


МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Тульский государственный университет»

Институт права и управления
Кафедра «Финансы и менеджмент»

Утверждено на заседании кафедры
«Финансы и менеджмент»
«22» января 2021 г., протокол №6

Заведующий кафедрой

 Сабинина А.Л.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ) ДЛЯ
ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО
ДИСЦИПЛИНЕ**

«Организационное поведение»

**основной профессиональной образовательной программы
высшего образования – программы бакалавриата**

по направлению подготовки
38.03.02 Менеджмент

с направленностью (профилем)
Менеджмент (в строительстве)

Форма(ы) обучения: очная, очно-заочная, заочная

Идентификационный номер образовательной программы: 380302-03-21

Тула 2021 год

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ
фонда оценочных средств (оценочных материалов)

Разработчик:

Булавкина О.В., доцент, к.э.н., доцент



(подпись)

1. Описание фонда оценочных средств (оценочных материалов)

Фонд оценочных средств (оценочные материалы) включает в себя контрольные задания и (или) вопросы, которые могут быть предложены обучающемуся в рамках текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю). Указанные контрольные задания и (или) вопросы позволяют оценить достижение обучающимся планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), установленных в соответствующей рабочей программе дисциплины (модуля), а также сформированность компетенций, установленных в соответствующей общей характеристике основной профессиональной образовательной программы.

Полные наименования компетенций представлены в общей характеристике основной профессиональной образовательной программы.

2. Оценочные средства (оценочные материалы) для проведения текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине (модулю)

Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-1

Индикатор достижения компетенции ПК-1.1

1. Большинство людей хотят защищенности – это высказывание относится к...?

1 – «теории X» Д. Макгрегора

2 – «теории Y» Д. Макгрегора

3 – «к теории Z» Оучи

2. Труд – процесс естественный; если условия благоприятные, то люди не только примут на себя ответственность, но и будут стремиться к ней – это высказывание относится к...?

1 – X

2 – Y

3 – Z

3. Руководитель собирает подчинённых, излагает им проблему и проводит обсуждение. Затем он сам принимает окончательное решение. Такой стиль лидерства обозначен Врумом и Йеттоном как...

1 – A2

2 – C2

3 – G2

4. Модель управленческих ориентаций руководителя (Ю. Д. Красовский) содержит шесть типов управленческих ориентаций, среди которых...

1 – поведенческая ориентация 2 – технократическая ориентация

3 – должностная ориентация

5. Что такое лидерство?

1 – это способность влиять на поведение других людей для достижения поставленной цели

2 – это возможность влиять на поведение других людей для достижения поставленной цели

3 – это принуждение

6. Что понимается в коммуникации под шумом?

- 1 – семантические преграды в общении
 - 2 – плохая обратная связь
 - 3 – все, что искажает смысл сообщения
7. В организационных коммуникациях могут иметь место три преграды:
- 1 – кодирование, декодирование, передача информации
 - 2 – искажение сообщений, информационные перегрузки, неудовлетворительная структура организации
 - 3 – искажение сообщений, неправильное кодирование, неправильное декодирование
8. Что понимается в коммуникации под шумом?
- 1 – семантические преграды в общении
 - 2 – плохая обратная связь
 - 3 – все, что искажает смысл сообщения
9. В организационных коммуникациях могут иметь место три преграды:
- 1 – кодирование, декодирование, передача информации
 - 2 – искажение сообщений, информационные перегрузки, неудовлетворительная структура организации
 - 3 – искажение сообщений, неправильное кодирование, неправильное декодирование
10. Руководитель не успевает прочитать все входящие документы и дать ответы на них. О каком виде шума в организационных коммуникациях идёт речь?
- 1 – искажение сообщений
 - 2 – информационные перегрузки
 - 3 – плохая структура организации

Индикатор достижения компетенции ПК-1.2

1. Когда необходимо использовать как метод преодоления сопротивления переменам облегчение и поддержку?
 - 1 – когда изменения надо провести очень быстро
 - 2 – когда персонал плохо разбирается в предстоящих изменениях
 - 3 – когда люди точно знают, что они потеряют в процессе реорганизации рабочее место
2. Схема 7С компании МакКинси включает в себя 7 переменных, среди которых ...
 - 1 – коммуникации
 - 2 – стратегия
 - 3 – культура
3. Один из методов устранения сопротивления переменам – кооптация. Это значит, что ...
 - 1 – главную роль в принятии решения по проблемному вопросу передают тому, кто больше всех сопротивляется перемене
 - 2 – человек проходит переквалификацию за счет фирмы и ему предоставляется другое рабочее место
 - 3 – персонал своевременно информируют о сути изменений
4. Какой из перечисленных факторов может заставить руководство организации осознать необходимость перемен?
 - 1 – высокая производительность труда
 - 2 – низкая текучесть кадров
 - 3 – возросшая конкуренция на рынке
5. Сколько этапов включает в себя модель организационных изменений Л. Грейнера?
 - 1 – 9

2 – 6
3 – 3

6. В каком случае для преодоления сопротивления переменам в организации целесообразно использовать метод принуждения?

