

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»

**Институт управления и государственной службы
Кафедра управления персоналом и экономической теории**

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института управления и
государственной службы
В.Г. Харьковский
(подпись)
«15» января 2025 года



**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине**

Организационное поведение в управлении персоналом

(наименование учебной дисциплины, практики)

38.03.03 Управление персоналом

(код и наименование направления подготовки (специальности))

«Управление персоналом»

(наименование профиля подготовки (специальности, магистерской программы); при отсутствии ставится прочерк)

Разработчик:
Старший преподаватель

(подпись)

Стрижко Е.В.

ФОС рассмотрен и одобрен на заседании кафедры управления персоналом и экономической теории от «14» января 2025 г., протокол № 10

Заведующий кафедрой
Управления персоналом
и экономической теории

(подпись)

Чумаченко Г.В.

Луганск 2025 г.

**Комплект оценочных материалов по дисциплине
«Организационное поведение в управлении персоналом»**

Задания закрытого типа

Задания закрытого типа на выбор правильного ответа

1. *Выберите один правильный ответ.*

Что означает термин «организационное поведение»?

- А) Системный анализ организации;
- Б) Изучение взаимодействия людей в организации;
- В) Процессы производства товаров;
- Г) Методы управления проектами.

Правильный ответ: Б.

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2)

2. *Выберите один правильный ответ.*

Какой из факторов влияет на формирование командной эффективности?

- А) Взаимодействие и взаимозависимость;
- Б) Избегание конфликтов;
- В) Отсутствие разногласий;
- Г) Индивидуальная ответственность.

Правильный ответ: А.

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2)

3. *Выберите один правильный ответ*

Субъектами организационного поведения являются:

- А) управление, руководство, лидерство;
- Б) культура, менталитет, ценности;
- В) личность, группа, организация.
- Г) организационная структура.

Правильный ответ: В.

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2)

Задания закрытого типа на установление соответствия

1. *Установите соответствие между названиями моделей организационного поведения и их краткой характеристикой:*

Модели поведения:	организационного	Характеристика:
----------------------	------------------	-----------------

1) Коллегиальная модель организационного поведения		
---	--	--

А) концепция, утверждающая, что воздействия на поведение сотрудников и контроль над их действиями осуществляются посредством

2) Авторитарная модель
организационного поведения

реализации власти лиц, наделенных
официальными полномочиями

Б) представляет собой дальнейшее
развитие поддерживающей модели.
Основана на утверждении, что
командная работа побуждает
сотрудников организации к принятию
на себя ответственности за
осуществление процесса труда. В
качестве ключевого элемента данная
модель включает группу, стремящихся
к общей цели людей, предполагает
формирование у работников чувства
партнерства, ощущения своей
необходимости и полезности

3) Опекунская модель
организационного поведения

В) данная модель базируется на
концепции, утверждающей, что
поведение и действия работников
организации определяются их
потребностями в безопасности и
чувстве защищенности. Предполагает
формирование трудовых отношений
таким образом, чтобы усиливалась
зависимость сотрудника от
организации. При этом со стороны
сотрудников обеспечивается лишь
пассивное сотрудничество

4) Поддерживающая модель
организационного поведения

Г) данная модель опирается не на
деньги или власть, а на руководство или
лидерство, когда менеджеры создают
климат, помогающий
индивидуальному росту работников и
использованию их способностей в
интересах организации. Базируется на
концепции, утверждающей, что
менеджеры должны поддерживать
работников в их стремлении к
профессиональному росту,
самоутверждению и одобрению со
стороны руководства

Правильный ответ: 1-Б, 2-А, 3-В, 4-Г.

