

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич

Должность: ректор

Дата подписания: 04.10.2022 12:14:17

Уникальный программный ключ:

9ba7d3e34c012eba476ffd2d064cf2781953be730df2374d16f3c0ce536f0fc6

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

Кафедра региональной экономики и менеджмента

УТВЕРЖДАЮ:

И.о. заведующий кафедрой
региональной экономики и
менеджмента

(наименование кафедры полностью)


(подпись)

Ю.С. Положенцева

« 31 » 08 2021 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА
для текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации обучающихся
по дисциплине

Организационное поведение

(наименование дисциплины)

38.03.03 Управление персоналом

(код и наименование ОПОП ВО)

Курск – 2021

1 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Вопросы для коллоквиумов, собеседования

по дисциплине Организационное поведение
(наименование дисциплины)

Раздел (тема 1) дисциплины

Предмет и содержание дисциплины «Организационное поведение». История развития организационного поведения как науки

1. Что нового вносит изучение дисциплины организационное поведение в подготовку менеджеров?
2. Что нового вносит в организационное поведение осознание того, что люди - главный ресурс организации?
3. Почему организация нуждается не просто в квалифицированных сотрудниках, а в развитых личностях?
4. В чем состоит влияние организации на поведение сотрудников?
5. Назовите критерии эффективности деятельности организации. Каковы краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные критерии эффективности организации? Может ли организация быть эффективной в краткосрочном периоде и неэффективной в среднесрочном, долгосрочном периодах?
6. Какие методы могут быть использованы при исследовании поведения личности в организации?
7. Дайте краткую характеристику основных нормативных документов, определяющих поведение организации по отношению к работнику.
8. Что представляет собой предмет организационного поведения как учебной дисциплины?
9. Почему вид организации предопределяет поведение сотрудников?
10. Какие знания, умения, навыки из области менеджмента нужны, чтобы превратить организации в эффективно действующие?
11. Назовите характеристики новых моделей организационного поведения, которые соответствуют изменениям, происходящим во внешней и внутренней среде организаций.
12. Прокомментируйте следующие высказывания: 1) «Работники, испытывающие удовлетворение от своего труда, производят продукцию высокого качества»; 2) «Высоко сплоченные группы рабочих обычно более продуктивны, чем несплоченные группы».
13. Какова, на ваш взгляд, совершенная система организации людей?

Раздел (тема 2) дисциплины
Поведение людей как объект научного анализа. Личность и организация

1. Какие элементы включает в себя внутренняя и внешняя структура личности? Как они влияют на поведение человека?
2. Что подразумевают под удовлетворенностью трудом? Какие факторы оказывают влияние на удовлетворенность трудом? Теория организации и организационное поведение
3. Что понимается под приверженностью и вовлеченностью в работу?
4. Каково значение системы мотивации в организации?
5. Охарактеризуйте основные элементы системы мотивации.
6. Раскройте взаимосвязь и практическую реализацию современных теорий мотивации.
7. Дайте определение сущности карьеры и ее основные виды.
8. Охарактеризуйте основные этапы карьеры и особенности индивидуального поведения.
9. Раскройте содержание этапов служебного продвижения.
10. Какую роль играет формирование кадрового резерва в организации?

Раздел (тема 4) дисциплины
Группа, ее структура и виды. Поведение групп в организации. Формирование группового поведения в организации. Команды в современных организациях

1. Почему возникает необходимость в создании групп?
2. Какими признаками обладает формальная группа?
3. Кто и зачем создает неформальные группы?
4. Какие группы есть в вашей организации? Приведите пример.
5. Какие отличительные признаки присущи малым группам?
6. Как проявляются межличностные отношения в группе?
7. Охарактеризуйте статус личности в группе, в организации, чем он определяется?
8. Кто и как формирует групповые нормы поведения? Приведите пример групповых норм в вашей организации.
9. Какие изменения в поведении индивида могут произойти под влиянием группы?
10. В чем может проявляться давление группы на личность? Приведите пример.
11. Какие ограничения препятствуют эффективной работе группы?
12. Что представляют собой условия появления эффекта синергии в группе?
13. Что такое групповое единомыслие и каковы его симптомы?

14. В чем вы видите различие между рабочими группами и командами? Назовите принципы построения команд.

15. Каковы характерные черты самоуправляемых команд?

16. Что является основной характеристикой межгруппового конфликта? Приведите пример такого конфликта.

17. Рассмотрите на примере вашей организации межгрупповой конфликт, его причины и функциональные (или дисфункциональные) последствия для группы.

18. Зачем необходимо управлять межгрупповыми конфликтами? Какие возможно применять методы?

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ:

- 1 балл выставляется обучающемуся, если он самостоятельно ответил на вопросы во время собеседования и доля правильности его ответов была менее 50 %;

- 2 балла выставляется обучающемуся, если он самостоятельно ответил на вопросы во время собеседования и доля правильности его ответов была равна 50 %;

- 3 балла выставляется обучающемуся, если он самостоятельно ответил на вопросы во время собеседования и доля правильности его ответов была более 50 %.

Шкала оценивания: 6 балльная

Критерии оценивания:

6-5 баллов (или оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если он принимает активное участие в беседе по большинству обсуждаемых вопросов (в том числе самых сложных); демонстрирует сформированную способность к диалогическому мышлению, проявляет уважение и интерес к иным мнениям; владеет глубокими (в том числе дополнительными) знаниями по существу обсуждаемых вопросов, ораторскими способностями и правилами ведения полемики; строит логичные, аргументированные, точные и лаконичные высказывания, сопровождаемые яркими примерами; легко и заинтересованно откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

4-3 баллов (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в обсуждении не менее 50% дискуссионных вопросов; проявляет уважение и интерес к иным мнениям, доказательно и корректно защищает свое мнение; владеет хорошими знаниями вопросов, в обсуждении которых принимает участие; умеет не столько вести полемику, сколько участвовать в ней; строит логичные, аргументированные высказывания,

сопровожаемые подходящими примерами; не всегда откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

2-1 баллов (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в беседе по одному-двум наиболее простым обсуждаемым вопросам; корректно выслушивает иные мнения; неуверенно ориентируется в содержании обсуждаемых вопросов, порой допуская ошибки; в полемике предпочитает занимать позицию заинтересованного слушателя; строит краткие, но в целом логичные высказывания, сопровождаемые наиболее очевидными примерами; теряется при возникновении неожиданных ракурсов беседы и в этом случае нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

0 баллов (или оценка «неудовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он не владеет содержанием обсуждаемых вопросов или допускает грубые ошибки; пассивен в обмене мнениями или вообще не участвует в дискуссии; затрудняется в построении монологического высказывания и (или) допускает ошибочные высказывания; постоянно нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

Перечень дискуссионных тем для круглого стола (дискуссии, полемики, диспута, дебатов)

Дискуссионные темы охватывают следующие разделы дисциплины:

- Раздел (тема 2) дисциплины - «Поведение людей как объект научного анализа. Личность и организация»
- Раздел (тема 3) дисциплины - «Восприятие как фактор формирования организационного поведения»

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ:

- 1 балл выставляется обучающемуся, если он самостоятельно отвечал на вопросы во время дискуссии;
- 2 балла выставляется обучающемуся, если он самостоятельно отвечал на вопросы, но не убедительно и не аргументировано доказывал свою точку зрения во время дискуссии;
- 3 балла выставляется обучающемуся, если он самостоятельно отвечал на вопросы, занимал активную позицию и аргументировано доказывал свою точку зрения во время дискуссии.

Шкала оценивания: 6 балльная

Критерии оценивания:

6-5 баллов (или оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если он принимает активное участие в беседе по большинству обсуждаемых вопросов (в том числе самых сложных); демонстрирует сформированную способность к диалогическому мышлению, проявляет уважение и интерес к иным мнениям; владеет глубокими (в том числе дополнительными) знаниями по существу обсуждаемых вопросов, ораторскими способностями и правилами ведения полемики; строит логичные, аргументированные, точные и лаконичные высказывания, сопровождаемые яркими примерами; легко и заинтересованно откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

4-3 баллов (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в обсуждении не менее 50% дискуссионных вопросов; проявляет уважение и интерес к иным мнениям, доказательно и корректно защищает свое мнение; владеет хорошими знаниями вопросов, в обсуждении которых принимает участие; умеет не столько вести полемику, сколько участвовать в ней; строит логичные, аргументированные высказывания, сопровождаемые подходящими примерами; не всегда откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

2-1 баллов (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в беседе по одному-двум наиболее простым обсуждаемым вопросам; корректно выслушивает иные мнения; неуверенно ориентируется в содержании обсуждаемых вопросов, порой допуская ошибки; в полемике предпочитает занимать позицию заинтересованного слушателя; строит краткие, но в целом логичные высказывания, сопровождаемые наиболее очевидными примерами; теряется при возникновении неожиданных ракурсов беседы и в этом случае нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

0 баллов (или оценка «неудовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он не владеет содержанием обсуждаемых вопросов или допускает грубые ошибки; пассивен в обмене мнениями или вообще не участвует в дискуссии; затрудняется в построении монологического высказывания и (или) допускает ошибочные высказывания; постоянно нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

Перечень вопросов для контрольного опроса

по дисциплине Организационное поведение
(наименование дисциплины)

Раздел (тема 1) дисциплины

Предмет и содержание дисциплины «Организационное поведение». **История развития организационного поведения как науки**

1. В чем заключается понятие и сущность организационного поведения?
2. Каков предмет и цели организационного поведения?
3. Назовите принципы построения системы организационного поведения.
4. Перечислите этапы развития организационного поведения.
5. Какие модели организационного поведения Вам известны?

Раздел (тема 2) дисциплины

Поведение людей как объект научного анализа. Личность и организация.

1. Дайте определение и назовите детерминанты личности.
2. Какую классификация типов личности Вы можете назвать?
3. Что такое ценности и аттитюды личности?
4. В чем заключаются личностные основы поведения человека в организационном окружении?
5. Какова взаимосвязь поведения и процесса управления персоналом организации? Назовите современные тенденции в управлении персоналом.

