

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Вологодская государственная молочнохозяйственная
академия имени Н.В. Верещагина»

Экономический факультет

Кафедра экономики и управления в АПК

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине

Организационное поведение

Направление подготовки (специальность):

38.03.02 Менеджмент

Профиль:

Производственный менеджмент

Квалификации выпускника: бакалавр

Вологда - Молочное
2024

1 Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине (модулю)

1. Текущий контроль

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Результаты обучения (компетенции)	Наименование оценочного средства / Форма текущего контроля	Метод контроля*
1	Основы организационного поведения.	УК-3, ПК- 3	Собеседование/вопросы Самостоятельная работа	устный опрос самостоятельная работа
2	Личность организации в	УК-3, ПК- 3	Собеседование/вопросы Самостоятельная работа	устный опрос самостоятельная работа
3	Мотивация и результативность	УК-3, ПК- 3	Собеседование/вопросы Самостоятельная работа	устный опрос самостоятельная работа
4	Формирование группового поведения организации. в	УК-3, ПК- 3	Собеседование/вопросы Самостоятельная работа	устный опрос самостоятельная работа
5	Лидерство организации в	УК-3, ПК- 3	Собеседование/вопросы Самостоятельная работа	устный опрос самостоятельная работа

2. Промежуточная аттестация

В соответствии с учебным планом промежуточная аттестация по учебной дисциплине (модулю) предусматривает проведение зачета. Для оценки результатов обучения используется метод тестирования, устного опроса

**2 Комплект оценочных материалов для проведения текущего контроля
оценки знаний, умений и уровня сформированности компетенций**

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Вологодская государственная молочнохозяйственная академия
имени Н.В. Верещагина»

Экономический факультет
Кафедра экономики и управления в АПК

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Вопросы для собеседования по теме 1 Основы организационного поведения

1. Теории поведения человека в организации.
2. Факторы, влияющие на поведение человека на работе: индивидуальные и организационные.
3. Важнейшие факторы деятельности работника.
4. Способности человека (интеллектуальные и физические).

теме 2 Личность в организации

1. Современные теории личности: теория научения, психоанализ и теория мотивации.
2. Модель формирования отношений.
3. Базисная модель человеческого поведения.
4. Теория атрибуции. Фундаментальная ошибка атрибуции.
5. Модель восприятия, характеристика блоков ее составляющих.
6. Потребности.

по теме 3 Мотивация и результативность

1. Мотивация: основные понятия и концепции..
2. Ситуационные, личностные и другие факторы, влияющие на мотивацию.
3. Содержательные теории мотивации. Общие черты и различия подходов к мотивации А.Маслоу, К.Альдерфера, Ф.герцберга и Д.МакКлелланда.
4. Процессуальные теории мотивации. Теория подкрепления. Теория ожиданий. Модель Портера-Лоулера. Теория справедливости.

по теме 4 Формирование группового поведения в организации.

1. Понятие группы, их классификация.
2. Персональные факторы создания групп. .
3. Ситуационные факторы создания групп
4. Сплоченность группы: сущность и содержание, факторы ее определяющие

по теме 5 Лидерство в организации

1. Каналы власти в организации.
2. Виды власти.
3. Информационные потоки в организации.
4. Менеджер и лидер.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если он полно ответил на вопрос изучаемой проблемы, оформил доклад в соответствии с установленными требованиями по оформлению и сделал публичную презентацию своей работы

.- оценка «не зачтено» выставляется в случае недостаточного раскрытия темы исследования, ненадлежащего оформления работы и затруднениях с презентацией результатов исследования.

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Вологодская государственная молочнохозяйственная академия
имени Н.В. Верещагина»

Экономический факультет
Кафедра экономики и управления в АПК

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Задания для самостоятельной работы

Вариант 1

1. Опишите основные модели организационного поведения и дайте им характеристику

2. Индивидуальное поведение: социально – психологический механизм поведения человека.

3. Практическое задание: Составьте список из 5-7 организаций, о которых Вы имеете какую-либо информацию, и функционирование которых оказывает прямое либо косвенное влияние на Вашу жизнедеятельность. Составьте подробное описание одной из этих организаций, наиболее близкой либо известной Вам, используя предлагаемые критерии: а) группы покупателей, на которых ориентирован выпуск продукции либо услуг; б) цели и вид деятельности; в) вид выпускаемой продукции либо оказываемых услуг; г) степень приспособления к внешней среде (адаптивная или неадаптивная структура и т.п.); д) формальная либо неформальная, коммерческая – некоммерческая; е) тип организации (индивидуалистская, корпоративная, эдхократическая, партисипативная); ж) успешность функционирования на данный момент и другие. Определите результаты функционирования данной организации для себя (положительные и отрицательные), для внешней среды (положительные и отрицательные), для сотрудников этой организации (положительные и отрицательные), заполнив таблицу 1.

Таблица 1 – Результаты функционирования организации «...»

Результаты функционирования организации	Положительные	Отрицательные
Индивидуально для Вас		
Для сотрудников этой организации		
Для внешней среды		

Вариант 2

1. Групповое поведение: формальные и неформальные группы и отношения

2. Преимущества и недостатки командной работы, стадии развития группы
3. Практическое задание: Проведите классификацию приведенных ниже стилей организационного поведения по группам «авторитарные», «демократические», «либеральные». Проведите сравнительный анализ стилей, используя следующие характеристики: а) скорость внедрения в организации; б) эффективность; в) возможность быстрой адаптации сотрудников к стилю; г) возможность долгосрочного применения; д) эффективность в кризисных условиях (как внешних, так и внутренних); е) предоставляемая сотрудникам свобода действий; ж) частота применения на практике в настоящее время.

Таблица 2 – Анализ стилей организационного поведения

Стили организационного поведения [5]	Классификационные группы	Характеристики						
		А	Б	В	Г	Д	Е	Ж
Авторитарный – опирается на добровольное признание и следование исключительности статуса, имиджа, авторитета								
Бюрократический – реализует принципы и методы формальной организации								
Автократический – в его основе лежит нормативно закрепленное единоначалие, жесткое подчинение и принуждение								
Диктаторский – максимально узурпирует, жестко и централизованно реализует полномочия в действиях								
Административный – основывается на регламентации, соблюдении и контроле централизованно установленных процедур								
Анархический – основан на абсолютной децентрализации, отсутствии законов и норм								
Демократический – стремится к обеспечению равенства прав и свобод, расширению и активизации деятельности каждого								
Либеральный – опирается на приоритет свободы личности, независимости деятельности и								

невмешательстве руководства в дела подчиненных								
Коллегиальный – предполагает совместное принятие решений, участие в основных направлениях деятельности								
Корпоративный – создает, поддерживает и использует конструктивное взаимодействие индивидуальностей								
Сепаратный – поддерживает и использует потенциал разделения, сравнения, противопоставления и конкуренции								
Конформистский – изначально ориентируется на адаптивное поведение, подчинение, «подстройку»								

Вариант 3

1. Внешние и внутренние параметры социально – психологического климата группы
2. Методы управления индивидуальным поведением
3. Практическое задание: Перечислите типы организационной культуры, которые встречаются в различных организациях. Подберите наиболее эффективный стиль организационного поведения и тип организационной культуры для приведенных ниже организаций, сначала в условиях стабильности, затем в условиях экономического кризиса:

- крупная строительная организация;
- коммерческий банк;
- государственный банк;
- высшее учебное заведение;
- малая строительная организация;
- частный завод по производству хлебобулочных изделий;
- частный магазин детских игрушек;
- туристическая фирма;
- салон – парикмахерская;
- завод по производству железобетонных изделий и конструкций.

Вариант 4

1. Методы принятия группового решения (мозговая атака, метод номинальных групп, метод Дельфи, электронные конференции и др.)

2. Взаимовыгодное взаимодействие людей как основа бизнеса
3. Практическое задание: Дайте краткую характеристику следующим видам групп: малая, большая, реальная, условная, лабораторная, естественная, стихийная, устойчивая, неорганизованная, организованная, формальная, неформальная, высокоразвитая, слаборазвитая. Приведите примеры каждого вида группы. Составьте модель наиболее эффективной, по Вашему мнению, группы для работы в отделе строительной организации в условиях стабильной экономической ситуации. Перечислите факторы, влияющие на эффективность работы группы. Приведите примеры положительного и отрицательного влияния сплоченности группы на результаты ее работы.

