (Домашнее задание)

	совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	ее окружающей среды, политический контекст Уметь: выстраивать социальное взаимодействие, учитывая теории лидерства в процессе межкультурного взаимодействия	
--	--	--	--

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:

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
Знать: теоретические основы организационного поведения	1.Организационное поведение – это: ... варианты ответов

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5 («отлично»)

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 («хорошо»)

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 («удовлетворительно»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

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

Оценка: 2 («неудовлетворительно»)

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "неудовлетворительно" выставляется если задание выполнено неверно или преимущественно не 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:

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
Знать: углубить знания ключевых концепций и теорий в сфере поведения отдельных индивидуумов в организации	1.Одной из основных функций поведения является: ... варианты ответов 2.Какие методики диагностики личности вы знаете?

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5 («отлично»)

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 («хорошо»)

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 («удовлетворительно»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

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

Оценка: 2 («неудовлетворительно»)

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "неудовлетворительно" выставляется если задание выполнено неверно или преимущественно не 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:

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
Уметь: учитывать установки, процесс восприятия и управления впечатлением в командной работе	1.Видеть искажение процессов восприятия в реальной жизни

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5 («отлично»)

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

Оценка: 4 («хорошо»)

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

Оценка: 3 («удовлетворительно»)

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

Оценка: 2 («неудовлетворительно»)

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "неудовлетворительно" выставляется если задание выполнено неверно или преимущественно не 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:

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
Знать: теории лидерства, особенности коммуникативного пространства	1.Знать теории и модели лидерства, типы руководства/лидерства
Знать: виды и характеристики рабочих групп и команд	1.Знать элементы и типы организационной культуры. 2.Знать виды и характеристики рабочих групп и команд
Знать: важнейшие элементы как самой организации, так и ее окружающей среды, политический контекст	1.Знать зависимость организационной культуры от типа лидерства
Уметь: анализировать взаимоотношения индивидуумов в группе, особенности группового принятия решений	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

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5 («отлично»)

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

Оценка: 4 («хорошо»)

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

Оценка: 3 («удовлетворительно»)

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

Оценка: 2 («неудовлетворительно»)

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "неудовлетворительно" выставляется если задание выполнено неверно или преимущественно не 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:

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
Знать: влияние различных факторов на конкретные виды поведения сотрудников и эффективность их трудовой деятельности	1.Повторение пройденных тем 2.Знать основные понятия и концепции

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5 («отлично»)

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 («хорошо»)

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 («удовлетворительно»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

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

Оценка: 2 («неудовлетворительно»)

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "неудовлетворительно" выставляется если задание выполнено неверно или преимущественно не 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:

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
Уметь: использовать факторы группового поведения для достижения поставленной цели командой	1. Уметь выделять и формулировать сущность конфликта, прогнозировать его восприятие и варианты развития

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5 («отлично»)

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

Оценка: 4 («хорошо»)

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

Оценка: 3 («удовлетворительно»)

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

Оценка: 2 («неудовлетворительно»)

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "неудовлетворительно" выставляется если задание выполнено неверно или преимущественно не 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:

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
Знать: теории лидерства, особенности коммуникативного пространства	1. Знать существующие схемы коммуникаций
Уметь: определять необходимые для исполнения должностных обязанностей	1. Уметь анализировать поведения работника, факторы влияния на него на основе знаний

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
личностные качества работника, анализировать поведение работников в организациях	ключевых концепций и теорий в сфере поведения отдельных индивидуумов в организации
Уметь: выстраивать социальное взаимодействие, учитывая теории лидерства в процессе межкультурного взаимодействия	1. диагностировать коммуникационные структуры и ее проблемных участков реальной (или придуманной) организации 2. Уметь строить схему конфликта, вычленять элементы, прогнозировать варианты решения 3. Схематически выстраивать структуру коммуникационных потоков в организации, анализировать реальные или возможные проблемы

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5 («отлично»)

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

Оценка: 4 («хорошо»)

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

Оценка: 3 («удовлетворительно»)

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

Оценка: 2 («неудовлетворительно»)

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "неудовлетворительно" выставляется если задание выполнено неверно или преимущественно не выполнено

СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

2 семестр

Форма промежуточной аттестации: Зачет

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

1. Компетенция/Индикатор: ИД-1_{УК-3} Руководит членами команды для достижения поставленной цели

Вопросы, задания

1. Понятие организационного конфликта. Причины организационных конфликтов.
2. Лидерство и лидер: понятие, основы и источники. Типы лидерства.
3. Типы и функции организационной культуры