Раздел (тема 3) дисциплины

Восприятие как фактор формирования организационного поведения

1. Какова сущность и модель восприятия?
2. Назовите и охарактеризуйте свойства восприятия.
3. Что предполагает процесс «управление впечатлениями»?
4. В чем заключается базисная модель человеческого поведения?
5. Какие факторы, влияющие на восприятие и способы восприятия Вы можете назвать?

Раздел (тема 4) дисциплины

Группа, ее структура и виды. Поведение групп в организации. Формирование группового поведения в организации. Команды в современных организациях

1. Каковы типы групп и их структура. Охарактеризуйте общую характеристику группы.
2. Каковы факторы, содействующие сплоченности группы?
3. Назовите факторы, влияющие на формирование группы.
4. В чем суть формальной и неформальной группы в организации? Назовите причины возникновения групп.
5. В чем разница между рабочей группой и командой?

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ:

- 1 балл выставляется обучающемуся, если он самостоятельно ответил на вопросы во время контрольного опроса и доля правильности его ответов была менее 50 %;

- 2 балла выставляется обучающемуся, если он самостоятельно ответил на вопросы во время контрольного опроса и доля правильности его ответов была равна 50 %;

- 3 балла выставляется обучающемуся, если он самостоятельно ответил на вопросы во время контрольного опроса и доля правильности его ответов была более 50 %.

Шкала оценивания: 6 балльная

Критерии оценивания:

6-5 баллов (или оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если он принимает активное участие в беседе по большинству обсуждаемых вопросов (в том числе самых сложных); демонстрирует сформированную способность к диалогическому мышлению, проявляет уважение и интерес к иным мнениям; владеет глубокими (в том числе дополнительными) знаниями по существу обсуждаемых вопросов, ораторскими способностями и правилами ведения полемики; строит логичные, аргументированные, точные и лаконичные высказывания, сопровождаемые яркими примерами; легко и заинтересованно откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

4-3 баллов (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в обсуждении не менее 50% дискуссионных вопросов; проявляет уважение и интерес к иным мнениям, доказательно и корректно защищает свое мнение; владеет хорошими знаниями вопросов, в обсуждении которых принимает участие; умеет не столько вести полемику, сколько участвовать в ней; строит логичные, аргументированные высказывания,

сопровожаемые подходящими примерами; не всегда откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

2-1 баллов (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в беседе по одному-двум наиболее простым обсуждаемым вопросам; корректно выслушивает иные мнения; неуверенно ориентируется в содержании обсуждаемых вопросов, порой допуская ошибки; в полемике предпочитает занимать позицию заинтересованного слушателя; строит краткие, но в целом логичные высказывания, сопровождаемые наиболее очевидными примерами; теряется при возникновении неожиданных ракурсов беседы и в этом случае нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

0 баллов (или оценка «неудовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он не владеет содержанием обсуждаемых вопросов или допускает грубые ошибки; пассивен в обмене мнениями или вообще не участвует в дискуссии; затрудняется в построении монологического высказывания и (или) допускает ошибочные высказывания; постоянно нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

Деловые (ролевые) игры и конкретные ситуации

по дисциплине Организационное поведение

(наименование дисциплины)

Раздел (тема 2) дисциплины

Поведение людей как объект научного анализа. Личность и организация

Проанализируйте конкретную ситуацию: «Жадность Антона». Помогите принять решение для Антона о выборе оружия для уничтожения чувства жадности.

Конкретная ситуация «Жадность Антона»

Антон вырос в бедной семье, нередко ему приходилось ложиться спать голодным. Его отец, разъезжающий торговец, большую часть времени проводил вне дома и по возвращении, заглушая чувство вины, задаривал детей игрушками. Когда мальчику исполнилось десять лет, отец ушел к другой женщине, оставив семью совершенно без средств к существованию. Уже тогда мальчик дал себе слово, что никогда больше не будет испытывать голод и нищету. Успешно отучившись в школе и закончив университет, Антон в течение короткого времени стал крупной фигурой в одной фирме, во многом обязанной своим процветанием его стараниям. Он был известен как амбициозный, быстро идущий в гору служащий. С одной стороны его амбициозность и жадность щедро вознаграждались директором фирмы, а с другой, он испытывал ненависть коллег за свое стремление столкнуть всех со своей дороги и прибрать сферы деятельности сотрудников к своим рукам. К тридцати годам Антон стал богатым человеком. Однако чем выше росло его благосостояние, тем сильнее мучило его неутолимое желание сосредоточить в своих руках еще больше богатства и власти. Антон не испытывал радостей жизни. Он практически не уделял внимания семье, почти не имел друзей и не способен был поддерживать отношения или знакомства больше нескольких недель.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ:

- 1 балл выставляется обучающемуся, если студент не заинтересованно, но всё же принимал участие в деловой игре и доля правильности выполнения задания составляла менее 50%;

- 2 балла выставляется обучающемуся, если студент заинтересованно принимал участие в деловой игре и доля правильности выполнения задания была высока;

- 3 балла выставляется обучающемуся, если студент активно принимал участие в деловой игре и доля правильности выполнения задания составляла более 50%.

Кейс-задачи

по дисциплине Организационное поведение
(наименование дисциплины)

Раздел (тема 3) дисциплины

Восприятие как фактор формирования организационного поведения

Прочитайте ситуацию и дайте ответы на представленные ниже вопросы.

Ситуация для анализа «Новый сотрудник в компании «Спейс»

Американская компания «Спейс» является крупной прибыльной фирмой, работающей в области высоких технологий. Она занимается разработкой и производством электронной продукции в основном для космической отрасли и специализированных промышленных производств. Результаты исследований «Спейса» имеют важное значение для обеспечения национальной безопасности, а производственный и научный потенциал фирмы оценивается очень высоко.

Президент компании Джон Доуд в свое время был преподавателем в одном из крупных государственных университетов на кафедре электроники. После прихода в «Спейс» он быстро сделал карьеру и стал президентом фирмы. Доуд - упрямый, высокомерный руководитель всегда нацеленный на результат. Его правила игры заключаются в том, чтобы давать сотрудникам сложные задания и поощрять самых умных и исполнительных. Если кто-то совершает промах, его тут же вызывают к президенту «на ковер». Когда Доуд уверен, что кто-либо не выполняет свою работу, он может сказать об этом прямо в лицо.

Основные подразделения компании «Спейс» - производственный отдел и отдел НИОКР, являющийся гордостью Доуда. Большинство работающих на фирме — это высококвалифицированные физики. Президент убежден, что его компания будет процветать ровно столько, сколько под ее крышей имеется такой штат специалистов. И действительно, «Спейс» развивается, а для сотрудников, проявивших себя с лучшей стороны, всегда имеется возможность повышения. Вдобавок, условия работы ведущих специалистов великолепные: в их распоряжении лучшие лаборатории, их офисы удобно расположены и красиво обставлены.

В конце 80-х годов компания получила правительственный заказ на разработку специализированных компьютеров. В результате многие сотрудники компании, в том числе и президент, остановились на мысли о портативном компьютере. Доуд поставил перед исследовательской группой задачу разработки самих ноутбуков и их математического обеспечения. Он и его подчиненные составили очень смелый график разработки компьютера и его вывода на рынок.

В это же время Доуд принял ряд кадровых решений. В частности, он назначил вице-президентом по маркетингу новую сотрудницу Сару Кэннингэм, которую переманил из крупной сбытовой компании, расположенной в Калифорнии. Там она занимала пост ведущего менеджера в отделе по сбыту

комплектующих изделий и со своей работой справлялась успешно. Саре было 35 лет, она жила одна.

Сара набрала в свой отдел новых сотрудников - маркетологов очень высокой квалификации, и разработка кампании по сбыту ноутбуков началась. Однако вскоре отдел маркетинга столкнулся с рядом проблем. Первым, что вызывало недоумение, были сами помещения отдела и его местоположение. Офисы отдела маркетинга находились в пяти километрах от основных офисов компании, и хотя были опрятными и обставленными по последнему слову техники, но все равно меньше, чем у других сотрудников такого же уровня. К тому же Саре не удавалось заставить Доуда прислушаться к проблемам маркетинга: все руководство компании было с головой погружено в техническую сторону вопроса разработки нового продукта. Саре приходилось получать одобрение своих программ у исполнительной группы, в которую входили лишь инженеры. Все сложнее становилось получать затребованную информацию. Вскоре сроки реализации проекта стали расходиться с запланированными. Лучший инженер, прикрепленный к проекту Сары, был переведен на новый госзаказ. По компании поползли слухи, что проектная группа столкнулась с некоторыми трудностями и что проект скоро закроют.

Джон Доуд собрал руководителей, ответственных за проект. Он был практически взбешен достигнутыми результатами и сказал: «Я не знаю, почему вы не можете заставить эту штуку работать. В вашем распоряжении лучшие умы нации. Я потратил уйму средств на проект. Если он провалится - это будет ваша вина. И каждого я заставлю персонально за это ответить».

Сара обеспокоилась. Ей казалось, что критика несправедлива. Она спросила Доуда: «Вам не кажется, что ваше решение немного грубовато? В конце концов у нас действительно есть некоторые технические затруднения, а наш лучший специалист переведен на другой проект». Доуд глянул на нее свирепо и сказал: «Сара, я не знаю, какого черта ты делала в магазине, где ты работала. Здесь мы работаем с железом, а не с тряпками. Мы работаем на результат. Это все, чего я хочу. Если ты не можешь добиться результатов, то можешь поискать себе другую работу». Потом он повернулся и вышел из комнаты.

Сара не знала, что ей делать, но Джон Раис, правая рука Джима Харрисона, основателя компании, наклонился к ней и сказал: «Не переживай. Старик в своем обычном репертуаре. Это всегда случается, когда что-то идет не по плану. Он скоро будет в порядке и ты тоже». Однако Сара не была в этом уверена.

Вопросы и задания к ситуации:

- 1.Опишите организационную культуру в компании «Спейс».
- 2.Каковы проявления организационной культуры на фирме?
- 3.Каковы основные источники культуры компании «Спейс»?

Раздел (тема 5, 6) дисциплины

Мотивация и результативность организации. Мотивация персонала и эффективность деятельности. Конфликт в организации: конфликты, стрессы, межгрупповое взаимодействие

Прочитайте ситуацию и дайте ответы на представленные ниже вопросы.