Вариант 5

1. Коммуникационные структуры
2. Лидерство: влияние на организацию как на самодостаточную систему
3. Практическое задание: Попадая в организацию, потенциальный работник может успешно либо неуспешно пройти три фазы работы в коллективе: а) адаптация; б) индивидуализация; в) интеграция. Проанализируйте варианты поведения работника на этих стадиях:

- «Что хочу, то и делаю»
- «Сначала нужно все узнать, а там видно будет»
- «Ну и пусть меня не оценили, они меня ещё узнают!»
- «Я горжусь тем, что я сотрудник этой компании!»
- «Я становлюсь похожим на других в этом коллективе, но мне это даже нравится»
- «Давай я помогу тебе с заданием, у меня есть свободное время»
- «Теперь я буду работать только для себя, раз вы меня сразу не оценили»
- «Ничего не вижу, ничего не слышу»
- «Коллектив меня не понимает, но работа мне все равно нравится, придется потерпеть, вдруг кто-то уволится».

Определите, какие варианты поведения руководителя будут в наибольшей степени способствовать успешному прохождению работником всех трех фаз работы в коллективе:

- Часто заходит в отдел, проверить, как «новенький» работает
 - Попросил одного «старожила» понаблюдать за новичком, помочь, если что-то не получится
 - Принимает участие в работе группы, не заостряя внимание на отдельных работниках – все одинаковые
 - Организует групповые обсуждения для принятия сложных решений по давним проблемам, не привлекая новичков – «все равно не помогут»
 - Сразу предложил новичку самостоятельно выполнить сложное задание, от успеха которого зависит премия всего коллектива
 - Посадил «новенького» за стол неформального лидера – нового рабочего места пока нет
 - На каждом заседании подчеркивает, что в его коллективе задерживаются только самые талантливые и ответственные работники
- Заполните таблицу 3 по результатам оценки

Таблица 3 – Работник и организации

Успешность прохождения фазы	Действия работника			Действия руководителя		
	Фаза	Фаза	Фаза интегра-	Фаза	Фаза	Фаза

	адапта- ции	индиви- дуали- зации	ции	адапта- ции	индиви- дуализа- ции	интегра- ции
Успешно						

Вариант 6

1. Власть в организационном поведении
2. Конфликты: виды, источники, стратегии поведения их разрешения
3. Практическое задание: а) какие, по Вашему мнению, существуют особенности мотивации работников предприятий промышленности и предприятий сферы услуг? Приведите примеры; б) в чем состоят основные отличия мотивационного процесса работников в современной России в сравнении с советским периодом?; в) приведите пример оптимального сочетания материального и нематериального стимулирования в организации. Обоснуйте ответ.

Вариант 7

1. Организационная культура предприятия
2. Отличия организационных культур малых и крупных строительных предприятий
3. Практическое задание: Заполните таблицу. Внимательно относитесь к выполнению задания, не допускайте путаницы между понятиями «мотив» и «стимул». Например, «принадлежность» и «благополучие»-мотивы, «возможность работы в коллективе» и «премия» - соответствующие стимулы.

Таблица 4 – Мотивы и стимулы в трудовой деятельности

№п/п	Мотивы	Стимулы
1		
2		
3		
4		
5		

Вариант 8

1. Личность как субъект организационного поведения
2. Организация как субъект общества
3. Практическое задание: Предлагая пути выхода из конфликтной ситуации либо конфликта, необходимо предварительно определиться со следующими вопросами, подробно изложив и обосновав своё мнение:

- в какой стадии находится ситуация: конфликта или пока ещё конфликтной ситуации;
- к какому типу принадлежит произошедший либо намечающийся конфликт;
- какие стратегии решения конфликта здесь наиболее эффективны и почему;
- какие мотивы определяют поступки участвующих сторон;
- какие методы мотивации и стимулирования при необходимости следует применить;
- возможно ли какое-либо нестандартное решение в данном случае, предложите и обоснуйте.

Ситуация 1. Вы, как руководитель, направляете двух работников в командировку, но один наотрез от этого отказывается, мотивируя плохими отношениями между ними. Ваши действия...

Ситуация 2. Вы заместитель начальника отдела, все сотрудники которого женщины. В силу своего характера, или по каким-то другим причинам, вы не нравитесь никому в этом отделе. Руководитель предлагает перебраться вам в отдельный кабинет, но это будет затруднять вашу работу, так как вам необходима информация, оперативно поступающая от сотрудников отдела. Как поступите?

Вариант 9

1. Теории мотивации персонала в организации
2. Группа как субъект организационного поведения
3. Практическое задание:

А) В торговой организации администратор зала Антонина переложила часть своих прямых обязанностей на подчиненных Ивана, Анну и Ольгу, в устной форме обязав их выполнять все её поручения. Никаких проявлений благодарности либо премий нет, дополнительных заданий становится все больше, руководящий тон – все жестче. Остальные сотрудники знают, что Иван, Анна и Ольга собрались писать заявления об увольнении, но категорически этого не хотят, т.к. это очень опытные и ценные работники. Какое развитие отношений в коллективе возможно из данной ситуации?

Б) Бухгалтер Долгова Инна считает вполне нормальным постоянно встречать в рабочие и деловые разговоры своей начальницы – главного бухгалтера Антоновой Лидии. Такими действиями она, по-видимому, пытается показать, что много знает и старается повысить авторитет среди остальных сотрудников, которым, как и Лидии, это очень не нравится. Так как кабинет в отделе бухгалтерии один на всех, то отношения между Инной и остальными становятся все хуже.

Вариант 10

1. Технология самоопределения в организационном поведении
2. Национальные особенности организационных культур
3. Практическое задание:

А) В небольшой строительной организации начальник отдела МТС потребовал у директора повысить ему зарплату в связи с усложнившимися условиями работы, хотя общий рост зарплаты по предприятию произошел два месяца назад, и получил

утвердительный ответ. Работники экономического отдела в лице главного экономиста также потребовали повышения, ссылаясь на увеличившиеся объемы работы, но получили отказ – ведь зарплату уже недавно повысили, да и средств в организации нет. Между отделами разгорелся серьезный конфликт. Какие действия должен предпринять директор, чтобы не допустить проблем в деятельности организации?

Б) Вы – один из двух заместителей директора строительной организации, который направляет Вас на всю следующей неделе на конференцию по проблемам развития строительной индустрии в другой город. Планы у Вас были совсем другие, и скорректировать их Вы уже не успеете. Предложив поехать другому заму, получаете отказ, хотя он ничем не занят и имеет возможность посетить конференцию, результаты посещения которой могут быть очень важны для всей организации. Как Вам следует поступить в данной ситуации?

Критерии оценки:

- оценка «**зачтено**» выставляется студенту, если раскрыто содержание вопроса, при изучении литературы рассмотрены разные источники, трактовки понятий и категорий, использованы нормативно правовые документы, дана оценка организационно-управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности и активной гражданской позиции.

- оценка «**не зачтено**» выставляется студенту, если не выполнены критерии оценки, изложенные выше.

3 Комплект оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации по итогам изучения учебной дисциплины (модуля)

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Вологодская государственная молочнохозяйственная академия
имени Н.В. Верещагина»
Экономический факультет
Кафедра экономики и управления в АПК

«ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»

Комплект оценочных материалов для проверки сформированности компетенции

УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Вопросы для зачета

1. Социокультурный образ организации.
2. Адаптивные организационные возможности.
3. Предмет организационного поведения.
4. Основное управленческое отношение.
5. Должностная модель поведения. Доминанта «задача-ответственность» и «стимулы - справедливость».
6. Балансировка сотрудничества в организации.
7. Управленческая позиция руководства.
8. Малые профессиональные группы. Факторы группового поведения.
9. Разбалансировки координационного поведения. Матричная координация поведения.
10. Организационная сущность управления.
11. Микромодели управленческих отношений.
12. Целевая направленность поведения.
13. Временной поведенческий диапазон.
14. Имиджевые регуляторы поведения.
15. Поведенческое формирование имиджа. Факторы, формирующие нормы поведения.
16. Управление поведением клиентуры.
17. Маркетинговая поведенческая среда.
18. Циклическая природа управления.
19. Ситуации в управленческом цикле.
20. Ситуационная напряженность управления.
21. Временные дезорганизаторы поведения.
22. Временные поведенческие ресурсы.
23. Организационные возможности управления.
24. Деловое поведение работников.
25. Личностное деловое поведение.
26. Инициативное деловое поведение.
27. Контактное поведение сотрудников.
28. Проблемное осмысление информации.
29. Принятие управленческих решений.
30. «Запуск» управленческого решения.
31. Делегирование полномочий работникам.
32. Контроль организации управления.
33. Оценка конечных результатов.
34. Общение и деловое общение. Общение как восприятие.