Материалы для проверки остаточных знаний

1. 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

2. 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

3. Объединение нескольких локальных банков привело к образованию крупного регионального игрока рынка банковских услуг. Для того чтобы сформировать у сотрудников чувство принадлежности к новому банку и положительный внешний корпоративный имидж, руководством были наняты специалисты по брендингу и дизайну. Они разработали фирменный стиль, единый дизайн офисов, организацию пространства внутри каждого филиала, фирменную цветовую гамму, корпоративную символику и запоминающийся логотип. Работников одели в форму, выполненную в фирменных цветах и с логотипом нового банка. Изменение какого структурного элемента организационной культуры банка описано в данном примере?

Ответы:

- Провозглашаемые ценности
- Формальные нормы
- Артефакты
- Основополагающие представления
- Ритуалы

Верный ответ: 3

2. Компетенция/Индикатор: ИД-12_{ук-3} Демонстрирует понимание принципов командной работы

Вопросы, задания

- 1.Рольное проявление личности в конфликтной ситуации.
- 2.Сущность и необходимость межгрупповой координации поведения. Модели межгрупповых конфликтов и пути преодоления этих конфликтов.
- 3.Какие факторы влияют на поведение индивида и определяют организационное поведение?

Материалы для проверки остаточных знаний

1.«Большая пятерка» черт личности включает в себя:

Ответы:

локус контроля
самооценку
мотивацию достижений
эмоциональную устойчивость

Верный ответ: 4

2.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

3.Групповые нормы — это:

Ответы:

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

Верный ответ: 1

4.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. Компетенция/Индикатор: ИД-1_{ук-5} Демонстрирует понимание особенностей различных культур и наций

Вопросы, задания

- 1.Психологические характеристики личности, их влияние на организационное поведение.
- 2.Психические состояния и особенности восприятия, их влияние на организационное поведение
- 3.Практики управления человеческими ресурсами и их влияние на эффективность работников

Материалы для проверки остаточных знаний

1. Развитие современных компьютерных технологий ведет к тому, что:

Ответы:

допускается дистанционное присутствие сотрудника на работе
уменьшается объем рабочей нагрузки работника
повышается мотивация трудовой деятельности
облегчается формирование команды

Верный ответ: 1

2. 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

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

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

Вопросы, задания

1. Работа в команде: цели, преимущества, факторы эффективности.

2. Качество и черты личности лидера. Концепции лидерского поведения. Концепции ситуационного лидерства. Типы лидерства в зависимости от сферы деятельности.

3. Типы организационной культуры, лидерство и влияние на поведение сотрудников.

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. 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

3. Одним из основных свойств личности является ее:

Ответы:

непредсказуемость
типичность
изменчивость
уникальность

Верный ответ: 4

4. Организационное поведение является отраслью:

Ответы:

прикладного знания
практического знания
интуитивного знания и здравого смысла
теоретического знания

Верный ответ: 1

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 группового поведения в организации.
2. Факторы группового поведения и эффективности работы группы.
3. Формирование коммуникативного пространства: внутренние и внешние коммуникации. Организация общения с подчиненными.

Материалы для проверки остаточных знаний

1. Потребности представляют собой состояние нужды, которое:

Ответы:

может быть и осознаваемым, и не осознаваемым
является не осознаваемым
является осознаваемым
является частично осознаваемым

Верный ответ: 1

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

Ответы:

усредняется с групповой
возрастает
стабилизируется
уменьшается

Верный ответ: 4

3. Наиболее емким каналом вербальной коммуникации является:

Ответы:

телефон
видеоконференция
электронная почта
личная беседа

Верный ответ: 4

4. Одним из типов конфликта между работой и семьей является:

Ответы:

временной конфликт
межличностный конфликт
конфликт поколений
гендерный конфликт

Верный ответ: 1

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

Вопросы, задания

1. Что изучает научная дисциплина «Организационное поведение»? Ее связь с другими научными дисциплинами.
2. Какие факторы влияют на поведение индивида и определяют организационное поведение?
3. Ролевое поведение в организации. Статус и роль человека в организации

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. 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

3. Предметом организационного поведения выступают закономерности:

Ответы:

трудового поведения сотрудника в бизнес-компании
индивидуального поведения сотрудника в бизнес-компании
индивидуального и группового поведения в бизнес-компании
индивидуального, группового и организационного поведения

Верный ответ: 4

4. 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

5. 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

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.