Ситуация для анализа «Красный Октябрь» - российские традиции качества

В 2001 г. одно из старейших российских кондитерских предприятий отметило свое 150-летие. Сегодня «Красный Октябрь» - это 20% производства всего российского шоколада, 10% - карамели, около 25% ириса и около 10% глазированных конфет. В самом центре Москвы на площади 6 гектаров располагаются цеха, оснащенные современным оборудованием, где выпускается более 60 тысяч тонн разнообразной кондитерской продукции.

Сейчас на предприятии работает более трех тысяч человек, а начиналось все с небольшой мастерской по производству шоколада и конфет.

В 1851 г. Фердинанд Теодор фон Эйнем открыл в Москве на Арбате кондитерскую, при которой была небольшая мастерская по изготовлению шоколада. В 1856 г. открывается первая шоколадная фабрика. Партнером Эйнема стал талантливый предприниматель Юлиус Гейс. В 1886 г. производство называлось «Товарищество шоколада, конфет и чайных печений «Эйнем». Москвичам предлагался широкий ассортимент карамели, конфет, шоколада, пастилы, печенья, бисквитов, пряников и глазированных фруктов. Благодаря отличному качеству и умелой рекламе продукция пользовалась огромным спросом. Большое внимание уделялось выбору названий, разработке упаковки, дорогой отделке. Коробки с продукцией отделывались шелком, бархатом, кожей. Рекламу фирме несли театральные программы, наборы-сюрпризы с вложенными в коробку конфет открытками или нотами специально сочиненных мелодий — «Вальс-монпансье» или «Кекс-галоп».

Имя Эйнема в те годы звучало повсюду, фирма развивалась и процветала. Гейс приглашал на работу лучших кондитеров, обновлял оборудование, заботился о благополучии рабочих. Большинство кондитеров составляли выходцы из подмосковных деревень. Они жили в фабричном общежитии и питались в столовой.

Администрация фабрики предоставляла работникам некоторые льготы: для детей-подмастерьев была открыта школа; за 25 лет безупречной службы выдавался серебряный именной знак и назначалась пенсия; была создана больничная касса, оказывавшая нуждающимся материальную помощь.

В годы Первой мировой войны фирма «Эйнем» занималась благотворительной деятельностью: делала денежные пожертвования, организовала лазарет для раненых солдат, отправляла на фронт вагоны с печеньем.

Продукция, которая и сегодня является визитной карточкой предприятия, производится на «Красном Октябре» с начала XX в.: шоколад «Золотой ярлык», конфеты «Трюфель» и «Мишка косолапый», ирис «Кис-кис», конфеты «Сливочная

помадка с цукатом», «Сливочная тянучка».

После революции в 1918 г. фабрика была национализирована и переименована в «Государственную кондитерскую фабрику № 1 (бывш. Эйнем)». В 1922 г. она получила название «Красный Октябрь», которое носит до сих пор.

За 150 лет существования фабрика не раз оказывалась в кризисных ситуациях. В 1918 г. к моменту национализации фабрика имела лучшее оснащение в своей отрасли и обладала значительными запасами сырья, поэтому здесь сконцентрировалось все кондитерское производство страны. Большинство работников остались на своих местах. Рецептуру, которой владели старые мастера, удалось восстановить.

В годы Великой Отечественной войны около 500 работников «Красного Октября» ушли на фронт, но фабрика продолжала функционировать. Помимо обычных кондитерских изделий стали производиться пищевые концентраты для фронта, а также шоколад «Гвардейский», разработанный специально для летчиков. Выполнялись также военные заказы - пламегасители, сигнальные пашки, детали бензобаков, самолетов и пр.

В результате экономического кризиса 17 августа 1998 г. в России ОАО «Красный Октябрь» было вынуждено поднять цены на свою продукцию, и хотя покупательский спрос стал падать, ни московская кондитерская фабрика, ни дочерние предприятия не прекращали работу ни на один день. Даже ассортимент выпускаемой продукции остался прежним. Валютное сырье старались заменять отечественным, частично переходили на выпуск новой продукции. К концу 1998 г. объем производства увеличился, спрос на продукцию стабилизировался. «Красный Октябрь» вышел из трудной ситуации, полностью сохранив свой штат.

На «Красном Октябре» работает более десяти трудовых династий, в которых опыт передается из поколения в поколение. Предприятие заботится также о подготовке молодых кадров. На фабрике стабильно выплачивается заработная плата, а для акционеров пенсионного возраста создан внебюджетный пенсионный фонд. Финансируется содержание столовой с двухсменным горячим питанием, лечебно-оздоровительного центра и профилактория для сотрудников, а для их детей имеются детский сад-ясли и подмосковный лагерь. Фабрика оказывает своим работникам финансовую помощь на приобретение жилья, выдает беспроцентные ссуды.

На сегодняшний день в группу предприятий ОАО «Красный Октябрь» входит несколько подразделений: московская кондитерская Фабрика «Красный Октябрь», производство № 1; фабрики с различной кондитерской специализацией в Рязани, Коломне, Егорьевске, Тамбове, Туле, Пензе, Йошкар-Оле, Биробиджане.

Акционерное общество выкупило 99,8% акций Санкт-Петербургской кондитерской фабрики им. Самойловой, принадлежавших американской фирме «Краф Фудс Интернэшнл».

Марка «Красный Октябрь» — это российские традиции качества. Предприятие применяет только натуральные продукты и не использует искусственные добавки. Все сырье и готовая продукция соответствуют нормам ГОСТ. Проводится постоянный контроль качества на всех стадиях производства. Дегустационный Совет фабрики тестирует весь ассортимент продукции, постоянно внося замечания и предложения. Предприятие доверяет мнению и вкусу своих

потребителей.

«Красный Октябрь» постоянно проводит дегустации своей продукции в фирменных магазинах, после которых участники заполняют анкеты. На фабрику приходит множество писем. Изучая и анализируя полученную информацию, фабрика имеет возможность учитывать пожелания потребителей.

«Красный Октябрь» придает большое значение внешнему оформлению изделий. На коробках можно увидеть изображения работ мастеров Федоскина, Жостова, Хохломы и Гжели, дымковской игрушки. Потребители принимают участие в разработке новых изделий на специальных конкурсах, где предлагают оригинальные названия, рецепты и варианты этикеток.

На фабрике работает программа благотворительной помощи. «Красный Октябрь» осуществляет пожертвования в Фонд воссоздания храма Христа Спасителя, принимает участие в возрождении Храма Св. Николы на Берсеневке, отчисляет средства в Российский фонд мира, сотрудничает в социальной и культурной сферах с большим десантным кораблем «Азов» Черноморского флота, оказывает поддержку организациям инвалидов, пенсионеров, спортивным и медицинским организациям, а также учебным заведениям.

Стратегической целью ОАО «Красный Октябрь» является устойчивое удержание 10%-ной доли российского рынка кондитерских изделий.

Вопросы и задания к ситуации:

1. Охарактеризуйте организационную культуру предприятия. Какие можно отметить общие черты организационной культуры товарищества «Эйнем» конца XIX в. и ОАО «Красный Октябрь» начала XXI в.?

2. Какие методы мотивации использовались руководством предприятия в различные периоды его развития? В каком объеме система мотивации персонала влияет на достижение стратегических целей ОАО «Красный Октябрь»?

3. Оцените по 10-балльной шкале силу корпоративного духа работников фабрики. Какие действия руководства способствуют укреплению корпоративного духа?

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ:

- 1 балл выставляется обучающемуся, если он самостоятельно частично ответил на вопросы конкретной ситуации и доля правильности его ответов была менее 50 %;

- 2 балла выставляется обучающемуся, если он самостоятельно ответил на вопросы ситуации и доля правильности его ответов была равна 50 %;

- 3 балла выставляется обучающемуся, если он самостоятельно полностью ответил на вопросы конкретной ситуации и доля правильности его ответов была более 50 %.

Шкала оценивания решения компетентностно-ориентированной задачи: в соответствии с действующей в университете балльно-рейтинговой системой оценивание результатов промежуточной аттестации обучающихся осуществляется в рамках 100-балльной шкалы, при этом максимальный балл по промежуточной

аттестации обучающихся по очной форме обучения составляет 36 баллов, по очно-заочной и заочной формам обучения – 60 (установлено положением П 02.016).

Максимальное количество баллов за решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.

Балл, полученный обучающимся за решение компетентностно-ориентированной задачи, суммируется с баллом, выставленным ему по результатам тестирования.

Общий балл промежуточной аттестации суммируется с баллами, полученными обучающимся по результатам текущего контроля успеваемости в течение семестра; сумма баллов переводится в оценку по дихотомической шкале:

Соответствие 100-балльной и дихотомической шкал

<i>Сумма баллов по 100-балльной шкале</i>	<i>Оценка по дихотомической шкале</i>
100-50	зачтено
49 и менее	не зачтено

Критерии оценивания решения компетентностно-ориентированной задачи:

6-5 баллов выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует глубокое понимание обучающимся предложенной проблемы и разностороннее ее рассмотрение; свободно конструируемая работа представляет собой логичное, ясное и при этом краткое, точное описание хода решения задачи (последовательности (или выполнения) необходимых трудовых действий) и формулировку доказанного, правильного вывода (ответа); при этом обучающимся предложено несколько вариантов решения или оригинальное, нестандартное решение (или наиболее эффективное, или наиболее рациональное, или оптимальное, или единственно правильное решение); задача решена в установленное преподавателем время или с опережением времени.

4-3 балла выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует понимание обучающимся предложенной проблемы; задача решена типовым способом в установленное преподавателем время; имеют место общие фразы и (или) несущественные недочеты в описании хода решения и (или) вывода (ответа).

2-1 балла выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует поверхностное понимание обучающимся предложенной проблемы; осуществлена попытка шаблонного решения задачи, но при ее решении допущены ошибки и (или) превышено установленное преподавателем время.

0 баллов выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует непонимание обучающимся предложенной проблемы, и (или) значительное место занимают общие фразы и голословные рассуждения, и (или) задача не решена.

2 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Тестовые задания для автоматизации процедуры
измерения уровня знаний и умений обучающегося

по дисциплине Организационное поведение
(наименование дисциплины)

Раздел (тема 1) дисциплины

Предмет и содержание дисциплины «Организационное поведение».
История развития организационного поведения как науки.