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2)

2. Установите соответствие между названиями теорий, объясняющих развитие организационного поведения сотрудников и их характеристикой:

Теории, объясняющие развитие организационного поведения: Характеристика:

- | | |
|---|---|
| 1) Теория непредвиденных обстоятельств | А) утверждает, что, наблюдая и имитируя ролевые модели в окружающей рабочей среде сотрудники организации получают значительные объемы информации об эффективном нововведении в процессе труда (косвенное обучение) или обучаются на опыте других людей |
| 2) Теория подкрепления | Б) объясняет, как и почему люди делают обычные умозаключения, которые являются посредниками между восприятием событий и ответной реакцией на них |
| 3) Теория социального научения | В) базируется на том, что управленческий подход должен адаптироваться к ситуации, подстраиваться под нее. На структуру любой организации влияют внешние ограничения, и что организация должна разрабатывать формальные и неформальные мероприятия, которые помогают ей адаптироваться к внешним условиям и выживать |
| 4) Теория атрибуции | Г) стремление индивида объяснить достижения коллег или подчиненных улыбкой фортуны или простотой задач, а фиаско - недостаточными усилиями, отсутствием определенных индивидуальных характеристик или общих способностей |
| 5) Теория иерархии потребностей А. Маслоу | Д) базируется на положении о том, что наличие активной потребности не является единственным необходимым условием мотивации человека на достижение определенной цели |
| 6) Теория ожиданий | Е) базируется на том, что люди имеют множество различных |

7)Фундаментальная ошибка атрибуции

потребностей, но потребности можно разделить на пять основных категорий в виде строгой иерархической структуры
Ж) базируется на том, что люди имеют множество различных потребностей, но потребности можно разделить на пять основных категорий в виде строгой иерархической структуры

Правильный ответ: 1-В, 2-Д, 3-А, 4-Б, 5-Е, 6-Д, 7-Г.

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2)

3. Установите соответствие между названиями каналов власти и их характеристикой:

Название каналов власти:

Характеристика:

1) Власть авторитета

А) основанный на том, что исполнители постоянно испытывают потребность в информации, лидер обычно регулирует ее доступ к конкретным людям

2) Власть влияний

Б) руководитель, пользующийся у подчиненных авторитетом, осуществляет властное влияние на них без демонстрации своей властной уполномоченности

3) Власть должностного положения

В) базирующийся на том, что профессионально подготовленный лидер оказывается наделенным правом выступать в качестве эксперта и «судьи» по многим производственным проблемам

4) Власть информации

Г) Чем выше должностная позиция лидера, тем выше степень его властного влияния на людей

5) Власть компетенции

Д) базирующийся на побуждении людей к деятельности вопреки их желанию. Данный вид побуждения основан на страхе перед наказанием

6) Власть награждать

Е) один из каналов власти, основанный на том, что люди легко повинуются тому, кто имеет право и возможности награждать и миловать

7) Власть принуждения

Ж) основанный на взаимодействии лидера с влиятельными лицами, что даст ему косвенную силу власти

Правильный ответ: 1-Б, 2-Ж, 3-Г, 4-А, 5-В, 6-Е, 7-Д.

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2)

Задания закрытого типа на установление правильной последовательности

1. *Установите, истинно или ложно данное высказывание (И - Л).*

А) Социальная поддержка - совокупность различных видов деятельности и взаимоотношений, удовлетворяющая потребности работника в поддержке, уважении и положительной оценке результатов труда.

Б) Стереотип - устоявшееся представление о чем-либо. Часто стереотипы - это перепевы старых мифов и предрассудков. Они основаны на неопределенности, а иногда на страхе или угрозе, которые постоянно подкрепляются.

В) Узость взглядов - видение ситуации вокруг себя только с точки зрения собственных перспектив.

Г) Защитные стратегии - способы, с помощью которых человек борется против стрессовых факторов.

Правильный ответ: А-И, Б-И, В-И, Г-И.

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2)

2. *Установите, истинно или ложно данное высказывание (И - Л).*

А) Атрибуция - процесс интерпретации и определения индивидом побудительных причин своего поведения и действий других людей.

Б) Неприятие неопределенности - ощущение дискомфорта в условиях неопределенной ситуации, побуждающее индивидов добиваться прояснения положения.

В) Статус - социальный ранг личности в группе, мера уровня признания, уважения и принятия личности окружающими. Это относительная позиция человека внутри группы или общества.

Г) Стимул - некий фактор или действие, вызывающее отклик. Отклик - поведенческий результат стимула.

Д) Ожидания - оценка конкретной личностью вероятности определенного события.

Е) Валентность - степень значимости получения поощрения для индивида, его устремленность к достижению поставленной цели.

Ж) Влияние - признание того, что каждый работник сугубо индивидуально оценивает уровень оплаты труда (завышенный, справедливый, заниженный).