35. Общение как коммуникация и взаимодействие.
36. Взаимоотношения в коллективе.
37. Средства общения: вербальные и невербальные.
38. Рефлексивное и нерефлексивное слушание. Развитие памяти.
39. Вступление в должность. Основные требования для вступающего в должность.
40. Ценностное освоение должности.
41. Организационное окружение.
42. Культура управленческого труда.
43. Личность и организация.
44. Характеристика системы характеров, определяющая поведение личности.
45. Социальные основы формирования личности. Факторы, влияющие на формирование личности.
46. Ролевое поведение в организации.
47. Позиции и поведение работ.
48. Позиции и поведение работодателя при подборе персонала.
49. Деловая полемика: психологические принципы полемики.
50. Позиции участников полемики и правила их поведения.
51. Категория писем. Требования к оформлению.
52. Телефонная коммуникация и ее особенности. Организация процесса телефонной коммуникации.
53. Природа и причина стрессов.
54. Влияние стрессов на здоровье работников.
55. Формы реакции на стресс.
56. Действия, предотвращающие стресс.
57. Проблемы публичного выступления.
58. Советы оратору. Отличия профессионала-оратора от дилетанта.
59. Управление вниманием аудитории.
60. Диспозиционный статус руководителя. Ролевая рассогласованность поведения.
61. Ложное самоутверждение руководителя.
62. Конфликтные управленческие позиции.
63. Организационная среда конфликта. Природа инновационных конфликтов.
64. Организация коммуникативного поведения руководителя
65. Коммуникативные психологические барьеры.
66. Управление карьерой: выбор, организация, адаптируемость, карьерные отношения, планирование, удовлетворенность.
67. Развитие личности. Изменение установок сотрудников.
68. Конфликты: виды, структура, стадия протекания.
69. Предпосылки возникновения конфликта в процессе общения.
70. Стратегии поведения в конфликтной ситуации.
71. Конфликты в личностно-эмоциональной сфере. Правила поведения в условиях конфликта.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если ответы на вопросы даны правильно и полностью;
- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если ответы на вопросы не совсем правильно и не полностью;

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Вологодская государственная молочнохозяйственная академия
имени Н.В. Верещагина»

Экономический факультет

Кафедра экономики и управления в АПК

«ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»

**Комплект оценочных материалов для проверки сформированности
компетенции**

УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Тестовые материалы к зачету

Тест №1

1. 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

2. 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 д.р.
- 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.**

3. 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

4. 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) нет правильного ответа

5. 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

6. Три задачи, которые должна решить организация на этапе вхождения нового работника а) в организационное окружение:

б) создать доброжелательную атмосферу

в) ознакомить с новыми нормами поведения

**г) разрушить старые поведенческие нормы входящего человека
заинтересовать его в работе**

привить ему новые нормы поведения

7. 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

8. 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

9. 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

10. 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

11. Четыре типа периодической компенсации:

а) компенсация через фиксированный интервал времени

б) через переменный интервал времени

в) компенсация в зависимости от фиксированной нормы

г) в зависимости от переменной нормы

12. К установлению взаимодействия человека и организации существует ... подхода.

а) два

б) три

в)четыре

г) пять

13. 4 типа адаптации человека в организации:

а) отрицание, принятие всех норм ценностей, объективизм, индивидуализм

б) отрицание, конформизм, мимикрия, адаптивный индивидуализм

в) конформизм, бюрократизм, демократизм, отрицание

г) объективизм, мимикрия, демократизм, консюмеризм

14. 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

15. Противоречия в ролевых конфликтах

а) Ожидание коллег не соответствует действиям членов организации

б) Выявление разных взаимоисключающих ролей

в) Противоречия, заложенные в содержании роли

г) Противоречия между человеком и определенной ему ролью

16. Три подхода к устранению конфликтов при исполнении ролей:

а) изменения работы

б) развитие людей

в) перестановка людей

г) переход на новую работу

17. 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

18. Четыре типа компенсации:

а) положительная

б) гашение

в) отрицание

г) наказание

19. Два подхода к установлению соответствия роли и места

а) роль является основополагающей в установлении. Исходной точкой является место, на которое претендует человек

б) роль является основополагающей в установлении. Взаимосвязь места и роли в организации

в) установление по принципу «Не место красит человека». Исходной точкой является место, на которое претендует человек

г) взаимосвязь места и роли в организации. Установление по принципу «Не место красит человека»

20. 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

21. 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

22) 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

23. Сущность приемлемости роли

- а) Неосознанное выполнение роли, с целью получения результата для данной организации
- б) Мотивация работника, с целью удовлетворения задач организации
- в) Человек готов выполнять роль осознанно, исходя из того, что выполнение данной роли будет давать ему определенное удовлетворение и приведет к получению положительного результата**
- г) Полное удовлетворение своей деятельностью

24. Составляющая, которой не хватает в модели взаимодействия человека и организационного окружения

- а) вход
- б) обратная связь**
- в) выход
- г) преобразование

25. 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

26. Три общих правила обработки информации человеком, позволяющих свести ее до образов:

- а) завершение интерпретации информации
- б) установление соотношения фигуры и фона**
- в) завершение образов**
- г) установление сходства и приближенности**

27. 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

28. 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

29. Стереотипизация – это ...

- а) выбор из множества явлений наиболее типичных
- б) сведение множества наблюдаемых фактов к наиболее простому
- в) выбор наиболее характерного состояния объекта из множества состояний
- г) сведение сложного и оригинального явления к упрощенному представлению**

30. 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

КЛЮЧ

1	в	11	абвг	21	а
2	г	12	а	22	б
3	б	13	б	23	в
4	а	14	г	24	б
5	в	15	абв	25	в
6	г	16	абв	26	бвг
7	а	17	в	27	б
8	б	18	абвг	28	в
9	г	19	а	29	г
10	б	20	а	30	б

Тест № 2

1. Три составляющие, под влиянием которых складывается восприятие человека человеком:

- а) воспринимаемый человек; воспринимающий человек; ситуация восприятия**
- б) высокая взаимозависимость членов группы и высокая дифференциация в оплате труда**
- в) высокая взаимозависимость и низкая дифференциация в оплате труда
- г) все вышеперечисленные

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

- а) стереотипизации
- б) слияния
- в) конфликта**
- г) кооперации

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

- а) стереотипизация**
- б) коопреация
- в) слияние
- г) конфликт

4. Когда в группе складывается ощущение неуязвимости, атмосфера конформизма и невосприятие чужих мнений, это явление называется ...

- а) групповщина**
- б) системность
- в) синергетический эффект
- г) правильного ответа нет

5. Отрицательное влияние группы на индивида

- а) поддержка
- б) стабильность
- в) обезличивание**
- г) обучение

6. «Статус и роли» относятся к ...

- а) характеристикам членов группы
- б) ситуационным характеристикам
- в) структурным характеристикам**
- г) неформальным характеристикам

7. Три важные характеристики группы (наличие территории, личное пространство, взаимное расположение мест) относятся к:

- а) ситуационное пространство
- б) структурное расположение
- в) внутренняя сфера контроля
- г) пространственное расположение**

8. Фактор, не влияющий на функционирование группы:

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

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

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

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

- а) кооперации**
- б) стереотипизации
- в) гибкой в принятии решений**
- г) дисциплинированной при исполнении решений

11. Чтобы команды стали самоорганизующимися единицами, важно обеспечить ...

- а) наличие ресурсов для работы команды
- б) адекватные коммуникации между ними**
- в) полную самостоятельность работы
- г) точность поставленных целей

12. Командная организация труда обеспечивает ...

- а) командный дух
- б) высокую мотивацию
- в) получение синергии**
- г) повышение производительности труда

13. Системное поведение человека в организации может быть представлено с двух позиций:

- а) с позиции взаимодействия человека с организационным окружением**
- б) с позиции организации включающей в себя индивидов**
- в) с позиции взаимодействия человека с организационным окружением
- г) с позиции внешней окружающей среды

14. . Модель взаимодействия человека и организационного окружения – это модель ...

- а) воздействия человека на организационное окружение
- б) включения человека в организационное окружение**
- в) воздействия организационного окружения на человека
- г) человеческого поведения в организации

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

- а) специализация
- б) социализация**
- в) интеграция
- г) дифференциация

16. Выделяют ... предельных типа поведения человека в организации.

- а) три

б) четыре

в) два

г) пять

17. Несуществующий тип научения поведению на основе ...

а) рефлексорного поведения

б) предыдущего опыта

в) мобилизации потенциала

г) наблюдения поведения

18. Если человек приемлет ценности организации, но не приемлет нормы поведения, он ...

