

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 менеджмента и экономической безопасности



УТВЕРЖДАЮ

Директор института управления и  
государственной службы

Р.Г. Харьковский

(подпись)

« 25 » февраля 2025 года

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
по учебной дисциплине

**Организационное поведение**

(наименование учебной дисциплины, практики)

**38.05.01 Экономическая безопасность**

(код и наименование направления подготовки (специальности))

**«Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности»**

(наименование профиля подготовки (специальности, магистерской программы))

Разработчики:

канд. экон. наук, доцент  
старший преподаватель

Бессмертная В.В.

Михайлова И.Г.

(подпись)

ФОС рассмотрен и одобрен на заседании кафедры менеджмента и  
экономической безопасности от «5» 02 2025 г., протокол № 7

Заведующий кафедрой  
менеджмента и экономической  
безопасности

В.Н. Тисунова

Луганск 2025 г.

**Комплект оценочных материалов по дисциплине  
«Организационное поведение»**

**Задания закрытого типа**

**Задания закрытого типа на выбор правильного ответа**

*1. Выберите один правильный ответ*

Что характерно для индивидуалистских организаций:

А) изолированность труда исполнителей, гибкие структуры управления, меняющийся характер загрузки отдельных исполнителей, смена специализации работников

Б) преобладание неформальных и горизонтальных связей

В) устойчивый характер производства, четкое разделение труда, иерархия управления, стандартизация деятельности, преобладание организационных ценностей над личными

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1).

*2. Выберите один правильный ответ*

Какой термин подходит для обозначения целостного человека в единстве его индивидуальных способностей и выполняемых им социальных функций (ролей), совокупность социально-психологических свойств человека, выражающих то, что объединяет человека с обществом и характеризует его как члена макросоциума, т. е. его социальное бытие

А) Индивид

Б) Личность

В) Работник

Г) Человек

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1).

*3. Выберите один правильный ответ*

На формирование корпоративной культуры оказывают влияние: миссия и цели организации:

А) стратегия развития

Б) характер и содержание труда

В) квалификация, образование, общий уровень культуры работников

Г) личность руководителя, его представления, принципы, ценности, поведение

Д) все ответы верны

Правильный ответ: Д

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1).

*4. Выберите один правильный ответ*

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

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1).

*5. Выберите один правильный ответ*

В зависимости от способа социальной организованности выделяют классификацию организаций проведена с учетом особенностей построения отношений внутри самой организации, ее подразделений.

- А) формальные и неформальные организации
- Б) значимые и простые
- В) государственные, частные, муниципальные, общественные

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): ПК-15 (ПК-15.1).

*6. Выберите один правильный ответ*

К основным свойствам восприятия как когнитивного (познавательного) социально-психологического процесса следует отнести следующие:

- А) предметность, структурность, активность, апперцептивность, контекстность, осмысленность
- Б) предметность, структурность, нейтральность, деструктивность, контекстность, осмысленность
- В) уязвимость, структурность, активность, альтернативность, контекстность, осмысленность

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): ПК-15 (ПК-15.1).

*7. Выберите один правильный ответ*

Какому типу культуры организации относится эта характеристика: – это мир продаж. Отдельные работники мало рискуют, но быстро получают обратную связь относительно того, были ли успешными их усилия или нет. Чтобы преуспеть в такой культуре, люди должны поддерживать очень высокий уровень активности и все время оставаться бодрыми. Успех приходит благодаря настойчивости.

- А) культура «жесткого подхода»
- Б) культура «много работаем – хорошо отдыхаем»
- В) культура «ставим на свою компанию»
- Г) культура «процесса»

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): ПК-15 (ПК-15.1).

8. *Выберите один правильный ответ*

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

- А) кооперации
- Б) стереотипизации
- В) слияния
- Г) конфликта

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): ПК-15 (ПК-15.1).

**Задания закрытого типа на установление соответствия**

*Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.*

1. *Установите соответствие предложенной характеристики механизма корпоративной культуры их термину.*

Характеристика	Нематериальные активы
1) используется для поддержки того элемента, который для организации важнее всего. Это должно быть продемонстрировано наглядными действиями (например, разрушением президентом на глазах своих заместителей и сотрудников старых образцов продукции) или путем резкого изменения внутрифирменной политики.	А) Механизм участия
2) необходимо привлекать людей к решению важных для организации вопросов, опираться на их возможности.	Б) Механизм символического управления
3) постоянно информируйте людей, объясняйте им, что от них требуется и почему необходимы перемены.	В) Механизм взаимопонимания

Правильный ответ: 1-Б; 2-А; 3-В

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1).