- 1 – необходимо «купить» профсоюзных руководителей
- 2 – персонал не обладает достаточной информацией о цели изменений
- 3 – необходимо быстро провести изменения, руководство обладает достаточной властью

7. Используя методику компании 3М, определите ступень ответственности, на которой находится профессия А, для которой в таблице приведена экспертная оценка.

№	Оцениваемый фактор профессии А	Диапазон оценки	Экспертная оценка данного фактора
1.	Знания	0 - 1,5	K1 = 0,5
2.	Профессиональный опыт	0 - 6,5	K2 = 4,0
3.	Рассудительность	0 - 2,0	K3 = 1,2
4.	Ручной труд	0 – 1,2	K4 = 0,6
5.	Ответственность за использование комплектующих деталей и материалов	0 – 3,7	K5 = 2,5
6.	Ответственность за инструменты и оборудование	0 – 2,0	K6 = 1,0
7.	Психологическая нагрузка	0 – 1,5	K7 = 1,0
8.	Физические усилия	0 – 2,8	K8 = 1,4
9.	Условия труда	0 – 2,0	K9 = 1,0
10.	Вредность работы	0 – 1,5	K10 = 0,5

8. Используя модель управленческих ориентаций руководителя (Ю.Д. Красовский), изобразите управленческую ориентацию руководителя из приведённой ниже ситуации.

Четвёртый год отделом коммерческого банка руководит военный в отставке, канд. технических наук. Психологическая атмосфера в отделе тяжелая, напоминающая взаимоотношения солдат и офицеров в армии: малейшее отступление от намеченного руководителем плана считается проступком, за которым следует немедленное наказание. Поощряет он редко. Убежден, что идеи подчиненных – его полная собственность, поэтому через какое-то время выдает их за свои. Ждёт от подчиненных творческих, эффективных идей. Все решения он принимает единолично, без согласования с подчиненными. Требуя неукоснительного соблюдения инструкций. Тем не менее, при выполнении задания персонал имеет некоторую свободу в планировании рабочего времени. В общении жесткий и грубый. Личными делами сотрудников не интересуется, болезнь расценивает как дезертирство.

9. Разработайте и обоснуйте систему мотивации труда для следующих профессий:

1. Шеф – повар в элитном ресторане
2. Начальник цеха на фарфоровом заводе

Индикатор достижения компетенции ПК-1.3

1. Руководитель дал подчинённому задание для исполнения. Как руководитель может проверить, правильно ли подчинённый его понял?
 - 1 – используя обратную связь
 - 2 – используя тестирование
 - 3 – используя невербальное общение
2. Каков признак целостного взгляда на организационное поведение?
 - а) Целостное ОП предполагает стремление к учету как можно меньшего числа влияющих на поведение людей факторов;
 - б) Целостное ОП предполагает стремление к учету интересов как можно большего числа менеджеров;
 - в) Целостное ОП предполагает стремление к учету как можно большего числа влияющих на поведение людей факторов.
3. К какому типу относится организация, если она идет на сознательный риск и балансирует всю совокупность рискованных вариантов?
 - 1 – к предпринимательскому
 - 2 – к приростному
 - 3 – к смешанному
4. Когда необходимо использовать как метод преодоления сопротивления переменам облегчение и поддержку?
 - 1 – когда изменения надо провести очень быстро
 - 2 – когда персонал плохо разбирается в предстоящих изменениях
 - 3 – когда люди точно знают, что они потеряют в процессе реорганизации рабочее место
5. Какой из приведённых ниже способов совершенствования организационных коммуникаций целесообразно использовать в случае, когда необходимо повысить эффективность производственной деятельности организации?
 - 1 – публикация информационных бюллетеней
 - 2 – регулирование информационных потоков
 - 3 – развитие системы сбора предложений
6. Какой из перечисленных инструментов относится к организационным каналам обратной связи?
 - 1 – ревизия в подразделении организации
 - 2 – телефонный звонок руководителя подчинённому
 - 3 – публикация информационных бюллетеней
7. В каком случае, согласно теории ожидания, мотивация будет слабой?
 - 1 – если мало значение каждого из трёх факторов мотивации
 - 2 – если мало значение хотя бы одного из трёх факторов
 - 3 – если значение затраченных усилий меньше значения валентности
8. Руководитель собирает подчинённых, излагает им проблему и проводит обсуждение. Затем он сам принимает окончательное решение. Такой стиль лидерства обозначен Врумом и Йеттоном как...
 - 1 – A2
 - 2 – C2
 - 3 – G2
9. Модель управленческих ориентаций руководителя (Ю. Д. Красовский) содержит шесть типов управленческих ориентаций, среди которых...