а) оригинал

б) бунтарь

в) преданный сотрудник

г) приспособленец

19. Организационное окружение включает те элементы организационной среды, которые взаимодействуют с ...

а) внешней средой

б) группой в целом

в) человеком

г) руководителем

20. Организация рассматривает человека в модели взаимодействия человека и организационного окружения с позиции ...

а) цели организации

б) продукта организации

в) техники

г) ресурса

21. Синергетический эффект может породить ...

а) антипатию и конфликтные отношения между членами группы

б) взаимную поддержку на базе симпатий и дружеских отношений

в) департаментализацию в организации

г) стереотипизацию лидера

22. Если индивид не приемлет нормы поведения и ценности организации, то он ...

а) оригинал

б) приспособленец

в) преданный сотрудник

г) бунтарь

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

а) организационное окружение

б) действия, поведение

в) человек

г) результаты работы

24. Изменение поведения человека на основе опыта, отражающего действия человека и реакцию окружающих на эти действия — это ...

а) динамика развития

б) научение поведению

в) корпоративный дух

г) неформальная социализация

25. 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

26. 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

27. Действия и поведение включает в себя ...

а) мышление

б) ценности

в) знания

г) мораль

28. Системы человека по теории мотивации Выготского:

а) низшая физиологическая и высшая социальная системы человека

б) низшая социальная и высшая духовная системы человека

в) низшая материальная и высшая социальная системы человека

г) низшая биологическая и высшая духовная системы человека

29. Группы потребностей по теории Альдерфера

а) существования, связи, роста

б) физиологические, социальные, психологические

в) власти, влияния, самореализации

г) материальные, социальные, интеллектуальные

30. В теории двух факторов Герцберга выделяются:

а) внутренние мотивирующие факторы и внешние факторы здоровья

б) внутренние физиологические факторы и внешние социальные

в) внутренние психологические факторы и внешние факторы условий

г) внутренние поведенческие факторы и внешние факторы мотивации

КЛЮЧ

1	аб	11	б	21	б
2	в	12	в	22	г
3	а	13	аб	23	в
4	а	14	б	24	б
5	в	15	б	25	в
6	в	16	б	26	б
7	г	17	в	27	а
8	б	18	а	28	г
9	б	19	в	29	а
10	ав	20	г	30	а

Тест № 3

1. В все потребности человека разделены по теории Альдерфера на ... группы.

а) четыре

б) две

в) три

г) пять

5. В теории МакКлелланда все потребности человека разделены на ... группы.

а) две

б) три

в) четыре

г) пять

6. Группы потребностей по теории МакКлелланда

- а) существования, связи, роста
- б) физиологические, социальные, психологические
- в) достижения, соучастия, властвования**
- г) взаимопонимания, взаимовлияния, взаимодействия

7. В соответствии с теорией Маслоу существует ... групп потребностей.

- а) шесть
- б) восемь
- в) пять**
- г) семь

8. 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

9. Группы потребностей по теории Маслоу

а) физиологические, безопасности, принадлежности и причастности, признания и самоутверждения, самовыражения

- б) базовые, первичные, вторичные, социальные, интеллектуальные
- в) существования, связи, влияния, роста, самоутверждения
- г) материальные, идеальные, влияния и власти, взаимопонимания и взаимодействия, самоутверждения

10. Концепция партисипативного управления исходит из того, что человек, ...

- а) имеющий высокий уровень мотивации, дает большую отдачу
- б) участвующий в корпоративных мероприятиях, имеет более высокую мотивацию
- в) участвующий в корпоративной учебе, дает большую отдачу
- г) принимающий участие во внутриорганизационной деятельности, работает более продуктивно**

11. Теорию ожидания можно сформулировать как учение, описывающее зависимость мотивации от ...

- а) трех моментов: поставленной цели, наличия ресурсов и желания человека
- б) двух моментов: уровня желаний человека и его возможностей
- в) двух моментов: как много человек хотел бы получить и насколько возможно для него получить то, что он хотел бы получить**
- г) трех моментов: условий существования, существующих потребностей и социального окружения

12. Основная идея теории равенства состоит в том, что в процессе работы человек сравнивает ...

- а) свою зарплату с зарплатой коллег
- б) то, как были оценены его действия, с тем, как были оценены действия других**
- в) свой объем работы с объемом работы коллег
- г) свои трудовые затраты с трудовыми затратами коллег

13. Характеристики в теории постановки целей, от которых зависит уровень исполнения работы:

- а) сложность, специфичность, приемлемость, приверженность**
- б) достижимость, значимость, масштаб, весомость
- в) актуальность, статусность, влияние, перспективность
- г) вероятность достижения, соответствие потребностям, уровень, масштаб

14. 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

15. Существует ... возможных сочетания изменений в поведении и культуре в организации.

а) 3

б) 2

в) 5

г) 4

16. Выявление лучшего поведения (конкурсы, соревнования) — это обряд ...

а) усиления

б) обновления

в) разрешения конфликта

г) ухода

17. ... предложил построить матрицу оценки «культурного» риска.

а) Сате

б) Квин-Рорбах

в) Г. Шварц и С. Дэвис

г) Парсон

18. Процесс внешней адаптации и выживания заключается в ...

а) процессе достижения организацией своих целей и взаимодействия с представителями внешней среды

б) процессе достижения организацией своих целей и задач, при спокойной внешней среде

в) подстраивании под существующую среду

г) координальной перестройки всех норм и ценностей организации с целью выживания

б. ... обнаружил связь между культурой и успехом в организации.

19. Процесс внутренней интеграции – это процесс...

а) объединения подразделений организации

б) нахождения способов совместной работы и сосуществования в организации

в) объединения подразделений близких по специфике и структуре

г) нет правильного ответа

20. 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

21. 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 д.р.

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.

22. 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

23. Три общих правила обработки информации человеком, позволяющих свести ее до образов:

- а) завершение интерпретации информации
- б) установление соотношения фигуры и фона**
- в) завершение образов**
- г) установление сходства и приближенности

24. 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

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

- а) стереотипизация**
- б) коопреация
- в) слияние
- г) конфликт

26. Когда в группе складывается ощущение неуязвимости, атмосфера конформизма и невосприятие чужих мнений, это явление называется ...

- а) групповщина**
- б) системность
- в) синергетический эффект
- г) правильного ответа нет

27. Отрицательное влияние группы на индивида

- а) поддержка
- б) стабильность
- в) обезличивание**
- г) обучение

28. Несуществующий тип научения поведению на основе ...

- а) рефлекторного поведения
- б) предыдущего опыта
- в) мобилизации потенциала**
- г) наблюдения поведения

29. Если человек приемлет ценности организации, но не приемлет нормы поведения, он ...

- а) оригинал**
- б) бунтарь
- в) преданный сотрудник
- г) приспособленец

30. Четыре типа периодической компенсации:

- а) компенсация через фиксированный интервал времени**
- б) через переменный интервал времени**

в) компенсация в зависимости от фиксированной нормы

г) в зависимости от переменной нормы

КЛЮЧ

1	в	11	в	21	г
2	б	12	б	22	б
3	в	13	а	23	бвг
4	в	14	б	24	б
5	б	15	а	25	а
6	в	16	а	26	а
7	в	17	в	27	в
8	а	18	а	28	в
9	а	19	б	29	а
10	г	20	в	30	абвг

Критерии оценки:

-оценка зачтено выставляется студенту, если дано не менее 60% правильных ответов;

-оценка не зачтено выставляется студенту, если дано менее 60% правильных ответов.

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Вологодская государственная молочнохозяйственная академия
имени Н.В. Верещагина»
Экономический факультет
Кафедра экономики и управления в АПК

«ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»

Комплект оценочных материалов для проверки сформированности компетенции

ПК-3: Координировать взаимодействие и коммуникации между сотрудниками подразделений, а также с представителями внешней среды организации

Вопросы для зачета

1. Социокультурный образ организации.
2. Адаптивные организационные возможности.
3. Предмет организационного поведения.
4. Основное управленческое отношение.
5. Должностная модель поведения. Доминанта «задача-ответственность» и «стимулы - справедливость».
6. Балансировка сотрудничества в организации.
7. Управленческая позиция руководства.
8. Малые профессиональные группы. Факторы группового поведения.
9. Разбалансировки координационного поведения. Матричная координация поведения.
10. Организационная сущность управления.
11. Микромодели управленческих отношений.
12. Целевая направленность поведения.
13. Временной поведенческий диапазон.
14. Имиджевые регуляторы поведения.
15. Поведенческое формирование имиджа. Факторы, формирующие нормы поведения.
16. Управление поведением клиентуры.
17. Маркетинговая поведенческая среда.
18. Циклическая природа управления.
19. Ситуации в управленческом цикле.
20. Ситуационная напряженность управления.
21. Временные дезорганизаторы поведения.
22. Временные поведенческие ресурсы.
23. Организационные возможности управления.
24. Деловое поведение работников.
25. Личностное деловое поведение.
26. Инициативное деловое поведение.
27. Контактное поведение сотрудников.
28. Проблемное осмысление информации.
29. Принятие управленческих решений.
30. «Запуск» управленческого решения.
31. Делегирование полномочий работникам.