1. В каких областях широко используется такое понятие, как «организационное поведение»?

- а) в психологии, социологических и экономических концепциях организации и управления;
- б) в современной психологии и конфликтологии;
- в) при проведении социологических исследований;
- г) в политологии.

2. Какие задачи организационного поведения как науки Вам известны?

- а) всё перечисленное;
- б) систематизированное описание поведения людей в различных ситуациях, возникающих при осуществлении трудовой деятельности;
- в) объективное объяснение причин поступков индивидов и групп в определенных условиях;
- г) предсказание поведения работников в будущем;
- д) овладение навыками управления поведением людей при выполнении работы и их совершенствование.

3. Что такое организационное поведение?

- а) наука о поведении людей и групп в организациях, формировании поведенческих моделей и инструментах управления указанными предметными областями;
- б) наука о путях повышения эффективности трудовой деятельности;
- в) наука о деятельности человека в индивидуальном и коллективном режиме;
- г) наука, отражающая определенный раздел современной психологии.

4. Какие этапы развития организационного поведения как науки Вам известны?

- а) всё перечисленное
- б) классический этап
- в) менеджмент человеческих отношений
- г) гуманистический этап
- д) культурологический этап

5. Какой этап организационного поведения получил наибольшее развитие в США и Европе в 20-30-е годы XX века и связан с именами Тейлора, Файоля, Эмерсона?

- а) классический этап;
- б) менеджмент человеческих отношений;
- в) гуманистический этап;
- г) культурологический этап.

6. На каком этапе организационного поведения был проведен Хоторнский эксперимент по изучению представлений о человеческом факторе в организации?

- а) менеджмент человеческих отношений;
- б) классический этап;
- в) гуманистический этап;
- г) культурологический этап.

7. На каком этапе организационного поведения в центре внимания стояли проблемы организации труда с учётом психологии личности, её потребностей, ценностей и мотивации?

- а) гуманистический этап;
- б) классический этап;
- в) менеджмент человеческих отношений;
- г) культурологический этап.

8. На каком этапе организационного поведения усилился интерес к исследованию организации и корпоративной культуры?

- а) культурологический этап
- б) классический этап
- в) менеджмент человеческих отношений
- г) гуманистический этап

9. Какие модели организационного поведения Вам известны?

- а) всё перечисленное;
- б) авторитарная модель;
- в) модель опеки;
- г) поддерживающая модель;
- д) коллегиальная модель.

10. Какая модель организационного поведения основана на власти?

- а) авторитарная модель;
- б) модель опеки;
- в) поддерживающая модель;
- г) коллегиальная модель.

11. Какая модель организационного поведения обуславливает жесткий контроль руководителя над трудовым процессом?

- а) авторитарная модель
- б) модель опеки
- в) поддерживающая модель
- г) коллегиальная модель

12. Какая модель организационного поведения направлена на повышение степени защищенности работников?

- а) модель опеки;
- б) авторитарная модель;
- в) поддерживающая модель;
- г) коллегиальная модель.

13. Какая модель организационного поведения предполагает, что сотрудникам компании постоянно внушается мысль об экономических поощрениях и льготах?

- а) модель опеки;
- б) авторитарная модель;
- в) поддерживающая модель;
- г) коллегиальная модель.

14. Какая модель организационного поведения базируется на принципе «поддерживающих взаимоотношений» Р. Лайкерта?

- а) поддерживающая модель;
- б) авторитарная модель;
- в) модель опеки;
- г) коллегиальная модель.

15. Какая модель организационного поведения относится к группе стремящихся к достижению общей цели людей и включает в себя понятие команды?

- а) коллегиальная модель;
- б) авторитарная модель;
- в) модель опеки;
- г) поддерживающая модель.

16. Методы, используемые в организационном поведении:

- а) социально-психологические и экономико-математические;
- б) экономико-математические;
- в) социально-экономические;
- г) социально-психологические.

17. В организационном поведении выделяют аспекты:

- а) поведения системы в целом и поведения людей;
- б) взаимоотношения между руководителями и клиентами;
- в) отношения между поколениями;
- г) поведения соратников.

18. Для изучения организационного поведения наиболее значимы:

- а) межличностные коммуникации;
- б) коммуникации, осуществляемые с помощью технических средств;
- в) вертикальные, горизонтальные и диагональные коммуникации;
- г) формальные и неформальные коммуникации.

19. Что считается главным богатством в современной организации, ее самым дорогостоящим элементом?

- а) персонал;
- б) связи руководства;

- в) помещение;
- г) оргтехника;
- д) объём наличности.

20. Что понимается под ролью в организации?

- а) обособленная совокупность задач, функций и работ;
- б) совмещение должностей;
- в) замещение должности;
- г) участие в самодеятельности;
- д) работа по совместительству.

Раздел (тема 5, 6) дисциплины

Мотивация и результативность организации. Мотивация персонала и эффективность деятельности. Конфликт в организации: конфликты, стрессы, межгрупповое взаимодействие

1. Что может являться причиной объединения людей в группы?

- а) потребность в общении;
- б) получение новых навыков;
- в) стиль руководства;
- г) потребность в координации действий.

2. Как называются общепризнанные стандарты, сложившиеся в группе в результате длительного взаимодействия ее членов?

- а) групповая динамика;
- б) роли;
- в) групповые нормы;
- г) групповые роли.

3. Что подразумевается под скелетом организации, схемой должностей и подразделений, на основе которой строятся формальные отношения между людьми в организации?

- а) организационный дизайн;
- б) организационная культура;
- в) организационная структура;
- г) организационная модель.

4. Какое название носят организации, для которых характерны устойчивый характер производства, четкое разделение труда, иерархия управления, стандартизация деятельности, преобладание организационных ценностей над личными?

- а) партисипативные организации;
- б) эдхократические организации;
- в) индивидуалистические организации;
- г) корпоративные организации.

5. Что является источниками групповой эффективности?

- а) организационная культура;
- б) навыки;
- в) умения;

г) роли.

6. Что такое мотивация?

- а) достижение личных целей через достижение общих целей;
- б) процесс побуждения человека или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организации;
- в) достижение желаемого результата.

7. Кто предложил классификацию потребностей человека и взаимосвязей между ними, выстроенными в иерархию, в которой высшие запросы не выступают на первый план, пока не удовлетворены потребности низших уровней?

- а) Абрахам Маслоу;
- б) Ренсис Лайкерт;
- в) Фредерик Тейлор.

8. Какова причина существования неформальных коммуникаций в организациях?

- а) В низкой дисциплине в коллективе;
- б) В отсутствии авторитета у руководителя;
- в) В перегрузке официальных каналов связи;
- г) В неформальной структуре организации.

9. Как называются группы, которые созданы по решению руководства в структуре организации для выполнения определенных задач, способствующих достижению целей организации?

- а) управленческие группы;
- б) формальные группы;
- в) неформальные группы;
- г) смешанные группы.

10. Основой конфликта между человеком и организационным окружением является ...

- а) психологическая несовместимость нового человека и организационного окружения;
- б) несоответствие роли, которую предлагает организация человеку, его претензиям занимать определенное место в организации;
- в) несоответствие между вознаграждением и трудом, который необходим для его получения;
- г) неспособность организации изменить свою структуру после появления в ней нового человека.

11. Закончите фразу: «Организационное окружение — это часть организации, с которой ...

- а) человек сталкивается во время своей работы;
- б) человеку удобно и приятно контактировать;
- в) человек контактирует наиболее эффективно;
- г) человек во время работы ни с кем не контактирует.

12. В модели включения человека в организационное окружение с позиции организации, человек выступает в роли ...

- а) основы, на базе которой строится вся деятельность осуществляющаяся

организацией;

- б) физического лица с набором определенных навыков и потребностей;
- в) ресурса организации, который она наряду с другими ресурсами использует в своей деятельности
- г) легко заменяемого звена в организационной культуре.

13. В модели включения человека в организационное окружение, человек предстает как:

- а) часть организации, призванная выполнять свою роль в ней и сводить свои физиологические и другого рода потребности к минимуму;
- б) социальное существо с неограниченными постоянно растущими потребностями и определенными знаниями, опытом, моралью и др.;
- в) социальное существо с определенными потребностями, опытом, знаниями, навыками, моралью, ценностями и т.д. ;
- г) биологическое и социальное существо с определенными физиологическими и другого рода потребностями, опытом, знаниями, навыками, моралью и т.д.

14. Удержание человека и его адаптация к условиям труда в организации является задачей...

- а) каждого члена организации;
- б) коллег, непосредственно контактирующих с новым человеком;
- в) управления организацией;
- г) отдела кадров.

15. При изучении системы ценностей, норм, правил и поведенческих стереотипов организации новому человеку необходимо ...

- а) знать только те из них, которые являются ключевыми на первом этапе взаимодействия человека и организации;
- б) собрать максимально возможное количество информации о системе ценностей, норм и т.д., характерных для данной организации;
- в) довольствоваться информацией предоставленной работодателем;
- г) обговорить все интересующие с руководителем и выяснить, какие нормы являются формальными, а какие необходимо соблюдать.

16. Вхождение нового человека в организацию сопряжено с ...

- а) адаптацией к физической среде;
- б) адаптацией к социальной среде;
- в) коррекцией или изменением поведения человека;
- г) изменениями и модификациями в организации.

17. Удержание человека и его адаптация к условиям труда в организации является важной задачей для ...

- а) отдела кадров;
- б) сотрудников, окружающих человека;
- в) самого человека;
- г) управления организацией.

18. Взаимодействие человека и организации рассматривается с двух позиций:

- а) организации и внешней окружающей среды;

- б) организации и человека;
- в) человека и внешнего окружения;
- г) человека и его действий в организации.

19. При вхождении в организацию человек не сталкивается с проблемой ...

- а) адаптации человека к новому окружению;
- б) коррекции поведения человека;
- в) изменение и модификации в организации;
- г) взаимодействие организации с ее конкурентами.

20. Противоречия в ролевых конфликтах

- а) низкая коммуникабельность;
- б) углубленное ознакомление с ролью;
- в) несоответствие культуры организации и ее стратегии;
- г) ожидание коллег не соответствует действиям членов организации.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ:

- 1 балл выставляется обучающемуся, если при тестировании доля правильных ответов составляет менее 50 %;
- 2 балла выставляется обучающемуся, если при тестировании доля правильных ответов составляет более 50 %;
- 3 балла выставляется обучающемуся, если при тестировании доля правильных ответов составляет 90-100 %.

