

**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: Энергообеспечение предприятий. Высокотемпературные процессы и установки**

**Уровень образования: высшее образование - магистратура**

**Форма обучения: Очная**

**Оценочные материалы  
по дисциплине  
Организационное поведение**

**Москва  
2023**

## ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ РАЗРАБОТАЛ:

Преподаватель  
(должность)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Малиновская Н.М.
	Идентификатор	Rbе07e55a-MalinovskyaNM-a3acf4e

Н.М.  
Малиновская  
(расшифровка подписи)

## СОГЛАСОВАНО:

Руководитель  
образовательной  
программы  
(должность, ученая степень, ученое  
звание)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Писарев Д.С.
	Идентификатор	Radb74374-PisarevDS-0915d1cb

Д.С. Писарев  
(расшифровка  
подписи)

Заведующий  
выпускающей кафедры  
(должность, ученая степень, ученое  
звание)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Рогалев А.Н.
	Идентификатор	Rb956ba44-RogalevAN-6233a28b

А.Н. Рогалев  
(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: Выполнение задания

1. Выполнение домашних заданий (Домашнее задание)

Форма реализации: Защита задания

1. Особенности организационной культуры (Коллективное задание)

Форма реализации: Компьютерное задание

1. Личность в организации (Тестирование)

2. Обобщающее тестирование (Тестирование)

3. Организационное поведение как отрасль научного знания (Тестирование)

4. Разрешение конфликта (Коллективное задание)

Форма реализации: Письменная работа

1. Особенности процессов восприятия (Коллективное задание)

## БРС дисциплины

3 семестр

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

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

\$Общая часть/Для промежуточной аттестации\$

## СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

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

Индекс компетенции	Индикатор	Запланированные результаты обучения по дисциплине	Контрольная точка
УК-3	ИД-1 <sub>УК-3</sub> Демонстрирует понимание принципов командной работы	Знать: теории лидерства, особенности коммуникативного пространства Уметь: анализировать взаимоотношения индивидуумов в группе, особенности группового принятия решений	Особенности организационной культуры (Коллективное задание) Выполнение домашних заданий (Домашнее задание)
УК-3	ИД-2 <sub>УК-3</sub> Руководит членами команды для достижения поставленной задачи	Знать: теоретические основы организационного поведения Уметь: определять необходимые для исполнения должностных обязанностей личностные качества работника, анализировать поведение работников в организациях	Организационное поведение как отрасль научного знания (Тестирование) Выполнение домашних заданий (Домашнее задание)
УК-5	ИД-1 <sub>УК-5</sub> Демонстрирует понимание особенностей	Знать: виды и характеристики	Особенности процессов восприятия (Коллективное задание) Особенности организационной культуры (Коллективное задание)

	различных культур и наций	рабочих групп и команд Уметь: учитывать установки, процесс восприятия и управления впечатлением в командной работе	
УК-5	ИД-2 <sub>УК-5</sub> 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	Личность в организации (Тестирование) Разрешение конфликта (Коллективное задание)
УК-6	ИД-1 <sub>УК-6</sub> Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания	Знать: влияние различных факторов на конкретные виды поведения сотрудников и эффективность их трудовой деятельности Уметь: применять знание типов организационных культур в процессе межкультурного взаимодействия	Особенности организационной культуры (Коллективное задание) Обобщающее тестирование (Тестирование)
УК-6	ИД-2 <sub>УК-6</sub> Определяет приоритеты личного роста и способы	Знать: важнейшие элементы как самой организации, так и	Особенности организационной культуры (Коллективное задание) 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:**

Знать: теоретические основы организационного поведения	1.Организационное поведение – это: ... 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 индивидуумов в организации	1.Одной из основных функций поведения является: ... варианты ответов 2.Какие методики диагностики личности вы знаете?
---	---

**Описание шкалы оценивания:**



Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 85

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

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 70

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

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

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

### КМ-3. Особенности процессов восприятия

**Формы реализации:** Письменная работа

**Тип контрольного мероприятия:** Коллективное задание

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 15

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

**Краткое содержание задания:**

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

**Контрольные вопросы/задания:**

Уметь: учитывать установки, процесс восприятия и управления впечатлением в командной работе	1. Видеть искажение процессов восприятия в реальной жизни
---	---

**Описание шкалы оценивания:**

Оценка: 5

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

Оценка: 4

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

Оценка: 3

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

### КМ-4. Особенности организационной культуры

**Формы реализации:** Защита задания

**Тип контрольного мероприятия:** Коллективное задание

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 15

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

**Краткое содержание задания:**

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

### Контрольные вопросы/задания:

Знать: теории лидерства, особенности коммуникативного пространства	1.Знать 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*

*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: 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*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 85*

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

*Оценка: 4*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 70*

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

*Оценка: 3*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 60*

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

**КМ-6. Разрешение конфликта**

**Формы реализации:** Компьютерное задание

**Тип контрольного мероприятия:** Коллективное задание

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 15

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

**Краткое содержание задания:**

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

**Контрольные вопросы/задания:**

Уметь: 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*

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

*Оценка: 4*

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

*Оценка:* 3

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

### **КМ-7. Выполнение домашних заданий**

**Формы реализации:** Выполнение задания

**Тип контрольного мероприятия:** Домашнее задание

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 20

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

**Краткое содержание задания:**

Выполнение заданий различного вида в течение семестра

**Контрольные вопросы/задания:**

Знать: теории лидерства, особенности коммуникативного пространства	1.Знать существующие схемы коммуникаций
Уметь: определять необходимые для исполнения должностных обязанностей личностные качества работника, анализировать поведение работников в организациях	1. Уметь анализировать поведения работника, факторы влияния на него на основе знаний ключевых концепций и теорий в сфере поведения отдельных индивидуумов в организации
Уметь: выстраивать социальное взаимодействие, учитывая теории лидерства в процессе межкультурного взаимодействия	1. 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

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

*Оценка:* 4

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

*Оценка:* 3

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

# СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

## 3 семестр

**Форма промежуточной аттестации:** Зачет

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

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

#### **Вопросы, задания**

1. Ролевое 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

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

### 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

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

**Вопросы, задания**

1. Формирование 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-2<sub>УК-6</sub> 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