32. Контроль организации управления.
33. Оценка конечных результатов.
34. Общение и деловое общение. Общение как восприятие.
35. Общение как коммуникация и взаимодействие.
36. Взаимоотношения в коллективе.
37. Средства общения: вербальные и невербальные.
38. Рефлексивное и нерефлексивное слушание. Развитие памяти.
39. Вступление в должность. Основные требования для вступающего в должность.
40. Ценностное освоение должности.
41. Организационное окружение.
42. Культура управленческого труда.
43. Личность и организация.
44. Характеристика системы характеров, определяющая поведение личности.
45. Социальные основы формирования личности. Факторы, влияющие на формирование личности.
46. Ролевое поведение в организации.
47. Позиции и поведение работ.
48. Позиции и поведение работодателя при подборе персонала.
49. Деловая полемика: психологические принципы полемики.
50. Позиции участников полемики и правила их поведения.
51. Категория писем. Требования к оформлению.
52. Телефонная коммуникация и ее особенности. Организация процесса телефонной коммуникации.
53. Природа и причина стрессов.
54. Влияние стрессов на здоровье работников.
55. Формы реакции на стресс.
56. Действия, предотвращающие стресс.
57. Проблемы публичного выступления.
58. Советы оратору. Отличия профессионала-оратора от дилетанта.
59. Управление вниманием аудитории.
60. Диспозиционный статус руководителя. Ролевая рассогласованность поведения.
61. Ложное самоутверждение руководителя.
62. Конфликтные управленческие позиции.
63. Организационная среда конфликта. Природа инновационных конфликтов.
64. Организация коммуникативного поведения руководителя
65. Коммуникативные психологические барьеры.
66. Управление карьерой: выбор, организация, адаптируемость, карьерные отношения, планирование, удовлетворенность.
67. Развитие личности. Изменение установок сотрудников.
68. Конфликты: виды, структура, стадия протекания.
69. Предпосылки возникновения конфликта в процессе общения.
70. Стратегии поведения в конфликтной ситуации.
71. Конфликты в личностно-эмоциональной сфере. Правила поведения в условиях конфликта.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если ответы на вопросы даны правильно и полностью;
- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если ответы на вопросы не совсем правильно и не полностью;

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Вологодская государственная молочнохозяйственная академия
имени Н.В. Верещагина»

Экономический факультет

Кафедра экономики и управления в АПК

«ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»

**Комплект оценочных материалов для проверки сформированности
компетенции**

ПК-3: Координировать взаимодействие и коммуникации между сотрудниками подразделений, а также с представителями внешней среды организации

Тестовые материалы к зачету

Тест №1

1. 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

2. 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 д.р.
- 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.**

3. 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

4. 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) нет правильного ответа

5. 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

6. Три задачи, которые должна решить организация на этапе вхождения нового работника а) в организационное окружение:

б) создать доброжелательную атмосферу

в) ознакомить с новыми нормами поведения

**г) разрушить старые поведенческие нормы входящего человека
заинтересовать его в работе**

привить ему новые нормы поведения

7. 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

8. 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

9. 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

10. 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

11. Четыре типа периодической компенсации:

а) компенсация через фиксированный интервал времени

б) через переменный интервал времени

в) компенсация в зависимости от фиксированной нормы

г) в зависимости от переменной нормы

12. К установлению взаимодействия человека и организации существует ... подхода.

а) два

б) три

в)четыре

г) пять

13. 4 типа адаптации человека в организации:

а) отрицание, принятие всех норм ценностей, объективизм, индивидуализм

б) отрицание, конформизм, мимикрия, адаптивный индивидуализм

в) конформизм, бюрократизм, демократизм, отрицание

г) объективизм, мимикрия, демократизм, консюмеризм

14. 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

15. Противоречия в ролевых конфликтах

а) Ожидание коллег не соответствует действиям членов организации

б) Выявление разных взаимоисключающих ролей

в) Противоречия, заложенные в содержании роли

г) Противоречия между человеком и определенной ему ролью

16. Три подхода к устранению конфликтов при исполнении ролей:

а) изменения работы

б) развитие людей

в) перестановка людей

г) переход на новую работу

17. 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

18. Четыре типа компенсации:

а) положительная

б) гашение

в) отрицание

г) наказание

19. Два подхода к установлению соответствия роли и места

а) роль является основополагающей в установлении. Исходной точкой является место, на которое претендует человек

б) роль является основополагающей в установлении. Взаимосвязь места и роли в организации

в) установление по принципу «Не место красит человека». Исходной точкой является место, на которое претендует человек

г) взаимосвязь места и роли в организации. Установление по принципу «Не место красит человека»

20. 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

21. 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

22) 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

23. Сущность приемлемости роли

- а) Неосознанное выполнение роли, с целью получения результата для данной организации
- б) Мотивация работника, с целью удовлетворения задач организации
- в) Человек готов выполнять роль осознанно, исходя из того, что выполнение данной роли будет давать ему определенное удовлетворение и приведет к получению положительного результата**
- г) Полное удовлетворение своей деятельностью

24. Составляющая, которой не хватает в модели взаимодействия человека и организационного окружения

- а) вход
- б) обратная связь**
- в) выход
- г) преобразование

25. 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

26. Три общих правила обработки информации человеком, позволяющих свести ее до образов:

- а) завершение интерпретации информации
- б) установление соотношения фигуры и фона**
- в) завершение образов**
- г) установление сходства и приближенности

27. 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

28. 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

29. Стереотипизация – это ...

- а) выбор из множества явлений наиболее типичных
- б) сведение множества наблюдаемых фактов к наиболее простому
- в) выбор наиболее характерного состояния объекта из множества состояний
- г) сведение сложного и оригинального явления к упрощенному представлению**

30. 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

КЛЮЧ

1	в	11	абвг	21	а
2	г	12	а	22	б
3	б	13	б	23	в
4	а	14	г	24	б
5	в	15	абв	25	в
6	г	16	абв	26	бвг
7	а	17	в	27	б
8	б	18	абвг	28	в
9	г	19	а	29	г
10	б	20	а	30	б

Тест № 2

1. Три составляющие, под влиянием которых складывается восприятие человека человеком:

- а) воспринимаемый человек; воспринимающий человек; ситуация восприятия**
- б) высокая взаимозависимость членов группы и высокая дифференциация в оплате труда**
- в) высокая взаимозависимость и низкая дифференциация в оплате труда
- г) все вышеперечисленные

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

- а) стереотипизации
- б) слияния
- в) конфликта**
- г) кооперации

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

- а) стереотипизация**
- б) коопреация
- в) слияние
- г) конфликт

4. Когда в группе складывается ощущение неуязвимости, атмосфера конформизма и невосприятие чужих мнений, это явление называется ...

- а) групповщина**
- б) системность
- в) синергетический эффект
- г) правильного ответа нет

5. Отрицательное влияние группы на индивида

- а) поддержка
- б) стабильность
- в) обезличивание**
- г) обучение

6. «Статус и роли» относятся к ...

- а) характеристикам членов группы
- б) ситуационным характеристикам
- в) структурным характеристикам**
- г) неформальным характеристикам

7. Три важные характеристики группы (наличие территории, личное пространство, взаимное расположение мест) относятся к:

- а) ситуационное пространство
- б) структурное расположение
- в) внутренняя сфера контроля
- г) пространственное расположение**

8. Фактор, не влияющий на функционирование группы:

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

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

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

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

- а) кооперации**
- б) стереотипизации
- в) гибкой в принятии решений**
- г) дисциплинированной при исполнении решений

11. Чтобы команды стали самоорганизующимися единицами, важно обеспечить ...

- а) наличие ресурсов для работы команды
- б) адекватные коммуникации между ними**
- в) полную самостоятельность работы
- г) точность поставленных целей

12. Командная организация труда обеспечивает ...

- а) командный дух
- б) высокую мотивацию
- в) получение синергии**
- г) повышение производительности труда

13. Системное поведение человека в организации может быть представлено с двух позиций:

- а) с позиции взаимодействия человека с организационным окружением**
- б) с позиции организации включающей в себя индивидов**
- в) с позиции взаимодействия человека с организационным окружением
- г) с позиции внешней окружающей среды

14. . Модель взаимодействия человека и организационного окружения – это модель ...