Шкала оценивания результатов тестирования: в соответствии с действующей в университете балльно-рейтинговой системой оценивание результатов промежуточной аттестации обучающихся осуществляется в рамках 100-балльной шкалы, при этом максимальный балл по промежуточной аттестации обучающихся по очной форме обучения составляет 36 баллов, по очно-заочной и заочной формам обучения – 60 баллов (установлено положением П 02.016).

Максимальный балл за тестирование представляет собой разность двух чисел: максимального балла по промежуточной аттестации для данной формы обучения (36 или 60) и максимального балла за решение компетентностно-ориентированной задачи (6).

Балл, полученный обучающимся за тестирование, суммируется с баллом, выставленным ему за решение компетентностно-ориентированной задачи.

Общий балл по промежуточной аттестации суммируется с баллами, полученными обучающимся по результатам текущего контроля успеваемости в течение семестра; сумма баллов переводится в оценку по дихотомической шкале следующим образом:

Соответствие 100-балльной и дихотомической шкал

<i>Сумма баллов по 100-балльной шкале</i>	<i>Оценка по дихотомической шкале</i>
100-50	зачтено
49 и менее	не зачтено

Критерии оценивания результатов тестирования:

Каждый вопрос (задание) в тестовой форме оценивается по дихотомической шкале: выполнено – **2 балла**, не выполнено – **0 баллов**.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Итоговый тест по дисциплине «Организационное поведение»

– **1. В каких областях широко используется такое понятие, как «организационное поведение»?**

- а) в психологии, социологических и экономических концепциях организации и управления;
- б) в современной психологии и конфликтологии;
- в) при проведении социологических исследований;
- г) в политологии.

–

– **2. Какие задачи организационного поведения как науки Вам известны?**

- а) всё перечисленное;
- б) систематизированное описание поведения людей в различных ситуациях, возникающих при осуществлении трудовой деятельности;
- в) объективное объяснение причин поступков индивидов и групп в определенных условиях;
- г) предсказание поведения работников в будущем;
- д) овладение навыками управления поведением людей при выполнении работы и их совершенствование.

–

– **3. Что такое организационное поведение?**

- а) наука о поведении людей и групп в организациях, формировании поведенческих моделей и инструментах управления указанными предметными областями;
- б) наука о путях повышения эффективности трудовой деятельности;
- в) наука о деятельности человека в индивидуальном и коллективном режиме;
- г) наука, отражающая определенный раздел современной психологии.

–

– **4. Какие этапы развития организационного поведения как науки Вам известны?**

- а) всё перечисленное;
- б) классический этап;
- в) менеджмент человеческих отношений;
- г) гуманистический этап;
- д) культурологический этап.

–

– **5. Какой этап организационного поведения получил наибольшее развитие в США и Европе в 20-30-е годы XX века и связан с именами Тейлора, Файоля, Эмерсона?**

- а) классический этап;
- б) менеджмент человеческих отношений;
- в) гуманистический этап;
- г) культурологический этап.

–

– **6. На каком этапе организационного поведения был проведен Хоторнский эксперимент по изучению представлений о человеческом факторе в организации?**

- а) менеджмент человеческих отношений;
- б) классический этап;
- в) гуманистический этап;

г) культурологический этап.

—

7. На каком этапе организационного поведения в центре внимания стояли проблемы организации труда с учётом психологии личности, её потребностей, ценностей и мотивации?

- а) гуманистический этап;
- б) классический этап;
- в) менеджмент человеческих отношений;
- г) культурологический этап.

—

8. На каком этапе организационного поведения усилился интерес к исследованию организации и корпоративной культуры?

- а) культурологический этап;
- б) классический этап;
- в) менеджмент человеческих отношений;
- г) гуманистический этап.

—

9. Какие модели организационного поведения Вам известны?

- а) всё перечисленное;
- б) авторитарная модель;
- в) модель опеки;
- г) поддерживающая модель;
- д) коллегиальная модель.

—

10. Какая модель организационного поведения основана на власти?

- а) авторитарная модель;
- б) модель опеки;
- в) поддерживающая модель;
- г) коллегиальная модель.

—

11. Какая модель организационного поведения обуславливает жесткий контроль руководителя над трудовым процессом?

- а) авторитарная модель;
- б) модель опеки;
- в) поддерживающая модель;
- г) коллегиальная модель.

—

12. Какая модель организационного поведения направлена на повышение степени защищенности работников?

- а) модель опеки;
- б) авторитарная модель;
- в) поддерживающая модель;
- г) коллегиальная модель.

—

13. Какая модель организационного поведения предполагает, что сотрудникам компании постоянно внушается мысль об экономических поощрениях и льготах?

- а) модель опеки;
- б) авторитарная модель;
- в) поддерживающая модель;
- г) коллегиальная модель.

—

– **14. Какая модель организационного поведения базируется на принципе «поддерживающих взаимоотношений» Р. Лайкерта?**

- а) поддерживающая модель;
- б) авторитарная модель;
- в) модель опеки;
- г) коллегиальная модель.

–

– **15. Какая модель организационного поведения относится к группе стремящихся к достижению общей цели людей и включает в себя понятие команды?**

- а) коллегиальная модель;
- б) авторитарная модель;
- в) модель опеки;
- г) поддерживающая модель.

–

16. Методы, используемые в организационном поведении:

- а) социально-психологические и экономико-математические;
- б) экономико-математические;
- в) социально-экономические;
- г) социально-психологические.

–

17. В организационном поведении выделяют аспекты:

- а) поведения системы в целом и поведения людей;
- б) взаимоотношения между руководителями и клиентами;
- в) отношения между поколениями;
- г) поведения соратников.

–

18. Для изучения организационного поведения наиболее значимы:

- а) межличностные коммуникации;
- б) коммуникации, осуществляемые с помощью технических средств;
- в) вертикальные, горизонтальные и диагональные коммуникации;
- г) формальные и неформальные коммуникации.

–

– **19. Что считается главным богатством в современной организации, ее самым дорогостоящим элементом?**

- а) персонал;
- б) связи руководства;
- в) помещение;
- г) оргтехника;
- д) объём наличности.

–

– **20. Что понимается под ролью в организации?**

- а) обособленная совокупность задач, функций и работ;
- б) совмещение должностей;
- в) замещение должности;
- г) участие в самодеятельности;
- д) работа по совместительству.

–

– **21. Какие из названных качеств работника интересуют современного менеджера?**

- а) все перечисленные;
- б) квалификация и целеустремления работника;
- в) наличие черт характера, позволяющих сотрудничать с ним;
- г) стабильность его отдачи;

д) интерес работника к перспективам роста и повышению квалификации.

–

– **22. Что понимается под концентрацией при выполнении действия на работе?**

- а) степень напряжения человека при восприятии;
- б) переключение внимания;
- в) выполнение сразу двух различных действий;
- г) отвлекаемость;
- д) монотонность.

–

– **23. Как можно дать комплексную оценку труда подчиненного, установить его уровень знаний техники, технологии?**

- а) вводя балльную оценку этих качеств и используя определенный тест;
- б) ориентируясь на его хорошие способности;
- в) по его настойчивости;
- г) по отношению к подчиненным;
- д) по отношению к вышестоящему руководству.

–

– **24. Какими важнейшими чертами характера должен обладать руководитель?**

- а) всё перечисленное;
- б) целеустремленность;
- в) решительность;
- г) настойчивость;
- д) инициативность.

–

– **25. Что может вызвать негативную реакцию у руководителя в перечисленных мотивах подчинённого, желающего временно замещать его?**

- а) возможность впоследствии занять место руководителя;
- б) возможность сразу же действовать согласно обстоятельствам;
- в) отсутствие необходимости часто отчитываться;
- г) получение дополнительного побудительного мотива к профессиональному росту;
- д) развитие уверенности в себе и гордости за оказываемое доверие.

–

– **26. Что рекомендуется сделать руководителю для установления более тесных, доверительных отношений с членами коллектива?**

- а) всё перечисленное;
- б) составить схему разделения труда;
- в) собрать перечень предложений, полученных от членов коллектива по выполняемым ими функциям;
- г) провести групповое обсуждение, при котором каждое предложение должно быть подробно рассмотрено;
- д) сгруппировать принятые предложения по категориям, представляющим собой аспекты выполнения работы.

–

– **27. Как создать нормальную психологическую атмосферу взаимоотношений в производственном коллективе?**

- а) подобрать помощников с учетом мнения коллектива;
- б) руководствоваться личными соображениями;
- в) руководствоваться настроением;
- г) использовать давление на коллектив;
- д) использовать личные контакты с отдельными сотрудниками.

–

– **28. Чем следует руководствоваться при передаче работнику части своих полномочий?**

- а) всем перечисленным;
- б) одобрением коллектива;
- в) снятием напряженности;
- г) справедливым распределением работы;
- д) поддержанием оптимального психологического климата.

–

– **29. Что служит утверждению истинного авторитета руководителя?**

- а) сочетание требовательности и демократизма;
- б) отдельный кабинет;
- в) резкие действия и поступки;
- г) авторитарность;
- д) близость к начальству вышестоящего ведомства.

–

– **30. Можно ли заслужить должное уважение в коллективе, принимая всю ответственность на себя за ошибки своих подчиненных?**

- а) да, если они допущены из-за того, что вы не акцентировали внимание на возможности их появления;
- б) всегда;
- в) никогда;
- г) в случае неразумных решений подчинённых;
- д) в случае обстоятельств непреодолимой силы.

–

– **31. Что относится к этапам управления трудовыми ресурсами?**

- а) всё перечисленное;
- б) планирование трудовых ресурсов;
- в) набор персонала;
- г) отбор кандидатов на рабочие места;
- д) определение заработной платы и льгот.

–

– **32. Что может быть отнесено к наиболее широко применяемым методам для принятия решения при отборе кандидатов?**

- а) испытания, собеседования;
- б) исследования проблем занятости;
- в) опрос общественного мнения;
- г) реорганизация предприятия;
- д) ни один из методов.