- 1 – поведенческая ориентация 2 – технократическая ориентация
3 – должностная ориентация

10. В каком случае может возникнуть сопротивление переменам?

- 1 – люди считают, что и так все хорошо
2 – люди надеются, что их доходы вырастут
3 – люди знают, что сохраняют рабочие места

3. Оценочные средства (оценочные материалы) для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-1 (диф. зачет)

Индикатор достижения компетенции ПК-1.1

1. Какова основа авторитарной модели организационного поведения?

- 1- экономические ресурсы
2- власть
3- руководство

2. Какова основа коллегиальной модели организационного поведения?

- 1- экономические ресурсы
2- партнёрство
3- руководство

3. В какой модели ОП результатом деятельности сотрудников является энтузиазм?

- 1- опеки
2- поддерживающей
3- коллегиальной

4. Что такое лидерство?

- 1 – это способность влиять на поведение других людей для достижения поставленной цели
2 – это возможность влиять на поведение других людей для достижения поставленной цели
3 – это принуждение

5. Теория ожидания В. Врума относится к...?

- 1 – содержательным теориям мотивации
2 – к поведенческим теориям мотивации
3 – к процессуальным теориям мотивации

6. Теория мотивации Герцберга относится к...?

- 1 – содержательным теориям мотивации
2 – к поведенческим теориям мотивации
3 – к процессуальным теориям мотивации

7. Какое из определений процессуальных теорий мотивации верно?

- 1 – теории, основанные на идентификации внутренних побуждений людей

- 2 – теории, основанные на анализе поведения людей с учетом их восприятия и познания
 - 3 – теории, основанные на оценке материальных потребностей людей
8. В каком случае, согласно теории ожидания, мотивация будет слабой?
- 1 – если мало значение каждого из трёх факторов мотивации
 - 2 – если мало значение хотя бы одного из трёх факторов
 - 3 – если значение затраченных усилий меньше значения валентности
9. Что означает кооптация как метод преодоления сопротивления изменениям?
- 1 – передача персоналу полной и своевременной информации о сути предстоящих изменений и методах их внедрения
 - 2 – передача прав по подготовке и внедрению изменений группе или лицу, которые больше всего сопротивляются нововведениям
 - 3 – поиск персоналу, который планируют сократить, новых рабочих мест по их профессиям
10. Какая причина может привести к конфликту в процессе внедрения новшеств на рабочем месте?
- 1- игнорируются традиции неформальной группы
 - 2- работники принимали участие в подготовке изменений
 - 3- инициатор реформ пользуется заслуженным уважением

Индикатор достижения компетенции ПК-1.2

1. Формула баланса власти руководителя и подчиненных имеет вид:
- 1 – власть руководителя над подчиненными : зависимость подчиненных от руководителя = власть подчиненных над руководителем : зависимость руководителя от подчиненных
 - 2 – зависимость подчиненных от руководителя = власть руководителя над подчиненными
 - 3 – зависимость руководителя от подчиненных = власть подчиненных над руководителем
2. Большинство людей хотят защищенности – это высказывание относится к...?
- 1 – «теории Х» Д. Макгрегора
 - 2 – «теории У» Д. Макгрегора
 - 3 – «к теории Z» Оучи
3. Что представляет собой неформальный коммуникационный канал?
- 1 – финансовый отчет организации
 - 2 – слухи
 - 3 – служебная записка работника директору
4. Если организация планирует изменить свою организационную структуру, то параллельно обязательно следует?
- 1 – изменить информационную систему организации
 - 2 – создать новое подразделение
 - 3 – усилить обратную информационную связь

5. Какой из методов преодоления сопротивления переменам в организации лучший?

- 1 – вариантный
- 2 – гибкий
- 3 – превентивный

6. Разработайте и обоснуйте систему мотивации труда для следующих профессий:

- 1. Ландшафтный дизайнер
- 2. Парикмахер

7. Рассчитайте часовые тарифные ставки по каждой из ступеней ответственности для рабочих профессий, используя методику компании 3М и формулу для определения минимального месячного заработка на основе БПМ. Значение БПМ принять равным 7300 рублей в месяц. Продолжительность рабочего месяца – 176 часов. К п.н. = 0, 83, К с.н. = 1,22.

8. Определите координаты стиля лидерства каждого из руководителей на управленческой решетке Блейка и Мутона. Дайте характеристику каждому из выявленных стилей лидерства.

