

Федеральное государственное образовательное бюджетное
учреждение высшего образования
«Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»

Уфимский филиал Финуниверситета

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Организационное поведение»

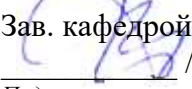
Разработчик: кафедра «Экономика, менеджмент и маркетинг»

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент

Образовательная программа: «Управление проектами»

РАССМОТРЕН
На заседании кафедры
«Экономика, менеджмент и маркетинг»

Протокол №10
от «30» июня 2020 г.

Зав. кафедрой

_____/Чувилин Д.В.
Подпись

Разработан основе
ОС ФГОБУ ВО Финуниверситета по
направлению 38.03.02 Менеджмент (уровень
бакалавриата) № 2324/о от 26.12.2017 г.

Оценочные средства для оценки сформированности компетенций

Вопрос 1. (ПКН-1) Организационное поведение как новая научная дисциплина начала развиваться в:

- (1) в начале XX века;
- (2) 20-е гг. XX в.;
- (3) в начале XXI в.;
- (4) 60-70 гг. XX в.

Вопрос 2. (ПКН-1) Выберите определение, наиболее полно отражающее основные цели дисциплины «Организационное поведение»:

- (1) понять, научиться предсказывать поведение людей в организации, а также управлять им;
- (2) объяснить причины поступков индивидов в определенных условиях;
- (3) предсказание поведения работников в будущем;
- (4) овладение навыками управления людьми.

Вопрос 3. (ПКН-1) Основными тенденциями развития общества, влияющими на организационное поведение, являются:

- (1) развитие многополярного мира;
- (2) климатические изменения;
- (3) развитие психогенетики;
- (4) стремительное развитие технологий.

Вопрос 4. (ПКН-1) Развитие современных компьютерных технологий приводит к тому, что:

- (1) уменьшается объем рабочей нагрузки сотрудника;
- (2) повышается мотивация трудовой деятельности;
- (3) допускается дистанционное присутствие сотрудника на работе;
- (4) облегчается формирование команды.

Вопрос 5 (ПКН-1) Все процессы в виде целостных систем, обладающих новыми качествами, рассматривает следующий современный подход к управлению:

- (1) системный;
- (2) ситуационный;
- (3) процессный;
- (4) сценарный.

Вопрос 6 (ПКН-1) Основным элементом координационного механизма управления конфликтной ситуацией является:

- (1) цепь команд;
- (2) разъяснение требований к работе;
- (3) система вознаграждения;
- (4) столкновение оппонентов.

Вопрос 7. (ПКН-1) Базовым условием функционирования самоуправляемых команд является:

- (1) усиление контроля за работой группы;
- (2) работники являются узкими специалистами;
- (3) обладание работниками разнообразными навыками;
- (4) приверженность высшим уровням менеджмента.

Вопрос 8. (ПКН-4) Немногочисленные группы людей, объединенных на основе взаимных симпатий, общих интересов, увлечений и находящихся в непосредственном взаимодействии, являются

Вопрос 9. (ПКН-4) Осознанное побуждение к достижению конкретной цели, понимаемое индивидом как личностная необходимость, – это ...

Вопрос 10. (ПКН-4) Основные формы сопротивления персонала изменениям:

- (1) слухи, утаивание информации;
- (2) открытая, закрытая;
- (3) сопротивление подчиненных, сопротивление руководителей;
- (4) забастовки, увольнения, неподчинение.

Вопрос 11. (ПКН-4) Признаком какого типа внутриорганизационной карьеры являются доверительные обращения руководителя к сотруднику:

- (1) центростремительная;
- (2) вертикальная;
- (3) горизонтальная;
- (4) ступенчатая.

Вопрос 12. (ПКН-4) Назовите тип карьеры, характеризующейся тем, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии карьеры, которые он может пройти последовательно как в одной, так и в различных организациях, но в рамках профессии и одной области деятельности, в которой он специализируется:

- (1) неспециализированная;
- (2) внутриорганизационная;
- (3) специализированная;
- (4) центростремительная.

Вопрос 13. (ПКН-4) Коллективизм (потребность быть в коллективе) характерен для стиля управления персоналом:

- (1) в ФРГ;
- (2) в Японии;
- (3) во Франции;
- (4) в США.

Вопрос 14. (ПКН-4) Совокупность процессов, которые побуждают и ориентируют поведение человека -

Вопрос 15. (ПКН-4) Заключение трудовых договоров позволяет удовлетворить потребность:

- (1) в уважении;
- (2) в самореализации;
- (3) в безопасности;
- (4) в стремлении к власти.

Вопрос 16. (ПКН-4) Постоянная угроза увольнения за несоответствие занимаемой должности:

- (1) увеличивает лояльность организации;
- (2) уменьшает лояльность организации;
- (3) не влияет на преданность организации;
- (4) снижает степень конфликтности личности.

Вопрос 17. (ПКН-4) Повышенная эмоциональная связь, которую сотрудник ощущает с компанией и которая влияет на него/неё, заставляя добровольно прилагать больше усилий к выполнению своей работы – это:

- (1) лояльность персонала;
- (2) вовлеченность персонала;
- (3) привязанность персонала;
- (4) лояльность клиента.

Вопрос 18. (ПКН-4) Авторитарного стиля в управлении следует придерживаться:

- (1) когда работник нуждается в помощи, в управлении;
- (2) только при наличии высококвалифицированного персонала;
- (3) если работник может взять на себя ответственность за выполнение работы и принятия всех решений;
- (4) когда работник хочет взять ответственность на себя и принимать все решения относительно взятых обязательств.

Вопрос 19. (ПКН-4) Очень дружественное место работы, где у людей масса общего, характеризует организационную культуру

Вопрос 20. (ПКН-4) Вовлеченность каждого работника в дела организации усиливается благодаря функции корпоративной культуры

Критерии оценивания:

Оценкой «отлично» (зачет) оценивается полное освоение компетенции по данной дисциплине – 85 и выше баллов.

Оценкой «хорошо» (зачет) оценивается усвоение компетенции, однако в ответах допускаются неточности и незначительные ошибки – от 70 до 84 баллов.

Оценка «удовлетворительно» (зачет) свидетельствует о том, что студент освоил компетенции, допускает отдельные ошибки – от 50 до 69 баллов.

Оценка «неудовлетворительно» (незачет) выставляется в том случае, если студентом компетенции не освоены и ответы содержат существенные ошибки – менее 50 баллов.

Ключ к тесту

[illegible]