З) Чувствительность к справедливости - процесс, при котором поведение или характеристики одних людей воздействуют на поведение или характеристики других.

Правильный ответ: А-И, Б-И, В-И, Г-И, Д-И, Е-И, Ж-Л, З-Л.

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2)

3. *Установите правильную последовательность целей организационного поведения:*

А) Систематизированное описание поведения людей в различных ситуациях, которые возникают в процессе труда.

Б) Объяснение причин поступков индивидов и групп в определённых условиях.

В) Овладение навыками управления поведением людей в процессе труда и их совершенствование.

Г) Предсказание поведения работника в будущем.

Правильный ответ: А, Б, Г, В.

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2)

Задания открытого типа

Задания открытого типа на дополнение

1. *Вставьте пропущенные слова и словосочетания, по смыслу.*

_____ – поведенческие навыки, которые позволяют индивиду эффективно выполнять распоряжения руководителя.

Правильный ответ: Умение подчиняться.

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2)

2. *Вставьте пропущенные слова и словосочетания, по смыслу.*

_____ – это изменение поведения в результате реального или воображаемого давления на индивида со стороны окружения.

Правильный ответ: Подчинение.

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2).

3. *Вставьте пропущенные слова и словосочетания, по смыслу.*

_____ - совокупность различных видов деятельности и взаимоотношений, удовлетворяющая потребности работника в поддержке, уважении и положительной оценке результатов труда.

Правильный ответ: Социальная поддержка.

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2).

Задания открытого типа с кратким свободным ответом

1. *Дайте ответ на вопрос:*

Должен ли руководитель находить индивидуальный подход к каждому работнику: 1) да; 2) нет.

Правильный ответ: Да.

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2)

2. *Дайте ответ на вопрос:*

Какова цель создания организации.

Правильный ответ: Решение своих проблем и достижение общих целей организации.

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2)

3. *Дайте ответ на вопрос:*

Назовите причины объединения людей в группы

Правильный ответ: Потребность в общении, достижение общих целей.
Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2)

Задания открытого типа с развернутым ответом

1. *Почитайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите развернутый и обоснованный ответ.*

Необходимо провести анализ деловой ситуации и дать обоснованный ответ.

Ситуация. Руководство магазина считает, что отдел кадров подобрал в свое время не тех людей на должности, описание которых приводится ниже. Определить, что нужно сделать для заполнения этих должностей в будущем с большей эффективностью. Необходимо разработать модель личности для кандидата на каждую из должностей. Эта модель должна описывать наиболее важные черты личности, которые приведут к успеху в работе. Затем следует подготовить список вопросов к кандидату на должность, ответы на которые помогут совместить требования к работе с личностной характеристикой.

Время выполнения – 5 мин.

Ожидаемый ответ:

Заведующий секцией мужской и женской одежды. Менеджер в данной должности несет полную ответственность за поддержание соответствующего ассортимента товаров в секции; должен управлять продажей, координировать работу и обеспечивать развитие подчиненных ему продавцов. Он обязан играть активную роль в выявлении слабых сторон в работе каждого продавца и помогать ему (ей) в преодолении недостатков. Приблизительно половину своего рабочего времени менеджер проводит в зале секции, работая с покупателями. Заведующий складом. Менеджер несет полную ответственность за получение прибывающих товаров, их правильное складирование в помещениях склада, а также за своевременную доставку в торговые залы по требованию заведующих секциями. Менеджер должен работать с персоналом, доставляющим товары, так, чтобы обеспечить в этом деле порядок и систематичность. Кроме того, менеджер должен работать с продавцами, чтобы избегать затоваривания на складе.

Критерии оценивания: Студент должен свободно владеть материалом, знать основные критерии оценки кандидатов и их должностные инструкции. Также уметь разработать модель личности для кандидата на каждую из должностей.

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2)

2. *Почитайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите развернутый и обоснованный ответ.*

Необходимо провести анализ деловой ситуации и дать обоснованный ответ.