1.	В коллективе, возглавляемом данным руководителем, проводятся обследования социально - психологического климата, мнений, настроения людей.	Белов Сахаров Сидоров	часто системат. иногда
2.	Руководитель обосновывает и отстаивает мнение коллектива перед вышестоящим руководством, если убежден в справедливости этого мнения.	Белов Сахаров Сидоров	Часто часто никогда
3.	Руководитель прикладывает все усилия, чтобы добиться от подчиненных выполнения плановых заданий в срок и с высоким качеством.	Белов Сахаров Сидоров	системат. часто часто
4.	Подчиненные четко знают свои и общие задачи и цели, стоящие перед организацией.	Белов Сахаров Сидоров	иногда часто системат.
5.	Руководитель допускает, чтобы подчиненные устанавливали свой темп, режим и порядок выполнения работы, если это не мешает получению высоких результатов.	Белов Сахаров Сидоров	часто иногда никогда
6.	Осуществляет руководство, консультируясь и советуясь в разумной мере с подчиненными.	Белов Сахаров Сидоров	системат. иногда иногда
7.	Для обеспечения контроля за выполнением планов требует, чтобы подчиненные информировали бы его о проделанной им работе.	Белов Сахаров Сидоров	иногда системат. часто
8.	Считает, что в условиях НТП человек лучше работает в принудительном режиме, задаваемом машинами, технологией или организацией процесса.	Белов Сахаров Сидоров	никогда иногда системат.
9.	Анализирует работу своих подчиненных и делает вывод, что они недостаточно знающие и умелые работники, у них не хватает деловитости.	Белов Сахаров Сидоров	никогда иногда часто
10.	Руководитель читает книги и журналы по проблемам руководства коллективом.	Белов Сахаров Сидоров	часто часто никогда

11.	Оплата и стимулирование труда в коллективе осуществляется в соответствии с реальным вкладом каждого в общий результат.	Белов Сахаров Сидоров	системат. часто часто
12.	В коллективе, которым руководит данный менеджер, происходят конфликты.	Белов Сахаров Сидоров	иногда иногда часто
13.	Производственные результаты коллектива, которым руководит данный менеджер, бывают высокими.	Белов Сахаров Сидоров	часто часто часто
14.	Для обеспечения физического здоровья подчиненных на работе и в быту, менеджер побуждает их укреплять свое здоровье.	Белов Сахаров Сидоров	системат. часто иногда

Индикатор достижения компетенции ПК-1.3

1. Какой властью может обладать подчиненный?

- 1 – традиционной (законной)
- 2 – вознаграждения
- 3 – экспертной

2. В каком случае целесообразно использовать образование и информирование как метод преодоления сопротивления изменениям?

- 1 – когда нужно выиграть время с целью изменения ситуации в пользу руководства организацией
- 2 – когда люди плохо информированы о сути предстоящих изменений
- 3 – когда люди знают, что они потеряют рабочие места

3. Что является следствием информационной перегрузки?

- 1 – отсев информации, кажущейся человеку прагматическим шумом
- 2 – активизация работы мозга
- 3 – принятие очень взвешенных решений

4. Какие два стиля лидерства предложил рассматривать Д. МакГрегор?

- 1 – либеральный и демократический
- 2 – либеральный и авторитарный
- 3 – авторитарный и демократический

5. Какие стили лидерства предложил рассматривать К. Левин?

- 1 – либеральный и демократический
- 2 – либеральный, демократический, авторитарный
- 3 – авторитарный, демократический, автократический

6. Какая характеристика конъюнктурной стадии развития поведенческого имиджа организации верна?

- 1 – имиджевые регуляторы становятся важными нормами поведения персонала
- 2 – осуществляется целевая имиджевая настройка персонала и саморегуляция своего поведения
- 3 – имиджевые регуляторы не оказывают влияния на поведение персонала

7. Какой из приведённых ниже способов совершенствования организационных коммуникаций целесообразно использовать в случае, когда необходимо повысить эффективность производственной деятельности организации?
- 1 – публикация информационных бюллетеней
 - 2 – регулирование информационных потоков
 - 3 – развитие системы сбора предложений
8. Что означают точки в поле НПК модели Фидлера?
- 1 – наиболее эффективный стиль лидерства в данной ситуации
 - 2 – наименее эффективный стиль лидерства в данной ситуации
 - 3 – структурированность задачи
9. По какому из перечисленных критериев оценивается ситуация в модели принятия решений Врума – Йеттона?
- 1 – характер подчиненных
 - 2 – половая принадлежность руководителя
 - 3 – значение качества решения
10. Какое из перечисленных вознаграждений относится к внутреннему вознаграждению?
- 1 – премия
 - 2 – оплата транспортных расходов фирмой
 - 3 – чувство значимости работы