–

– **33. Как определяется процесс социальной адаптации?**

- а) процесс постижения целей, норм и отношений, принятых в организации;
- б) получение социальных льгот;
- в) информация при поступлении на работу;
- г) вступление в неформальные отношения с членами коллектива;
- д) процесс обучение трудовым навыкам.

–

– **34. Что не относится к основным требованиям, обеспечивающим эффективность программ обучения сотрудников?**

- а) перевод на менее оплачиваемую должность;
- б) мотивация;
- в) поощрение учащихся;

- г) отработка на практике навыков;
- д) обратная связь с учащимися.

–

35. Что входит в круг административных функций руководителя?

- а) всё указанное;
- б) повышение по службе;
- в) понижение;
- г) перевод;
- д) прекращение трудового договора.

–

36. В чём заключается подготовка руководящих кадров?

- а) использование программ подготовки;
- б) поручение отдельных заданий;
- в) передача части ответственности;
- г) повышение зарплаты;
- д) ни одно из указанных действий.

–

37. Чем характеризуется высокое качество трудовой жизни?

- а) всеми перечисленными факторами;
- б) интересной работой;
- в) справедливым вознаграждением и признанием труда;
- г) участием в принятии решений, затрагивающих работу;
- д) обеспечением средствами бытового и медицинского обслуживания.

–

38. Каковы основные причины отчуждения работника от целей, задач, интересов предприятия?

- а) всё перечисленное;
- б) несовершенная система распределительных отношений;
- в) отстраненность от управленческого процесса;
- г) обеднение содержания труда, его монотонность;
- д) неблагоприятный “климат” предприятия.

–

39. Как можно решить проблему отчуждения персонала?

- а) созданием “единой команды”;
- б) неучастием персонала в собственности;
- в) отказом рабочих от участия в управлении;
- г) увеличением пропускной способности проходной;
- д) уменьшением доли рабочих в уставном капитале.

–

40. Какие три элемента имеет простая модель процесса мотивации?

- а) потребности, целенаправленное поведение, удовлетворение потребностей;
- б) добро, зло, справедливость;
- в) вежливость, аккуратность, чистота;
- г) прямолинейность, строгость, требовательность;
- д) ни одна из названных групп элементов.

–

41. Мотивация и стимулирование соотносятся следующим образом:

- а) взаимодействуют;
- б) являются синонимами;
- в) независимы друг от друга;
- г) кооперируются.

–

– **42. Какие из указанных теорий мотивации принадлежат к содержательным?**

- а) все указанные;
- б) теория иерархии потребностей А. Маслоу;
- в) двухфакторная теория Ф. Герцберга;
- г) теория мотивации Д. МакКлелланда;
- д) ни одна.

–

– **43. Какие из уровней относятся к уровням иерархии потребностей Маслоу?**

- а) все указанные;
- б) физиологические потребности;
- в) потребность в безопасности;
- г) социальные потребности;
- д) потребности в уважении.

–

– **44. Что относится к социальным потребностям рабочего в применении к иерархии потребностей по Маслоу?**

- а) относятся все;
- б) вхождение в формальные и неформальные рабочие группы;
- в) сотрудничество с другими рабочими;
- г) принятие участия в разнообразной совместной деятельности;
- д) ни одна не относится.

–

– **45. Что относится к потребностям в уважении рабочего в теории Маслоу?**

- а) всё сказанное;
- б) потребность в самоуважении;
- в) потребность в уважении других людей;
- г) общественное признание;
- д) статус внутри группы.

–

– **46. Что является мотиваторами согласно теории мотивации Фредерика Герцберга?**

- а) условия работы, при которых достигается высокий уровень мотивации;
- б) физиологические потребности;
- в) специально обученные сотрудники;
- г) премиальные;
- д) ни одно из названных понятий.

–

– **47. Какие потребности сотрудников по теории мотивации Дэвида МакКлелланда должны удовлетворяться?**

- а) потребность во власти, в успехе и в принадлежности к определённому кругу;
- б) в личном транспорте;
- в) в питании;
- г) ни одна;
- д) только в питании.

–

– **48. Какой из практических советов по улучшению действий менеджеров позволяет повысить эффективность труда?**

- а) все указанные советы;
- б) соотнесение потребностей подчиненных с вознаграждениями;
- в) демонстрация своих способностей как менеджеров;

- г) усиление мотивационного потенциала вознаграждений;
- д) усиление мотивационного потенциала самой работы;

–

– **49. Какой ключевой момент должен помнить каждый менеджер по “теории справедливости”?**

- а) подчиненных больше всего интересует не абсолютный уровень их награды, а по сравнению со своими коллегами;
- б) проблемы с подчиненными;
- в) зависимость подчиненных;
- г) внешний вид подчинённых;
- д) небольшое количество ресурсов, предназначенных для поощрения.

–

– **50. Какие правила согласно теории В. Скиннера (т.н. “теория усиления”) применимы для служащих?**

- а) все указанные;
- б) не награждать всех одинаково;
- в) неполучение награды тоже влияет на поведение подчиненных;
- г) сказать людям, что они должны сделать, чтобы получить поощрение;
- д) сказать людям, что они делают неправильно.

–

– **51. Что характерно для подчинённых согласно основным теориям мотивации?**

- а) всё сказанное справедливо;
- б) желание получить деньги;
- в) деньги не являются конечной целью, они лишь индикатор положения человека;
- г) людей интересует не столько абсолютное количество полученных ими денег, а денежное вознаграждение по сравнению с другими людьми;
- д) существует множество потребностей, которые нельзя удовлетворить с помощью денег.

–

– **52. Что относится к принципам любой хорошо организованной работы?**

- а) всё сказанное;
- б) установление четкой и строго определенной цели действия;
- в) максимально подробный и детальный обзор всех условий работы;
- г) составление детального плана действий;
- д) тщательное выполнение плана.

–

– **53. Какова цель “организационного цикла” на производстве?**

- а) начать осваивать новый образец;
- б) применить новые материалы;
- в) добиться производительной работы предприятия;
- г) завершить выпуск нерентабельного изделия;
- д) ни одна из указанных.

–

– **54. Что такое тектология?**

- а) наука о создании, занимается организационными методами;
- б) изучение древних текстов;
- в) дезорганизация производства;
- г) наука о земле;
- д) отрасль металлургии.

–

– **55. Что необходимо учитывать при создании производственной группы?**

- а) всё перечисленное;

- б) характер, возраст, интересы;
- в) индивидуальные склонности;
- г) любовь к труду;
- д) интерес к знаниям.

–

– **56. Чем характеризуется официально-деловая структура отношений?**

- а) регламентируется установленными нормативными актами;
- б) отсутствием всякой регламентации;
- в) близостью к руководству;
- г) неизменна ни при каких условиях;
- д) характером руководителя.

–

– **57. Какие существуют типы лидеров?**

- а) все указанные;
- б) лидеры-организаторы;
- в) лидеры-инициаторы;
- г) лидеры-эрудиты;
- д) эмоциональные лидеры.

–

– **58. Какой вариант производственной группы считается оптимальным?**

- а) все перечисленные;
- б) когда совпадают формальная и неформальная структуры коллектива, группы, бригады;
- в) когда формируется здоровый морально-психологический климат в коллективе;
- г) когда контролируется настроение группы;
- д) когда удаётся снимать трудовую и эмоциональную напряженность группы.

–

– **59. Какой климат в коллективе благоприятствует высокой трудовой и моральной активности работников?**

- а) всё перечисленные;
- б) непринужденная атмосфера общения;
- в) активное обсуждение разнообразных вопросов;
- г) цели трудовой деятельности правильно поняты всеми работниками;
- д) члены коллектива с уважением относятся к мнению друг друга.

–

– **60. Как в коллективе вырабатывается групповое суждение по спорному вопросу, которое затем принимается всеми как групповая норма?**

- а) происходит групповая дискуссия;
- б) принятие решений происходит обычно в рабочем порядке;
- в) официальное голосование не используется;
- г) члены коллектива свободно выражают свои мысли и эмоции;
- д) руководитель коллектива, являющийся и неофициальным лидером коллектива.

–

– **61. На чём основана сила принуждения?**

- а) на всех перечисленных факторах;
- б) на страхе подчиненных перед своим руководителем;
- в) запугивании, подавлении;
- г) увольнении неугодных;
- д) наказании непослушных.

–

– **62. На чём основана власть специалиста?**

- а) на владении особыми экспертными знаниями, навыками и опытом;

- б) на взаимопомощи;
- в) на доверии;
- г) на особом внимании к вопросам эффективности производства;
- д) на осуществлении постоянного контроля за деятельностью членов трудового коллектива.

–

– **63. Как можно охарактеризовать власть?**

- а) инструмент социального управления;
- б) грубая сила;
- в) позиция внутри нас;
- г) включает только право командовать;
- д) включает только право расходовать ресурсы.

–

– **64. Как можно делегировать полномочия от менеджера к подчиненному?**

- а) всеми указанными способами;
- б) предписать обязанности непосредственному подчиненному;
- в) предоставить подчиненному власть, необходимую для выполнения обязанностей;
- г) установить обязательство исполнять обязанности;
- д) установить ответственность исполнять обязанности.

–

– **65. На каких из указанных принципов основывается координация производства?**

- а) на всех указанных;
- б) групповые усилия;
- в) единство действий;
- г) общие цели;
- д) ни на одном.

–

– **66. Каково обязательное условие лидерства?**

- а) обладание властью в конкретных формальных или неформальных организациях;
- б) умение побеждать в спорах;
- в) физическая сила;
- г) ум и выдающиеся способности;
- д) ни одно из указанных условий.

–

– **67. Что определяет организаторские, управленческие качества лидера?**

- а) всё названное;
- б) умение сформировать группу, сплотить ее;
- в) определить цели;
- г) поставить перед учреждением необходимые задачи;
- д) сформулировать сплачивающую программу.

–

– **68. Какой личный стиль лидера оказывает наиболее благоприятное влияние на отношения с группой?**

- а) демократический;
- б) авторитарный;
- в) жесткий;
- г) силовой;
- д) прагматический.

–

– **69. Какие качества окружения наиболее близки демократичному лидеру?**

- а) единомыслие, взаимопонимание, интерес к делу;
- б) личная преданность;

- в) взаимное недоверие;
- г) нравственная неустойчивость;
- д) гибкость.