2. *Установите соответствие предложенной характеристики вариантов взаимодействия при начале развертывания конфликта их названиям.*

Характеристика	Внешние источники
1) означает, что группа активно участвует в поиске решения, удовлетворяющего всех участников взаимодействия, но не забывая при этом и свои интересы	А) Уклонение
2) данная форма поведения выбирается тогда, когда группа не хочет (не может) отстаивать свои права, сотрудничать для выработки решения, воздерживается от высказывания своей позиции	Б) Сотрудничество
3) действия группы направлены на сохранение или восстановление благоприятных отношений с оппонентом путем сглаживания разногласий за счет собственных интересов	В) Уступчивость

Правильный ответ: 1-Б; 2-А; 3-В

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1).

3. Установите соответствие предложенной характеристики внешних факторов принципам восприятия.

Характеристика	Нематериальные активы
1) внешние факторы, которые находятся в противоречии с окружением или которые расходятся с ожиданиями людей, по всей вероятности, будут восприняты.	А) Размер
2) чем больше размер внешнего фактора, тем больше вероятность того, что его воспримут.	Б) Контрастность.
3) движущийся фактор будет воспринят с большей вероятностью, чем неподвижный	В) Движение

Правильный ответ: 1-Б; 2-А; 3-В

Компетенции (индикаторы): ПК-15 (ПК-15.1).

4. Установите соответствие предложенной характеристики сущности и содержания понятия мотивации их названиям.

Характеристика	Внешние источники
1) целенаправленное воздействие на сформировавшуюся систему мотивов организационного поведения личности	А) воспитание

- |  |                  |
|--|------------------|
| 2) формирование базовой системы мотивов поведения индивида, адаптируемой к конкретной ситуации | Б) инициирование |
| 3) создание благоприятных условий для совершенствования и развития мотивов поведения индивида  | В) активизация   |

Правильный ответ: 1-В; 2-А; 3-Б

Компетенции (индикаторы): ПК-15 (ПК-15.1).

5. Установите соответствие предложенной характеристики разновидности классификации группы по различным признакам их названиям.

- | Характеристика  | Типы инвесторов          |
|---|--------------------------|
| 1) группы, созданные по решению руководства в структуре организации для выполнения определенных задач, их деятельность способствует достижению целей организации                            | А) Формальные группы     |
| 2) группы, ориентированные на долговременное выполнение определенной функции  | Б) Управленческие группы |
| 3) группы работников, выполняющие функции управления. Разновидностями этих групп могут быть командная группа руководителей, прежде всего команда менеджеров высшего звена, а также комитеты | В) Функциональные группы |

Правильный ответ: 1-А; 2-В; 3-Б

Компетенции (индикаторы): ПК-15 (ПК-15.1).

### **Задания закрытого типа на установление правильной последовательности**

*Запишите правильную последовательность букв слева направо.*

1. Установите правильную последовательность стадий процесса восприятия:

- А) категоризации, хранения и интерпретации
- Б) селекции (избирательности, отбора)
- В) организации
- Г) регистрации (наблюдения)

Правильный ответ: В, Г, Б, А.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1).

2. *Укажите последовательность этапов управления поведением индивида*

А) разработка стратегии интервенции

Б) выявление форм поведения

В) аудит поведения

Правильный ответ: Б, В, А

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1).

3. *Укажите последовательность модели Вайнера определяющей эмоциональное состояние субъекта и направляющей его поведение:*

А) суждение об ответственности

Б) событие

В) эмоциональная реакция на результат

Г) казуальная атрибуция

Д) поведение

Е) эмоциональные состояния (гнев, сочувствие)

Правильный ответ: Б, В, Г, А, Е, Д

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1).

4. *Укажите последовательность этапов самопрезентации:*

А) выход из контакта

Б) самопредставление

В) переход к деловой беседе

Г) вступление в контакт

Д) деловой разговор

Правильный ответ: Б, Г, В, Д, А

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1).

5. *Установите правильную последовательность результатов действий работника к изменившимся условиям мотивации и применение инструментария моделирования организационного поведения:*

А) обновлении ориентации

Б) корректировке цели

В) уточнении занимаемой позиции в организации

Г) повышении уровня развития

Д) модернизации и мобилизации ресурсного обеспечения

Правильный ответ: Б, А, В, Д, Г.