- а) воздействия человека на организационное окружение
- б) включения человека в организационное окружение**
- в) воздействия организационного окружения на человека
- г) человеческого поведения в организации

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

- а) специализация
- б) социализация**
- в) интеграция
- г) дифференциация

16. Выделяют ... предельных типа поведения человека в организации.

- а) три

б) четыре

в) два

г) пять

17. Несуществующий тип научения поведению на основе ...

а) рефлексорного поведения

б) предыдущего опыта

в) мобилизации потенциала

г) наблюдения поведения

18. Если человек приемлет ценности организации, но не приемлет нормы поведения, он ...

а) оригинал

б) бунтарь

в) преданный сотрудник

г) приспособленец

19. Организационное окружение включает те элементы организационной среды, которые взаимодействуют с ...

а) внешней средой

б) группой в целом

в) человеком

г) руководителем

20. Организация рассматривает человека в модели взаимодействия человека и организационного окружения с позиции ...

а) цели организации

б) продукта организации

в) техники

г) ресурса

21. Синергетический эффект может породить ...

а) антипатию и конфликтные отношения между членами группы

б) взаимную поддержку на базе симпатий и дружеских отношений

в) департаментализацию в организации

г) стереотипизацию лидера

22. Если индивид не приемлет нормы поведения и ценности организации, то он ...

а) оригинал

б) приспособленец

в) преданный сотрудник

г) бунтарь

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

а) организационное окружение

б) действия, поведение

в) человек

г) результаты работы

24. Изменение поведения человека на основе опыта, отражающего действия человека и реакцию окружающих на эти действия — это ...

а) динамика развития

б) научение поведению

в) корпоративный дух

г) неформальная социализация

25. 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

26. 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

27. Действия и поведение включает в себя ...

а) мышление

б) ценности

в) знания

г) мораль

28. Системы человека по теории мотивации Выготского:

а) низшая физиологическая и высшая социальная системы человека

б) низшая социальная и высшая духовная системы человека

в) низшая материальная и высшая социальная системы человека

г) низшая биологическая и высшая духовная системы человека

29. Группы потребностей по теории Альдерфера

а) существования, связи, роста

б) физиологические, социальные, психологические

в) власти, влияния, самореализации

г) материальные, социальные, интеллектуальные

30. В теории двух факторов Герцберга выделяются:

а) внутренние мотивирующие факторы и внешние факторы здоровья

б) внутренние физиологические факторы и внешние социальные

в) внутренние психологические факторы и внешние факторы условий

г) внутренние поведенческие факторы и внешние факторы мотивации

КЛЮЧ

1	аб	11	б	21	б
2	в	12	в	22	г
3	а	13	аб	23	в
4	а	14	б	24	б
5	в	15	б	25	в
6	в	16	б	26	б
7	г	17	в	27	а
8	б	18	а	28	г
9	б	19	в	29	а
10	ав	20	г	30	а

Тест № 3

1. В все потребности человека разделены по теории Альдерфера на ... группы.

а) четыре

б) две

в) три

г) пять

5. В теории МакКлелланда все потребности человека разделены на ... группы.

а) две

б) три

в) четыре

г) пять

6. Группы потребностей по теории МакКлелланда

- а) существования, связи, роста
- б) физиологические, социальные, психологические
- в) достижения, соучастия, властвования**
- г) взаимопонимания, взаимовлияния, взаимодействия

7. В соответствии с теорией Маслоу существует ... групп потребностей.

- а) шесть
- б) восемь
- в) пять**
- г) семь

8. 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

9. Группы потребностей по теории Маслоу

а) физиологические, безопасности, принадлежности и причастности, признания и самоутверждения, самовыражения

- б) базовые, первичные, вторичные, социальные, интеллектуальные
- в) существования, связи, влияния, роста, самоутверждения
- г) материальные, идеальные, влияния и власти, взаимопонимания и взаимодействия, самоутверждения

10 Концепция партисипативного управления исходит из того, что человек, ...

- а) имеющий высокий уровень мотивации, дает большую отдачу
- б) участвующий в корпоративных мероприятиях, имеет более высокую мотивацию
- в) участвующий в корпоративной учебе, дает большую отдачу
- г) принимающий участие во внутриорганизационной деятельности, работает более продуктивно**

11. Теорию ожидания можно сформулировать как учение, описывающее зависимость мотивации от ...

- а) трех моментов: поставленной цели, наличия ресурсов и желания человека
- б) двух моментов: уровня желаний человека и его возможностей
- в) двух моментов: как много человек хотел бы получить и насколько возможно для него получить то, что он хотел бы получить**
- г) трех моментов: условий существования, существующих потребностей и социального окружения

12. Основная идея теории равенства состоит в том, что в процессе работы человек сравнивает ...

- а) свою зарплату с зарплатой коллег
- б) то, как были оценены его действия, с тем, как были оценены действия других**
- в) свой объем работы с объемом работы коллег
- г) свои трудозатраты с трудозатратами коллег

13. Характеристики в теории постановки целей, от которых зависит уровень исполнения работы:

- а) сложность, специфичность, приемлемость, приверженность**
- б) достижимость, значимость, масштаб, весомость
- в) актуальность, статусность, влияние, перспективность
- г) вероятность достижения, соответствие потребностям, уровень, масштаб

14. 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

15. Существует ... возможных сочетания изменений в поведении и культуре в организации.

а) 3

б) 2

в) 5

г) 4

16. Выявление лучшего поведения (конкурсы, соревнования) — это обряд ...

а) усиления

б) обновления

в) разрешения конфликта

г) ухода

17. ... предложил построить матрицу оценки «культурного» риска.

а) Сате

б) Квин-Рорбах

в) Г. Шварц и С. Дэвис

г) Парсон

18. Процесс внешней адаптации и выживания заключается в ...

а) процессе достижения организацией своих целей и взаимодействия с представителями внешней среды

б) процессе достижения организацией своих целей и задач, при спокойной внешней среде

в) подстраивании под существующую среду

г) координальной перестройки всех норм и ценностей организации с целью выживания

б. ... обнаружил связь между культурой и успехом в организации.

19. Процесс внутренней интеграции – это процесс...

а) объединения подразделений организации

б) нахождения способов совместной работы и сосуществования в организации

в) объединения подразделений близких по специфике и структуре

г) нет правильного ответа

20. 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

21. 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 д.р.

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.

22. 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

23. Три общих правила обработки информации человеком, позволяющих свести ее до образов:

- а) завершение интерпретации информации
- б) установление соотношения фигуры и фона**
- в) завершение образов**
- г) установление сходства и приближенности

24. 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

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

- а) стереотипизация**
- б) коопреация
- в) слияние
- г) конфликт

26. Когда в группе складывается ощущение неуязвимости, атмосфера конформизма и невосприятие чужих мнений, это явление называется ...

- а) групповщина**
- б) системность
- в) синергетический эффект
- г) правильного ответа нет

27. Отрицательное влияние группы на индивида

- а) поддержка
- б) стабильность
- в) обезличивание**
- г) обучение

28. Несуществующий тип научения поведению на основе ...

- а) рефлексорного поведения
- б) предыдущего опыта
- в) мобилизации потенциала**
- г) наблюдения поведения

29. Если человек приемлет ценности организации, но не приемлет нормы поведения, он ...

- а) оригинал**
- б) бунтарь
- в) преданный сотрудник
- г) приспособленец

30. Четыре типа периодической компенсации:

- а) компенсация через фиксированный интервал времени**
- б) через переменный интервал времени**

в) компенсация в зависимости от фиксированной нормы

г) в зависимости от переменной нормы

КЛЮЧ

1	в	11	в	21	г
2	б	12	б	22	б
3	в	13	а	23	бвг
4	в	14	б	24	б
5	б	15	а	25	а
6	в	16	а	26	а
7	в	17	в	27	в
8	а	18	а	28	в
9	а	19	б	29	а
10	г	20	в	30	абвг

Критерии оценки:

-оценка зачтено выставляется студенту, если дано не менее 60% правильных ответов;

-оценка не зачтено выставляется студенту, если дано менее 60% правильных ответов.