–

– **70. Что такое “мозговой центр”?**

- а) совет наиболее квалифицированных экспертов;
- б) штаб во время кризиса;
- в) медицинский термин;
- г) кабинет шефа;
- д) ни одно из приведенных определений.

–

– **71. Что представляет собой организационная функция руководителя?**

- а) всё названное;
- б) создание кадров;
- в) создание системы управления;
- г) сплочение сторонников;
- д) планирование практических аспектов работы.

–

– **72. В чём суть совещательного подхода к выработке решения?**

- а) использует все указанные формы;
- б) используется как форма группового подхода;
- в) носит статус установленного консенсуса;
- г) предполагает столкновения личных мнений;
- д) связан с проявлением личной инициативы сотрудников.

–

– **73. В чём основное преимущество использования группового подхода к решению проблем?**

- а) в максимальной способности к решению проблемы;
- б) в отсутствии перспективы понимания проблемы;
- в) снижении энтузиазма;
- г) недоверии к нововведениям;
- д) невозможности выбора единого варианта решения.

–

– **74. В чём недостатки группового подхода к решению проблем?**

- а) все перечисленные;
- б) увеличивается время на принятие решения;
- в) отрыв управляющих, принимающих решение, от их непосредственных подчиненных;
- г) неудовлетворенность участников, когда их участие не приносит результата;
- д) “размывание” ответственности.

–

– **75. Каковы основные условия, в которых принимает решение любой менеджер?**

- а) все перечисленные;
- б) состояние уверенности;
- в) состояние неуверенности;
- г) условие риска;
- д) ни одно из перечисленных.

–

– **76. Какой формулировкой наиболее часто характеризуется недоверчивое отношение к подчиненным?**

- а) всё сказанное
- б) каждому человеку от природы присуще нежелание работать;

- в) честолюбие присуще очень немногим, люди стараются избегать прямой ответственности;
- г) люди предпочитают быть ведомыми;
- д) чтобы заставить каждого из членов коллектива работать на достижение единой цели, абсолютно необходимо применять различные методы принуждения.

–

– **77. Какое положение не характерно для теории “оптимистичного взгляда” на отношение к подчиненным в теории руководства?**

- а) человеку свойственно отлынивать от работы;
- б) человек не только не отказывается от выполнения тех или иных обязанностей, но стремится взять на себя определенную ответственность;
- в) члены организации стремятся развить в себе самоуправление, самоконтроль, делают все для достижения этих целей;
- г) большее вознаграждение за работу предлагает более качественное и производительное выполнение своих функций подчиненными;
- д) изобретательность и творческое начало весьма распространены среди подчинённых.

–

– **78. Чем характеризуется авторитарный режим управления?**

- а) всё сказанное верно;
- б) менеджер имеет полную власть;
- в) менеджер сохраняет за собой право на любые чрезвычайные полномочия;
- г) подчиненные полностью и безоговорочно зависимы от своего руководителя;
- д) подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение.

–

– **79. Чем характеризуется демократический режим управления?**

- а) подчиненные осуществляют контроль над методами управления;
- б) руководитель сохраняет за собой право на все решения;
- в) сотрудники во всём и полностью зависимы от своего руководителя;
- г) подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение;
- д) менеджер не имеет никаких преград для использования власти.

–

– **80. Что ставится во главу угла при управлении, основанном на участии?**

- а) всё сказанное верно;
- б) участие подчиненных в процессе принятия решений;
- в) руководитель учитывает рекомендации специалистов;
- г) руководитель учитывает идеи и оценки, сделанные любым из членов коллектива;
- д) руководитель советуется с большим кругом подчинённых до того, как принять решение.

–

– **81. Какая из личных черт руководителя имеет максимальную значимость при назначении на ответственный руководящий пост в большом коллективе?**

- а) авторитарные наклонности;
- б) профессиональные достижения;
- в) уровень образования;
- г) самореализация;
- д) самоуверенность.

–

– **82. Каковы основные черты руководителя, у которого главенствует забота о людях?**

- а) отличается мягким, открытым, дружелюбным характером;
- б) недоступность;
- в) не уделяет особого внимания своим взаимоотношениям с подчиненными;
- г) не поддерживает атмосферу доверия, взаимопомощи;
- д) не старается быть чувствительным к нуждам своих подчиненных.

—

— **83. Каковы должны быть качества руководителя для вывода процесса производства на качественно новый уровень?**

- а) всё сказанное;
- б) чуткость, внимательность;
- в) воодушевление руководителя;
- г) участие в принятии решений подчинённых;
- д) разъяснение ролей.

—

— **84. Какая из черт определяет стиль (особенность поведения) человека?**

- а) все названные;
- б) настойчивость, упорство;
- в) тактичность, рассудительность;
- г) гибкость, преданность делу;
- д) готовность к сотрудничеству.

—

— **85. Кто может выступать субъектами конфликтного взаимодействия в организации?**

- а) все указанные;
- б) отдельные индивиды;
- в) социальные группы;
- г) подразделения организации;
- д) никто из названных.

—

— **86. Что поможет быстрее уладить конфликт?**

- а) общение;
- б) изоляция;
- в) одиночество;
- г) агрессивность;
- д) поиск виновных.

—

— **87. Какие два вида конфликтов наиболее распространены в организациях?**

- а) эмоциональные и деловые;
- б) между мужчинами и женщинами;
- в) между кадровыми и новыми сотрудниками;
- г) между учащимися и неучащимися;
- д) между молодыми и старыми.

—

— **88. Что такое использование “человеческого фактора”?**

- а) внимание к проблемам сотрудников;
- б) привлечение людей к физическому труду;
- в) замена механических приспособлений на электронные;
- г) увеличение штатного расписания;
- д) ни одно утверждение неверно.

—

— **89. Что является главной причиной повышенной внутренней конфликтности организаций, где господствуют неформальные организации?**

- а) все перечисленное;
- б) способность людей к самодеятельности;
- в) центробежные процессы;
- г) собственные цели;

д) субъектное начало как отдельных индивидов, так и групп.

—

— **90. От чего может зависеть развитие конфликтной ситуации в бизнесе?**

- а) от всех указанных факторов;
- б) от направленности бизнеса;
- в) от воздействия конкурентов;
- г) от отсутствия кооперативного духа;
- д) от осложнения социальных отношений.

—

— **91. Какие люди способствуют поддержанию позитивного климата в коллективе?**

- а) доброжелательные;
- б) формалисты;
- в) педантичные;
- г) назойливые;
- д) черствые.

—

— **92. Что такое стресс?**

- а) напряженное состояние организма человека, как физическое, так и психическое;
- б) удар в спорте;
- в) комплекс оздоровительных упражнений;
- г) физическое воздействие;
- д) ни одно из определений неверно.

—

— **93. Какими факторами внутри организации может быть вызван стресс?**

- а) все факторы;
- б) перегрузка или слишком малая рабочая нагрузка;
- в) конфликт ролей;
- г) неопределенность ролей;
- д) неинтересная работа.

—

— **94. Что не нужно делать людям, страдающим от чрезмерного стресса?**

- а) не налаживайте эффективные и надежные отношения с вашим начальником;
- б) разработать систему приоритетов в своей работе;
- в) научиться говорить “нет”, когда достигается предел усталости;
- г) находите каждый день время для отключения и отдыха;
- д) тщательно выбирать друзей.

—

— **95. В чём заключаются признаки стрессового напряжения?**

- а) всё перечисленное;
- б) невозможность сосредоточиться на чем-то;
- в) слишком частые ошибки в работе;
- г) ухудшается память;
- д) слишком часто возникает чувство усталости.

—

— **96. Что относится к процессу подготовки к деловой беседе?**

- а) все перечисленное;
- б) составление плана беседы;
- в) составление вопросов к собеседнику;
- г) получение краткой справки о деловых качествах собеседника;
- д) продумывание возможных ответов на вопросы собеседника.

—

– **97. Чем достигается сочетание требовательности и демократичности при беседе с подчиненным?**

- а) уважительным обменом мнениями;
- б) сухостью;
- в) резкостью в суждениях;
- г) амбициозностью;
- д) командным тоном.

–

– **98. Что в первую очередь должен сделать руководитель в беседе, после того, как задание сформулировано исполнителю?**

- а) попросить кратко повторить задание;
- б) потребовать немедленного исполнения;
- в) повторить задание еще раз;
- г) попросить его уйти;
- д) ни одно не верно.

–

– **99. Как следует проводить беседы, связанные с понижением работника в должности?**

- а) без свидетелей и посторонних;
- б) в присутствии всего коллектива;
- в) зло и необъективно;
- г) унизительно;
- д) ни одно не справедливо.

–

– **100. Следует ли знакомить нового сотрудника с реальными трудностями в новом для него коллективе в первой беседе?**

- а) да, отметив пути их преодоления;
- б) нет;
- в) да, сгустив краски;
- г) нет, ни при каких обстоятельствах;
- д) ни одно неверно.

–

– **101. Что может являться причиной объединения людей в группы?**

- а) потребность в общении;
- б) получение новых навыков;
- в) стиль руководства;
- г) потребность в координации действий.

–

– **102. Как называются общепризнанные стандарты, сложившиеся в группе в результате длительного взаимодействия ее членов?**

- а) групповая динамика;
- б) роли;
- в) групповые нормы;
- г) групповые роли.

–

– **103. Что подразумевается под скелетом организации, схемой должностей и подразделений, на основе которой строятся формальные отношения между людьми в организации?**

- а) организационный дизайн;
- б) организационная культура;
- в) организационная структура;

– г) организационная модель.

–

– **104. Какое название носят организации, для которых характерны устойчивый характер производства, четкое разделение труда, иерархия управления, стандартизация деятельности, преобладание организационных ценностей над личными?**

- а) партисипативные организации;
- б) эдхократические организации;
- в) индивидуалистические организации;
- г) корпоративные организации.

–

– **105. Что является источниками групповой эффективности?**

- а) организационная культура;
- б) навыки;
- в) умения;
- г) роли.

–

– **106. Что такое мотивация?**

- а) достижение личных целей через достижение общих целей;
- б) процесс побуждения человека или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организации;
- в) достижение желаемого результата.