Компетенции (индикаторы): ПК-15 (ПК-15.1).

6. *Процесс осмысления воспринимаемой информации может быть представлен структурно-логической схемой, отражающей логическую последовательность основных этапов:*

А) категоризация объекта и уточнение правильности отнесения

Б) выделение (селекция) в процессе наблюдения комплекса стимулов из

потока информации и формирование (группирование) объекта восприятия  
В) организация и идентификация объекта по найденному комплексу признаков

Г) формирование и интерпретация окончательного вывода о том, что это за объект, с приписыванием ему еще не воспринятых свойств, характерных для объектов одного с ним класса

Правильный ответ: Б, В, А, Г

Компетенции (индикаторы): ПК-15 (ПК-15.1).

7. *Установите правильную последовательность связи между составляющими результатов установки, склонности к характерным действиям (поведенческий компонент):*

А) поведение

Б) ожидание и ценность

В) чувство

Правильный ответ: Б, А, В

Компетенции (индикаторы): ПК-15 (ПК-15.1).

8. *Установите правильную последовательность изменения установок:*

А) новый опыт

Б) выход из сценария

В) моделирование

Г) осознание

Правильный ответ: Г, В, Б, А

Компетенции (индикаторы): ПК-15 (ПК-15.1).

### **Задания открытого типа**

#### **Задания открытого типа на дополнение**

1. *Напишите пропущенное слово (словосочетание)*

Групповая эффективность представляет собой результат совместной деятельности по достижению поставленных целей. При правильной организации совместной деятельности возможно достичь значительного превышения простого сложения возможностей отдельных участников коллективного процесса – эффекта \_\_\_\_\_

Правильный ответ: синергии

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1).

2. *Напишите пропущенное слово (словосочетание)*

Готовность работников вести себя в ситуациях делового общения с клиентом на основе имиджевых регуляторов поведения исходя из миссии фирмы – это культура \_\_\_\_\_

Правильный ответ: делового общения

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1).



*3. Напишите пропущенное слово (словосочетание)*

Барьер эффективной коммуникации, относящийся к отправителю сообщения, который стремится сделать его более удобным для получателя, — это \_\_\_\_\_

Правильный ответ: фильтрация

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1).

*4. Напишите пропущенное слово (словосочетание)*

Лидерство, которое возникает вне официальной организационной структуры — это лидерство \_\_\_\_\_

Правильный ответ: неформальное

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1).

*5. Напишите пропущенное слово (словосочетание)*

Критерий, который характеризует отношение достигнутых результатов и фактических затрат — это \_\_\_\_\_

Правильный ответ: производительность

Компетенции (индикаторы): ПК-15 (ПК-15.1).

*6. Напишите пропущенное слово (словосочетание)*

Процесс \_\_\_\_\_ — это сложное взаимодействующее единство избирательности, систематизации и интерпретации, направленное на познание того, что в данный момент воздействует на нас, и построение значимой и логически последовательной картины окружающего мира.

Правильный ответ: восприятия

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1), ПК-15 (ПК-15.1).

*7. Напишите пропущенное слово (словосочетание)*

Все компоненты установки должны находиться в определенном соответствии, иначе личность будет испытывать состояние психологического дискомфорта (напряжения), которое Л. Фестингер назвал \_\_\_\_\_ и от которого человек стремится избавиться различными способами, достигая согласия компонентов.

Правильный ответ: когнитивным диссонансом

Компетенции (индикаторы): ПК-15 (ПК-15.1).

*8. Напишите пропущенное слово (словосочетание)*

Идентификация, когда происходит оценка своих возможностей и способностей — это идентификация \_\_\_\_\_

Правильный ответ: персональная

Компетенции (индикаторы): ПК-15 (ПК-15.1).

**Задания открытого типа с кратким свободным ответом**

1. *Ответьте на вопрос:*

Назовите два вида атрибуции и дайте им характеристику.

Правильный ответ: Атрибуция бывает диспозиционная (предположенная) и ситуационная. Диспозиционная атрибуция определяет поведение личности внутренними факторами (черты характера, мотивация, его знания, умения и т.д.). Ситуационная атрибуция объясняет поведение внешними факторами.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1).

2. *Ответьте на вопрос:*

Назовите стадии формирования и развития групп.