У Николая проблемы с руководством своим небольшим отделом, члены которого выражают разного рода недовольства. В основном они говорят, что он ими не руководит. Сам Николай очень самонадеян и берется за любую работу. Он умело справляется с делами и не может понять, почему другие люди так консервативны и медленны в работе. Одному из подчиненных

Николая, Владимиру, исполняется пятидесятый год. Он всегда работал в одном и том же отделе и очевидно очень встревожен деспотичными и рискованными решениями Николая. Другой сотрудник отдела, Сергей, тоже недоволен. У него много идей относительно изменений в работе отдела, но у Николая никогда нет времени, чтобы его выслушать. В результате Сергей чувствует себя обиженным и разочарованным. Третий подчиненный, Иван, напуган тем, что Николай всегда спешит и по-видимому не интересуется, есть ли Иван на работе или нет, никогда не спрашивает, как он поживает, и не помогает своему сотруднику преодолеть его беспокойство. Как можно посоветовать Николаю изменить его поведение в качестве начальника отдела? Время выполнения – 5 мин.

Ожидаемый ответ:

Можно порекомендовать Николаю пригрозить недовольным сотрудникам увольнением и штрафными санкциями, так как они ставят под сомнения действия их начальника.

Можно порекомендовать Николаю пройти обучающий тренинг для изменения отношения руководителя к подчиненным.

Можно порекомендовать Николаю больше обращать свое внимание на подчиненных, прислушиваться к их мнению, выслушивать их предложения, недовольства. Николай должен рассматривать предложения своих сотрудников по поводу новых идей, перемен в компании и т.п.

Критерии оценивания: Студент должен знать теоретический материал, а также причины конфликтов, пути их разрешения, виды тренингов, и их цель, также знать задачи и цели организационного поведения.

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2)

3. Почитайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите развернутый и обоснованный ответ.

Необходимо провести анализ кейса-задачи.

Используя национальные особенности в организационной культуре, сформулировать информацию, которая будет раскрывать влияние национальной культуры на управление бизнесом. При этом важно, чтобы этот материал максимально охватывал все аспекты управления деловой организацией. Например, в случае с "мотивацией" вопрос может выглядеть следующим образом: ориентируетесь ли вы в работе больше на процесс или на результат? Известно, что европейская и азиатская культуры имеют в этом случае различные подходы.

Время выполнения – 5 мин.

Ожидаемый ответ:

Порядок принятия решений. В Японии принят коллективный порядок, все люди разделяют ответственность за результат и чувствуют свою сопричастность. В Китае руководитель — главное лицо и принимает решения самостоятельно, в дальнейшем отдаёт распоряжения сотрудникам, которые должны беспрекословно их исполнять. В России царит самодержавие: «Я — начальник, как сказал, так и будет».

Индивидуализм. В западной культуре чётко выражен индивидуализм, там царит утверждение: «Каждый получает по способностям». Для западного бизнесмена важно повысить свой материальный и социальный статусы.

Коллективизм. В Японии превалирует коллективизм, здесь не встретишь кричащего различия между богатыми и бедными, интеллектуалами и простыми людьми, здесь нет острых социальных конфликтов. У японцев существует чёткое понимание того, что все они — члены одного сообщества, поэтому никого нельзя обижать.

Отношение к нормам законодательства. В некоторых странах любое отступление от законодательных норм строго карается, в других — мелкие нарушения считаются неизбежными.

Личностные ценности и черты характера. Личностные ценности и черты характера неизбежно отражают свойственные большинству представителей той или иной национальной культуры ценности и ориентиры. Эти критерии являются наиболее важными при отличии одной национальной культуры от другой, так как они в большей степени оказывают влияние на поведение работников и стиль управления.

Критерии оценивания: Студент знает изученный материал, не затрудняется при ответах на вопросы; владеет дополнительной информацией по соответствующей теме.

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2)

Экспертное заключение

Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по дисциплине «Организационное поведение в управлении персоналом» соответствует требованиям ФГОС ВО.

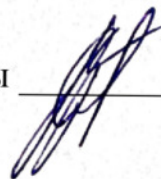
Предлагаемые формы и средства текущего и промежуточного контроля адекватны целям и задачам реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины представлены в полном объеме.

Виды оценочных средств, включенные в представленный фонд, отвечают основным принципам формирования ФОС.

Разработанный и представленный для экспертизы фонд оценочных средств рекомендуется к использованию в процессе подготовки обучающихся по указанному направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

Председатель учебно-методической комиссии
института управления и государственной службы _____ Студеникина В.П.



Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобренны изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)