

**Оценочные средства для проведения аттестации
по дисциплине «Организационное поведение»
для обучающихся по образовательной программе
направления подготовки 38.03.02. Менеджмент, профиль Управление в
здравоохранении (уровень бакалавриата)
форма обучения очная, очно-заочная
на 2023-2024 учебный год**

4.1. Оценочные средства для проведения текущей аттестации по дисциплине

Текущая аттестация включает следующие типы заданий: решение ситуационных задач, собеседование по контрольным вопросам, тестирование.

4.1.1. Примеры ситуационных задач.

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-3.1.1, УК-3.2.1, УК-3.2.2, УК-3.2.3, УК-3.2.4, УК-3.3.1, УК-3.3.2.

1. Составьте программу упражнений для тренинга командообразования в медицинской организации для среднего медицинского персонала
2. Примените нейтрализаторы, заменители и усилители лидерства относительности должности старосты группы
3. Проанализируйте организационную культуру ВолгГМУ по азбуке организационной культуры (У.Холл).
4. Определите организационную культуру ВолгГМУ по типологии OCAI, модели Хэнди, типологии Акоффа.

4.1.2. Примеры контрольных вопросов для собеседования

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-3.1.1, УК-3.2.1, УК-3.2.2, УК-3.2.3, УК-3.2.4.

1. Понятие и цели организационного поведения
2. Определяющие силы организационного поведения
3. Природа организаций и человека
4. Базисные теоретические подходы

4.1.3. Примеры тестовых заданий

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-3.1.1-УК-3.3.2

1. Важной задачей в процессе коммуникации является:

- а) наблюдение
- б) мотивация
- в) контроль
- г) оценка

2. Коммуникация – это:

- а) обмен опытом между организациями
- б) обмен информацией между людьми
- в) принципы поведения в отдельной организации
- г) предпринимательский этикет

3. Какие из утверждений характерны для теории «Х»:

- а) работа для человека так же естественна, как игра
- б) человек изначально не любит работать и будет избегать работы
- в) средний человек стремится к ответственности, его желание избежать ответственности, как правило, результат прошлого разочарования и вызвано плохим руководством сверху
- г) все ответы верны

4. Согласно этой теории, поведение организации заключается во взаимодействии с окружающей средой:

- а) теория открытых систем
- б) теория социального действия
- в) теория закрытых систем
- г) теория социально – типического подхода

5. Бихевиоризм – это:

- а) специальное направление в психологии, которое полностью направлено на изучение поведения
- б) специальное направление в социологии, направленное на изучение общественных явлений
- в) технология управления производством
- г) патриотическое движение начала 20 века

6. Процессный подход рассматривает:

- а) ориентацию управляющей подсистемы при решении любых задач на потребителя
- б) технические, экологические, экономические, организационные, социальные, психологические, политические и иные аспекты менеджмента и их взаимосвязи
- в) функции управления как взаимосвязанный процесс управления
- г) оказание помощи работнику в осознании собственных возможностей

7. «Организационное поведение» - это

- а) комплексная научная дисциплина, которая изучает закономерности и правила функционирования организаций, групп и отдельных людей внутри них
- б) реальное поведение организации в социальной, технологической и экологической среде, ее функционирование, взаимоотношения с другими организациями и отдельными людьми
- в) наука об индивидуальных и групповых законах жизни и деятельности людей, объединенных организацией
- г) верны все ответы

8. Учение о причинной обусловленности и закономерности всех явлений – это:

- а) детерминизм
- б) механистический детерминизм
- в) биологический детерминизм
- г) психофизиологический детерминизм

9. В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда?

- а) до начала профессиональной деятельности
- б) после приобретения трудового стажа 10-15 лет
- в) во время адаптации в коллективе
- г) после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности;
- д) после признания важности труда)

10. В соответствии с теорией «Х» Дугласа Макгрегора человек:

- а) стремится к проявлению самостоятельности
- б) обладает творческим мышлением
- в) проявляет интерес к работе вне зависимости от форм мотивации
- г) не любит работать и старается избежать ответственности

4.2. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

Промежуточная аттестация включает следующие типы заданий: решение ситуационной задачи, собеседование.

4.2.1. Примеры ситуационных задач

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-3.1.1, УК-3.2.1, УК-3.2.2, УК-3.2.3, УК-3.2.4, УК-3.3.1, УК-3.3.2.