–

– **107. Кто предложил классификацию потребностей человека и взаимосвязей между ними, выстроенными в иерархию, в которой высшие запросы не выступают на первый план, пока не удовлетворены потребности низших уровней?**

- а) Абрахам Маслоу;
- б) Ренсис Лайкерт;
- в) Фредерик Тейлор.

–

– **108. Какова причина существования неформальных коммуникаций в организациях?**

- а) В низкой дисциплине в коллективе;
- б) В отсутствии авторитета у руководителя;
- в) В перегрузке официальных каналов связи;
- г) В неформальной структуре организации.

–

– **109. Как называются группы, которые созданы по решению руководства в структуре организации для выполнения определенных задач, способствующих достижению целей организации?**

- а) управленческие группы;
- б) формальные группы;
- в) неформальные группы;
- г) смешанные группы.

110. Основой конфликта между человеком и организационным окружением является ...

- а) психологическая несовместимость нового человека и организационного окружения;
- б) несоответствие роли, которую предлагает организация человеку, его претензиям занимать определенное место в организации;
- в) несоответствие между вознаграждением и трудом, который необходим для его получения;

- г) неспособность организации изменить свою структуру после появления в ней нового человека.

111. Закончите фразу: «Организационное окружение — это часть организации, с которой ...»

- а) человек сталкивается во время своей работы;
- б) человеку удобно и приятно контактировать;
- в) человек контактирует наиболее эффективно;
- г) человек во время работы ни с кем не контактирует.

112. В модели включения человека в организационное окружение с позиции организации, человек выступает в роли ...

- а) основы, на базе которой строится вся деятельность осуществляемая организацией;
- б) физического лица с набором определенных навыков и потребностей;
- в) ресурса организации, который она наряду с другими ресурсами использует в своей деятельности
- г) легко заменяемого звена в организационной культуре.

113. В модели включения человека в организационное окружение, человек предстает как:

- а) часть организации, призванная выполнять свою роль в ней и сводить свои физиологические и другого рода потребности к минимуму;
- б) социальное существо с неограниченными постоянно растущими потребностями и определенными знаниями, опытом, моралью и др.;
- в) социальное существо с определенными потребностями, опытом, знаниями, навыками, моралью, ценностями и т.д. ;
- г) биологическое и социальное существо с определенными физиологическими и другого рода потребностями, опытом, знаниями, навыками, моралью и т.д.

114. Удержание человека и его адаптация к условиям труда в организации является задачей...

- а) каждого члена организации;
- б) коллег, непосредственно контактирующих с новым человеком;
- в) управления организацией;
- г) отдела кадров.

115. При изучении системы ценностей, норм, правил и поведенческих стереотипов организации новому человеку необходимо ...

- а) знать только те из них, которые являются ключевыми на первом этапе взаимодействия человека и организации;
- б) собрать максимально возможное количество информации о системе ценностей, норм и т.д., характерных для данной организации;
- в) довольствоваться информацией предоставленной работодателем;
- г) обговорить все интересующие с руководителем и выяснить, какие нормы являются формальными, а какие необходимо соблюдать.

116. Вхождение нового человека в организацию сопряжено с ...

- а) адаптацией к физической среде;
- б) адаптацией к социальной среде;
- в) коррекцией или изменением поведения человека;
- г) изменениями и модификациями в организации.

117. Удержание человека и его адаптация к условиям труда в организации является

важной задачей для ...

- а) отдела кадров;
- б) сотрудников, окружающих человека;
- в) самого человека;
- г) управления организацией.

–

118. Взаимодействие человека и организации рассматривается с двух позиций:

- а) организации и внешней окружающей среды;
- б) организации и человека;
- в) человека и внешнего окружения;
- г) человека и его действий в организации.

119. При вхождении в организацию человек не сталкивается с проблемой ...

- а) адаптации человека к новому окружению;
- б) коррекции поведения человека;
- в) изменение и модификации в организации;
- г) взаимодействие организации с ее конкурентами.

120. Противоречия в ролевых конфликтах

- а) низкая коммуникабельность;
- б) углубленное ознакомление с ролью;
- в) несоответствие культуры организации и ее стратегии;
- г) ожидание коллег не соответствует действиям членов организации.

–

–

121. Необходимое условие успешного вхождения в организацию для нового члена:

- а) наличие опыта работы;
- б) обладание яркой внешностью;
- в) изучение системы ценностей организации;
- г) личный контакт с руководством.

122. У человека чувство ответственности в организации развивает ...

- а) усиленное включение человека в организацию;
- б) количество времени, потраченное организацией на этого человека;
- в) отношение членов организации к новому сотруднику;
- г) функционирование организации в целом.

123. Переход в полноправные члены организации – это когда ...

- а) новый член организации освоил нормы и ценности организации;
- б) человек частично освоил нормы и ценности организации;
- в) человек понимает сущность организации;
- г) человек полностью адаптировался в этой организации.

124. Компенсация – это ...

- а) следование за осуществлением желаемым поведением человека, которое должно быть соответствовать интересам поощряемого человека;
- б) внешняя реакция на поведение человека, выражающаяся в том, что человек либо что-то приобретает, либо что-то теряет в результате осуществления их в форме определенного поведения действий;
- в) когда человек осуществляет какие-то нежелательные действия, на которые ранее поступала положительная реакция;
- г) вид деятельности, направленный на мотивацию человека, с целью удовлетворения задач

организации.

125. Критериальная основа поведения человека складывается из ...

- а) представлений, понятий, опыта, суждений;
- б) взглядов, убеждений, знаний, концепций;
- в) расположений, ценностей, верований, принципов;
- г) ситуации, целей, восприятия, установок.

126. Процессы из которых складывается восприятие человеком организационного окружения:

- а) получения и изучения информации;
- б) отбора и систематизации информации;
- в) исследования окружения и его постижения;
- г) получения и усвоения информации.

127. Два способа систематизации информации человеком:

- а) аналитическая обработка информации и с помощью опыта, знаний, представлений, образов;
- б) систематическая обработка информации и с помощью образования, сведений, теорий, концепций;
- в) логическая обработка информации и с помощью чувств, предпочтений, эмоций, убеждений;
- г) эмоциональная обработка информации и с помощью понятий, категорий, формул, теорий.

128. Три группы характеристик воспринимаемого человека, оказывающих влияние на его восприятие окружающими:

- а) пол, возраст, образование;
- б) физические, социальные, «анкетные» данные;
- в) аура, харизма, внешний вид;
- г) поведение, стиль, манеры.

129. Противопоставление интересов членов групп и борьба между ними наблюдается в случае ...

- а) стереотипизации;
- б) слияния;
- в) конфликта;
- г) кооперации.

130. Характер, который не может носить взаимодействие человека с группой

- а) стереотипизация;
- б) кооперация;
- в) слияние;
- г) конфликт

131. Мотивация — это ...

- а) совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности;
- б) процесс побуждения человека к повышению производительности труда;
- в) совокупность взглядов и убеждений, определяющих поведение человека;
- г) процесс влияния на человека с целью формирования нужного поведения.

132. Группы потребностей по теории Маслоу

- а) физиологические, безопасности, принадлежности и причастности, признания и самоутверждения, самовыражения;
- б) существования, связи, влияния, роста, самоутверждения;
- в) базовые, первичные, вторичные, социальные, интеллектуальные;
- г) материальные, идеальные, влияния и власти, взаимопонимания и взаимодействия, самоутверждения,.

133. Фактор, не влияющий на функционирование группы:

- а) характеристики членов групп;
- б) управленческие характеристики;
- в) структурные характеристики группы;
- г) ситуационные характеристики.

134. Характеристики меньше всего зависящие от членов групп и групп в целом:

- а) структурные;
- б) ситуационные;
- в) характеристики членов групп;
- г) управленческие характеристики.

135. Между членом группы и группой устанавливаются доверительные отношения в случае ...

- а) кооперации;
- б) стереотипизации;
- в) слияния;
- г) конфликта.

136. В центре модели взаимодействия человека и организационного окружения находится ...

- а) организационное окружение;
- б) действия, поведение;
- в) человек;
- г) результаты работы.

137. Место, работа и вознаграждение – это ожидания ...

- а) организации в отношении индивида;
- б) индивида в отношении других индивидов;
- в) индивида об организационном окружении;
- г) индивида в отношении самого себя.

138. Организационное окружение — это ...

- а) та часть внешней среды, с которой человек взаимодействует;
- б) та часть организации, с которой человек сталкивается во время своей работы;
- в) внешняя среда организации;
- г) индивиды, окружающие человека в организации.

139. Организационная культура – это набор ...

- а) наиболее важных норм и ценностей присущих данной организации;
- б) наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры к их поведению и действию;
- в) норм и ценностей, принимаемых работниками полностью или частично данной организации;

г) предположений, полностью принимаемых работникам, получивших свое воплощение в нормах и ценностях организации.

140. Процесс включения человека в организационное окружение — это ...

- а) специализация;
- б) социализация;
- в) интеграция;
- г) дифференциация.

Шкала оценивания результатов тестирования: в соответствии с действующей в университете балльно-рейтинговой системой оценивание результатов промежуточной аттестации обучающихся осуществляется в рамках 100-балльной шкалы, при этом максимальный балл по промежуточной аттестации обучающихся по очной форме обучения составляет 36 баллов, по очно-заочной и заочной формам обучения – 60 баллов (установлено положением П 02.016).

Максимальный балл за тестирование представляет собой разность двух чисел: максимального балла по промежуточной аттестации для данной формы обучения (36 или 60) и максимального балла за решение компетентностно-ориентированной задачи (6).

Балл, полученный обучающимся за тестирование, суммируется с баллом, выставленным ему за решение компетентностно-ориентированной задачи.

Общий балл по промежуточной аттестации суммируется с баллами, полученными обучающимся по результатам текущего контроля успеваемости в течение семестра; сумма баллов переводится в оценку по дихотомической шкале следующим образом:

Соответствие 100-балльной и дихотомической шкал

<i>Сумма баллов по 100-балльной шкале</i>	<i>Оценка по дихотомической шкале</i>
100-50	зачтено
49 и менее	не зачтено

Критерии оценивания результатов тестирования:

Каждый вопрос (задание) в тестовой форме оценивается по дихотомической шкале: выполнено – **2 балла**, не выполнено – **0 баллов**.