Правильный ответ: формирование, бурление, становление норм, выполнение работы, расформирование.

Компетенции (индикаторы): ПК-15 (ПК-15.1).

3. *Ответьте на вопрос:*

Раскройте понятие «лидер организации»

Правильный ответ: Лидер – это человек, который обладает авторитетом в команде, ведёт её к цели, вдохновляет примером. Он несёт ответственность за свои решения и не боится сложных задач, влияет на мнения людей и мотивирует их.

Компетенции (индикаторы): ПК-15.1

4. *Ответьте на вопрос:*

Какие методы управления карьерой вы знаете?

Правильный ответ: Методы управления карьерой: а) *планомерный* (с учетом стремлений и потребностей как работника, так и организации согласно плановым документам организации);

б) *автоматический* (с учетом объективных критериев служебно-профессионального продвижения персонала и возможностей организации);

в) *случайный* (субъективное решение руководителя или самого работника).

Компетенции (индикаторы): ПК-15 (ПК-15.1).

5. *Ответьте на вопрос:*

Что может стать источником когнитивного диссонанса:

Правильный ответ: логическая непоследовательность; несоответствие когнитивных элементов культурным образцам; несоответствие данного когнитивного элемента какой-либо более широкой системе представлений; несоответствие прошлому опыту.

Компетенции (индикаторы): ПК-15 (ПК-15.1).

6. *Ответьте на вопрос:*

На восприятие индивидом работы влияет внутренняя организационная среда, а именно:

Правильный ответ: стиль руководителя, характер коммуникаций и внутренняя политика фирмы, технологические процессы, планирование работы, рабочие условия и дополнительные выплаты, групповые нормы и также состояние рынка в целом.

Компетенции (индикаторы): ПК-15 (ПК-15.1).

*7. Ответьте на вопрос:*

Что является непосредственным результатом мотивации конкретного работника

Правильный ответ: формирование представления об организации; определение своего отношения к ней; выработка возможных вариантов реакции; мобилизация необходимых ресурсов; обеспечение адекватности поведения и т. д.

Компетенции (индикаторы): ПК-15 (ПК-15.1).

*8. Ответьте на вопрос:*

Согласно какой теории формирования групп утверждается, что люди, находясь в пространственной близости и имея общие установки и ценности, стремятся к взаимодействию в том случае, если вознаграждение в результате этого сотрудничества превышает затраты.

Правильный ответ: Теория обмена

Компетенции (индикаторы): ПК-15 (ПК-15.1).

### **Задания открытого типа с развернутым ответом**

*1. Дайте развернутый ответ на вопрос:*

Укажите параметры для выявления межкультурных различий предложенной в модели ученых антропологов А. Клукхоном и Ф. Стродтбеком

Время выполнения задания 15 минут.

Ожидаемый результат:

- 1. Отношение людей к природе.* В разных национальных культурах существует различное отношение к природе. Это может быть господство над природой, гармония либо подчинение ей.
- 2. Отношение ко времени.* Представители различных культур по-разному относятся ко времени, имеют различную временную ориентацию: на прошлое, настоящее или будущее.
- 3. Индивидуализм или коллективизм.* В некоторых странах поощряется индивидуализм как одна из черт национальной культуры. Считается, что он обеспечивает независимость личности, самостоятельность, ответственность за свои поступки. В других странах важным считается коллективизм, сотрудничество, ориентация на групповые ценности. Отношения могут строиться на основе группового взаимодействия и групповой ответственности.
- 4. Природа человека.* В разных национальных культурах существуют

различные представления о природе человека как носителя добра и зла.

5. *Отношение к жизни и деятельности.* Существуют страны, где ярко выражена потребность людей заниматься активной деятельностью, целеустремленность, прагматический подход, желание достичь результатов. Другие страны ориентированы на жизнь как таковую, во всех ее проявлениях. Люди отличаются эмоциональностью, непринужденностью, открытым проявлением чувств.

Критерии оценивания: наличие в ответе не менее трёх параметров

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1).

2. *Дайте развернутый ответ на вопрос:*

Выделите группы стран по признаку сходства культурных ценностей

Время выполнения задания 15 минут.

Ожидаемый результат:

*Англоязычная:* США, Великобритания, Канада, Австралия, Новая Зеландия.

*Скандинавская:* Норвегия, Финляндия, Дания, Швеция.

*Германская:* Германия, Австрия, Швейцария.