Методические материалы оценивания знаний, умений и навыков

С целью определения уровня овладения компетенциями, закрепленными за дисциплиной, в заданные преподавателем сроки проводится текущий и промежуточный контроль знаний, умений и навыков каждого обучающегося. Все виды текущего контроля осуществляются на практических занятиях. Исключение составляет устный опрос, который может проводиться в начале или конце лекции в течение 15-20 мин. с целью закрепления знаний терминологии по дисциплине. При оценке компетенций принимается во внимание формирование профессионального мировоззрения, определенного уровня культуры, этические навыки, навыки владения вычислительной техникой и программными продуктами для решения практических задач, а также личные качества обучающегося формирования.

Процедура оценивания компетенций обучающихся основана на следующих стандартах:

1. Периодичность проведения оценки (1 раз в неделю).
2. Многоступенчатость: оценка (как преподавателем, так и студентами группы) и самооценка обучающегося, обсуждение результатов и комплекс мер по устранению недостатков.
3. Единство используемой технологии для всех обучающихся, выполнение условий сопоставимости результатов оценивания.
4. Соблюдение последовательности проведения оценки: предусмотрено, что развитие компетенций идет по возрастанию их уровней сложности, а оценочные средства на каждом этапе учитывают это возрастание. Так в начале семестра идет накопление знаний по дисциплине, на проверку которых направлены такие оценочные средства как подготовка докладов, дискуссии, устный опрос и т.д. Далее, в середине семестра проводится контрольная работа, позволяющая оценить не только знания, но и умения студентов по их применению. В последующие недели семестра делается акцент на компонентах «уметь» и «владеть» посредством выполнения типовых задач с возрастающим уровнем сложности. На последних неделях семестра предусмотрены

устные опросы с практикоориентированными вопросами и заданиями. На заключительном практическом занятии проводится тестирование по дисциплине.

Краткая характеристика процедуры реализации текущего и промежуточного контроля для оценки компетенций обучающихся представлена в таблице.

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика процедуры оценивания компетенций	Представление оценочного средства в фонде
Устный опрос	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения.	Перечень вопросов для проведения устного опроса
Контрольная работа	Средство контроля усвоения учебного материала дисциплины, сформированности практических навыков	Задания для контрольной работы
Тестирование	Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины	Тестовые задания по темам/разделам дисциплины
Зачет	Проводится в заданный срок, согласно графику учебного процесса. Зачет проходит в форме собеседования по билету. При выставлении оценок учитывается уровень приобретенных компетенций студента. Компонент «знать» оценивается теоретическими вопросами по содержанию дисциплины, компоненты «уметь» и «владеть» - практикоориентированными заданиями. Аудиторное время, отведенное студенту, на подготовку - 40 мин.	Комплект вопросов к зачету

Тест для проверки остаточных знаний по дисциплине «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»

Вариант 1

1. 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

2. 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 д.р.
- 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.

3. 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

4. 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) нет правильного ответа

5. 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

6. Три задачи, которые должна решить организация на этапе вхождения нового работника а) в организационное окружение:

- б) создать доброжелательную атмосферу
 - в) ознакомить с новыми нормами поведения
 - г) разрушить старые поведенческие нормы входящего человека
- заинтересовать его в работе
привить ему новые нормы поведения

7. 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

8. 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

9. 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

10. 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

11. Назовите типы периодической компенсации:

- а) компенсация через фиксированный интервал времени
- б) через переменный интервал времени
- в) компенсация в зависимости от фиксированной нормы
- г) все ответы верны

12. К установлению взаимодействия человека и организации существует ... подхода.

- а) два
- б) три
- в) четыре
- г) пять

13. 4 типа адаптации человека в организации:

- а) отрицание, принятие всех норм ценностей, объективизм, индивидуализм
- б) отрицание, конформизм, мимикрия, адаптивный индивидуализм
- в) конформизм, бюрократизм, демократизм, отрицание
- г) объективизм, мимикрия, демократизм, консюмеризм

14. 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

15. Противоречия в ролевых конфликтах

- а) Ожидание коллег не соответствует действиям членов организации
- б) Нет правильного отчета
- в) Все ответы верны
- г) Противоречия между человеком и определенной ему ролью

16. Назовите подход к устранению конфликтов при исполнении ролей:

- а) нет правильного ответа
- б) все ответы верны
- в) перестановка людей
- г) переход на новую работу

17. 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

18. Назовите возможный тип компенсации:

- а) положительная
- б) отрицательная
- в) нет правильного ответа
- г) все ответы верны

19. Два подхода к установлению соответствия роли и места

- а) роль является основополагающей в установлении. Исходной точкой является место, на которое претендует человек
- б) роль является основополагающей в установлении. Взаимосвязь места и роли в организации
- в) установление по принципу «Не место красит человека». Исходной точкой является место, на которое претендует человек
- г) взаимосвязь места и роли в организации. Установление по принципу «Не место красит человека»

20. 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

21. 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

22) 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

23. Сущность приемлемости роли

- а) Неосознанное выполнение роли, с целью получения результата для данной организации
- б) Мотивация работника, с целью удовлетворения задач организации
- в) Человек готов выполнять роль осознанно, исходя из того, что выполнение данной роли будет давать ему определенное удовлетворение и приведет к получению положительного результата
- г) Полное удовлетворение своей деятельностью

24. Составляющая, которой не хватает в модели взаимодействия человека и организационного окружения

- а) вход
- б) обратная связь
- в) выход
- г) преобразование

25. 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

26. Три общих правила обработки информации человеком, позволяющих свести ее до образов:

- а) завершение интерпретации информации
- б) нет правильного ответа
- в) все ответы верны
- г) установление сходства и приблизительности

27. 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

28. 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

29. Стереотипизация – это ...

- а) выбор из множества явлений наиболее типичных
- б) сведение множества наблюдаемых фактов к наиболее простому
- в) выбор наиболее характерного состояния объекта из множества состояний
- г) сведение сложного и оригинального явления к упрощенному представлению

30. 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

**Тест для проверки остаточных знаний по дисциплине
«ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»**

Вариант 2

1. Три составляющие, под влиянием которых складывается восприятие человека человеком:
 - а) воспринимаемый человек; воспринимающий человек; ситуация восприятия
 - б) нет верного ответа
 - в) высокая взаимозависимость и низкая дифференциация в оплате труда
 - г) все вышеперечисленные
2. Противопоставление интересов членов групп и борьба между ними наблюдается в случае ...
 - а) стереотипизации
 - б) слияния
 - в) конфликта
 - г) кооперации
3. Характер, который не может носить взаимодействие человека с группой
 - а) стереотипизация
 - б) кооперация
 - в) слияние
 - г) конфликт
4. Когда в группе складывается ощущение неуязвимости, атмосфера конформизма и невосприятие чужих мнений, это явление называется ...
 - а) групповщина
 - б) системность
 - в) синергетический эффект
 - г) правильного ответа нет
5. Отрицательное влияние группы на индивида
 - а) поддержка
 - б) стабильность
 - в) обезличивание
 - г) обучение
6. «Статус и роли» относятся к ...
 - а) характеристикам членов группы
 - б) ситуационным характеристикам
 - в) структурным характеристикам
 - г) неформальным характеристикам
7. Три важные характеристики группы (наличие территории, личное пространство, взаимное расположение мест) относятся к:
 - а) ситуационное пространство
 - б) структурное расположение
 - в) внутренняя сфера контроля
 - г) пространственное расположение
8. Фактор, не влияющий на функционирование группы:
 - а) характеристики членов групп
 - б) управленческие характеристики
 - в) структурные характеристики группы
 - г) ситуационные характеристики
9. Характеристики меньше всего зависящие от членов групп и групп в целом:
 - а) структурные
 - б) ситуационные
 - в) характеристики членов групп
 - г) управленческие характеристики

10. Между членом группы и группой устанавливаются доверительные отношения в случае ...
- а) кооперации
 - б) стереотипизации
 - в) нет верного ответа
 - г) дисциплинированной при исполнении решений
11. Чтобы команды стали самоорганизующимися единицами, важно обеспечить ...
- а) наличие ресурсов для работы команды
 - б) адекватные коммуникации между ними
 - в) полную самостоятельность работы
 - г) точность поставленных целей
12. Командная организация труда обеспечивает ...
- а) командный дух
 - б) высокую мотивацию
 - в) получение синергии
 - г) повышение производительности труда
13. Системное поведение человека в организации может быть представлено с позиции:
- а) с позиции взаимодействия человека с организационным окружением
 - б) все ответы верны
 - в) с позиции взаимодействия человека с организационным окружением
 - г) с позиции внешней окружающей среды
14. . Модель взаимодействия человека и организационного окружения – это модель ...
- а) воздействия человека на организационное окружение
 - б) включения человека в организационное окружение
 - в) воздействия организационного окружения на человека
 - г) человеческого поведения в организации
15. Процесс включения человека в организационное окружение — это ...
- а) специализация
 - б) социализация
 - в) интеграция
 - г) дифференциация
16. Выделяют ... предельных типа поведения человека в организации.
- а) три
 - б) четыре
 - в) два
 - г) пять
17. Несуществующий тип научения поведению на основе ...
- а) рефлексорного поведения
 - б) предыдущего опыта
 - в) мобилизации потенциала
 - г) наблюдения поведения
18. Если человек приемлет ценности организации, но не приемлет нормы поведения, он ...
- а) оригинал
 - б) бунтарь
 - в) преданный сотрудник
 - г) приспособленец
19. Организационное окружение включает те элементы организационной среды, которые взаимодействуют с ...
- а) внешней средой
 - б) группой в целом

- в) человеком
- г) руководителем

20. Организация рассматривает человека в модели взаимодействия человека и организационного окружения с позиции ...