*Латиноамериканская:* Португалия, Испания, Италия, Франция, Бельгия.

*Латиноамериканская:* Перу, Мексика, Аргентина, Чили, Венесуэла, Колумбия. *Ближневосточная:* Греция, Иран, Турция.

*Тихоокеанская:* Китай, Гонконг, Тайвань, Корея, Индонезия, Малайзия, Филиппины, Сингапур, Вьетнам.

*Арабская:* Бахрейн, Кувейт, Саудовская Аравия, Объединенные Арабские Эмираты.

*Другие страны, не принадлежащие ни к одной группе* (Япония, Израиль, Индия, Бразилия).

Критерии оценивания: наличие в ответе не менее четырех групп стран

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1).

3. *Дайте развернутый ответ на вопрос:*

Укажите основные факторы, влияющие на чувство удовлетворенности работой в организации, определяющих установки личности.

Время выполнения задания 15 минут.

Ожидаемый результат:

*Оплата труда.* Сумма денежного вознаграждения (заработная плата и льготы) за работу, воспринимаемая с учетом социальной справедливости (соотнесенная с вознаграждениями других работников) и соответствующая персональным ожиданиям.

*Собственно работа.*

*Личностный интерес к работе как таковой.*

*Возможности продвижения по службе.*

*Стиль руководства, лидерства.* Способность руководителя проявлять интерес и заботу о подчиненном, оказывать техническую и моральную поддержку, помогать ослабить ролевой конфликт и неоднозначность

ситуации, создавать обстановку вовлеченности сотрудников в процесс принятия решений.

*Коллеги, сослуживцы по работе.* Степень компетентности сослуживцев, уровень их готовности оказать социальную поддержку (доброжелательность, помощь, совет, комфортность, сотрудничество, моральное состояние).

*Условия работы, сравнимые с индивидуальными физическими потребностями, которые облегчают решение поставленных задач.*

Критерии оценивания: наличие в ответе не менее пяти факторов, влияющие на чувство удовлетворенности работой в организации.

Компетенции (индикаторы): ПК-15 (ПК-15.1).

#### *4. Дайте развернутый ответ на вопрос:*

Какие установки и трудовые ценности могут повлиять на приверженность работников организации:

Время выполнения задания 15 минут.

Ожидаемый результат: повышение эффективности работы, включая производительность труда, эффективное использование рабочего времени и других ресурсов; повышение удовлетворенности работников условиями и результатами труда; возможности управления организацией как единым организмом посредством правил и норм, поддерживающих ценности; установление оптимальных уровней доверия и взаимопонимания между менеджментом и персоналом; привлечение и удержание в организации талантов, работников с высоким уровнем профессионализма, которые имеют возможность выбирать место и условия своей работы.

Критерии оценивания: наличие в ответе не менее трёх установок.

Компетенции (индикаторы): ПК-15 (ПК-15.1).

#### *5. Дайте развернутый ответ на вопрос:*

Укажите инструменты стимулирования труда:

Время выполнения задания 15 минут.

Ожидаемый результат:

*Премии и бонусы.* Дополнительные деньги, которые выплачиваются сверх оклада, например, за выполнение плана или достижение определённых целей.

*Расширенный соцпакет.* Например, ДМС, компенсация расходов на транспорт, связь или питание.

*Гибкий график работы.* Возможность выбирать график работы, адаптировать его к своим потребностям и обязанностям.

*Обучение и развитие.* Оплачиваемые курсы, конференции, мастер-классы, вебинары, тренинги для сотрудников компании. [unisender.comelib.rshu.ru](mailto:unisender.comelib.rshu.ru)

*Дополнительные дни отдыха.* Так называемые day off (или отгулы) – это дополнительные дни отдыха, которые оплачиваются как рабочие.

*Карьерное развитие.* Перспективы роста и продвижения по службе,

например, программы наставничества, планы развития карьеры.

Критерии оценивания: наличие в ответе не менее четырех инструментов стимулирования труда.

Компетенции (индикаторы): ПК-15 (ПК-15.1).

## Экспертное заключение

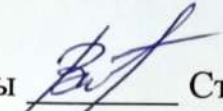
Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по дисциплине «Организационное поведение» соответствует требованиям ФГОС ВО.

Предлагаемые формы и средства текущего и промежуточного контроля адекватны целям и задачам реализации основной профессиональной образовательной программы по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность, специализации «Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности».

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 указанной специальности.

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 одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)