- а) цели организации
- б) продукта организации
- в) техники
- г) ресурса

21. Синергетический эффект может породить ...

- а) антипатию и конфликтные отношения между членами группы
- б) взаимную поддержку на базе симпатий и дружеских отношений
- в) департаментализацию в организации
- г) стереотипизацию лидера

22. Если индивид не приемлет нормы поведения и ценности организации, то он ...

- а) оригинал
- б) приспособленец
- в) преданный сотрудник
- г) бунтарь

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

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

24. Изменение поведения человека на основе опыта, отражающего действия человека и реакцию окружающих на эти действия — это ...

- а) динамика развития
- б) научение поведению
- в) корпоративный дух
- г) неформальная социализация

25. 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

26. 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

27. Действия и поведение включает в себя ...

- а) мышление
- б) ценности
- в) знания
- г) мораль

28. Системы человека по теории мотивации Выготского:

- а) низшая физиологическая и высшая социальная системы человека
- б) низшая социальная и высшая духовная системы человека
- в) низшая материальная и высшая социальная системы человека
- г) низшая биологическая и высшая духовная системы человека

29. Группы потребностей по теории Альдерфера

- а) существования, связи, роста

- б) физиологические, социальные, психологические
- в) власти, влияния, самореализации
- г) материальные, социальные, интеллектуальные

30. В теории двух факторов Герцберга выделяются:

- а) внутренние мотивирующие факторы и внешние факторы здоровья
- б) внутренние физиологические факторы и внешние социальные
- в) внутренние психологические факторы и внешние факторы условий
- г) внутренние поведенческие факторы и внешние факторы мотивации

**Тест для проверки остаточных знаний по дисциплине
«ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»**

Вариант 3

1. В все потребности человека разделены по теории Альдерфера на ... группы.
- а) четыре
 - б) две
 - в) три
 - г) пять
5. В теории МакКлелланда все потребности человека разделены на ... группы.
- а) две
 - б) три
 - в) четыре
 - г) пять
6. Группы потребностей по теории МакКлелланда
- а) существования, связи, роста
 - б) физиологические, социальные, психологические
 - в) достижения, соучастия, властвования
 - г) взаимопонимания, взаимовлияния, взаимодействия
7. В соответствии с теорией Маслоу существует ... групп потребностей.
- а) шесть
 - б) восемь
 - в) пять
 - г) семь
8. 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
9. Группы потребностей по теории Маслоу
- а) физиологические, безопасности, принадлежности и причастности, признания и самоутверждения, самовыражения
 - б) базовые, первичные, вторичные, социальные, интеллектуальные
 - в) существования, связи, влияния, роста, самоутверждения
 - г) материальные, идеальные, влияния и власти, взаимопонимания и взаимодействия, самоутверждения
10. Концепция партисипативного управления исходит из того, что человек, ...
- а) имеющий высокий уровень мотивации, дает большую отдачу
 - б) участвующий в корпоративных мероприятиях, имеет более высокую мотивацию
 - в) участвующий в корпоративной учебе, дает большую отдачу
 - г) принимающий участие во внутриорганизационной деятельности, работает более продуктивно
11. Теорию ожидания можно сформулировать как учение, описывающее зависимость мотивации от ...
- а) трех моментов: поставленной цели, наличия ресурсов и желания человека
 - б) двух моментов: уровня желаний человека и его возможностей
 - в) двух моментов: как много человек хотел бы получить и насколько возможно для него получить то, что он хотел бы получить
 - г) трех моментов: условий существования, существующих потребностей и социального окружения
12. Основная идея теории равенства состоит в том, что в процессе работы человек сравнивает ...

- а) свою зарплату с зарплатой коллег
- б) то, как были оценены его действия, с тем, как были оценены действия других
- в) свой объем работы с объемом работы коллег
- г) свои трудозатраты с трудозатратами коллег

13. Характеристики в теории постановки целей, от которых зависит уровень исполнения работы:

- а) сложность, специфичность, приемлемость, приверженность
- б) достижимость, значимость, масштаб, весомость
- в) актуальность, статусность, влияние, перспективность
- г) вероятность достижения, соответствие потребностям, уровень, масштаб

14. 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

15. Существует ... возможных сочетания изменений в поведении и культуре в организации.

- а) 3
- б) 2
- в) 5
- г) 4

16. Выявление лучшего поведения (конкурсы, соревнования) — это обряд ...

- а) усиления
- б) обновления
- в) разрешения конфликта
- г) ухода

17. ... предложил построить матрицу оценки «культурного» риска.

- а) Сате
- б) Квин-Рорбах
- в) Г. Шварц и С. Дэвис
- г) Парсон

18. Процесс внешней адаптации и выживания заключается в ...

- а) процессе достижения организацией своих целей и взаимодействия с представителями внешней среды
- б) процессе достижения организацией своих целей и задач, при спокойной внешней среде
- в) подстраивании под существующую среду
- г) координальной перестройки всех норм и ценностей организации с целью выживания

б. ... обнаружил связь между культурой и успехом в организации.

19. Процесс внутренней интеграции – это процесс...

- а) объединения подразделений организации
- б) нахождения способов совместной работы и сосуществования в организации
- в) объединения подразделений близких по специфике и структуре
- г) нет правильного ответа

20. 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

21. 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 д.р.

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.

22. 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

23. Правило обработки информации человеком, позволяющих свести ее до образов:

а) завершение интерпретации информации

б) нет верного ответа

в) все ответы верны

г) установление сходства и приблизительности

24. 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

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

а) стереотипизация

б) коопреация

в) слияние

г) конфликт

26. Когда в группе складывается ощущение неуязвимости, атмосфера конформизма и невосприятие чужих мнений, это явление называется ...

а) групповщина

б) системность

в) синергетический эффект

г) правильного ответа нет

27. Отрицательное влияние группы на индивида

а) поддержка

б) стабильность

в) обезличивание

г) обучение

28. Несуществующий тип научения поведению на основе ...

а) рефлексорного поведения

б) предыдущего опыта

в) мобилизации потенциала

г) наблюдения поведения

29. Если человек приемлет ценности организации, но не приемлет нормы поведения, он ...

а) оригинал

б) бунтарь

в) преданный сотрудник

г) приспособленец

30. Тип периодической компенсации:

а) компенсация через фиксированный интервал времени

б) нет верного ответа

в) все ответы верны

г) в зависимости от установленной нормы

КЛЮЧ

Тест для проверки остаточных знаний по дисциплине
«ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»

Вариант 1					
1	в	11	г	21	а
2	г	12	а	22	б
3	б	13	б	23	в
4	а	14	г	24	б
5	в	15	а	25	в
6	г	16	в	26	г
7	а	17	в	27	б
8	б	18	а	28	в
9	г	19	а	29	г
10	б	20	а	30	б
Вариант 2					
1	а	11	б	21	б
2	в	12	в	22	г
3	а	13	а	23	в
4	а	14	б	24	б
5	в	15	б	25	в
6	в	16	б	26	б
7	г	17	в	27	а
8	б	18	а	28	г
9	б	19	в	29	а
10	а	20	г	30	а
Вариант 3					
1	в	11	г	21	а
2	в	12	в	22	а
3	а	13	г	23	б
4	а	14	в	24	в
5	в	15	г	25	а
6	б	16	а	26	в
7	г	17	б	27	в
8	в	18	а	28	г
9	б	19	в	29	б
10	г	20	в	30	б

Фонд оценочных средств составлен в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль Производственный менеджмент

Разработчик, к.э.н., доцент Родионова Т.Г.

Фонд оценочных средств одобрен на заседании кафедры экономики и управления в АПК от «25» января 2024 года, протокол № 6.

Зав. кафедрой, к.э.н., доцент Шилова И.Н.