Спроектируйте коммуникационную сеть для команды из пяти человек при решении сложной рабочей задачи.

1. Определите цели политики в области организационного поведения так, чтобы в ней учитывались культурные различия сотрудников и обеспечивалась возможность для саморазвития.
2. Сотрудник несколько раз опоздал на совещание по важному вопросу. Составьте план мотивационной беседы с ним.

4.2.2. Перечень вопросов для собеседования

№	Вопросы для промежуточной аттестации	Проверяемые индикаторы достижения компетенций
1.	Понятие и цели организационного поведения	УК-3.1.1, УК-3.2.1, УК-3.2.2, УК-3.2.3, УК-3.2.4.
2.	Определяющие силы организационного поведения	УК-3.1.1, УК-3.2.1, УК-3.2.2, УК-3.2.3, УК-3.2.4.
3.	Природа организаций и человека	УК-3.1.1, УК-3.2.1, УК-3.2.2, УК-3.2.3, УК-3.2.4.
4.	Базисные теоретические подходы	УК-3.1.1, УК-3.2.1, УК-3.2.2, УК-3.2.3, УК-3.2.4.
5.	Основные типологии личности (по темпераменту, Хейманса – Ле Сенна, по приспособлению к жизни организации, по характеру отношения к нормам организации, невротические типы)	УК-3.1.1, УК-3.2.1, УК-3.2.2, УК-3.2.3, УК-3.2.4.
6.	Психодинамическое направление в теории личности: Зигмунд Фрейд.	УК-3.1.1, УК-3.2.1, УК-3.2.2, УК-3.2.3, УК-3.2.4.
7.	Результаты пересмотра психодинамического направления: Альфред Адлер и Карл Густав Юнг.	УК-3.1.1, УК-3.2.1, УК-3.2.2, УК-3.2.3, УК-3.2.4.
8.	Эго-психология и связанные с ней направления в теории личности: Эрик Эриксон, Эрих Фромм и Карен Хорни.	УК-3.1.1, УК-3.2.1, УК-3.2.2, УК-3.2.3, УК-3.2.4.
9.	Диспозициональное направление в теории личности: Гордон Олпорт, Рэймонд Кеттел и Ганс Айзенк	УК-3.1.1, УК-3.2.1, УК-3.2.2, УК-3.2.3, УК-3.2.4.
10.	Научающе-бихевиоральное направление в теории личности: Б. Ф. Скиннер.	УК-3.1.1, УК-3.2.1, УК-3.2.2, УК-3.2.3, УК-3.2.4.
11.	Социально-когнитивное направление в теории личности: Альберт Бандура и Джулиан Роттер.	УК-3.1.1, УК-3.2.1, УК-3.2.2, УК-3.2.3, УК-3.2.4.
12.	Когнитивное направление в теории личности: Джордж Келли.	УК-3.1.1, УК-3.2.1, УК-3.2.2, УК-3.2.3, УК-3.2.4.

13.	Гуманистическое направление в теории личности: Абрахам Маслоу.	УК-3.1.1, УК-3.2.1, УК-3.2.2, УК-3.2.3, УК-3.2.4.
14.	Феноменологическое направление в теории личности: Карл Роджерс.	УК-3.1.1, УК-3.2.1, УК-3.2.2, УК-3.2.3, УК-3.2.4.
15.	Законы и закономерности поведения личности. Теория бихевиоризма. Теория обмена. Теория символического интеракционизма. Теория управления впечатлениями. Этнометодология. Психоаналитическая теория. Теория транзактного анализа.	УК-3.1.1, УК-3.2.1, УК-3.2.2, УК-3.2.3, УК-3.2.4.
16.	Базовый мотив социального познания.	УК-3.1.1, УК-3.2.1, УК-3.2.2, УК-3.2.3, УК-3.2.4.
17.	Самопознание.	УК-3.1.1, УК-3.2.1, УК-3.2.2, УК-3.2.3, УК-3.2.4.
18.	Базовый мотив оправдания своих действий и сохранения самоуважения.	УК-3.1.1, УК-3.2.1, УК-3.2.2, УК-3.2.3, УК-3.2.4.
19.	Групповые процессы и эффекты. Командообразование.	УК-3.1.1, УК-3.2.1, УК-3.2.2, УК-3.2.3, УК-3.2.4.
20.	Лидерство и власть. Источники власти. Современные концепции лидерства (теория эмоционального интеллекта, концепция первичного лидерства, теория внутреннего стимулирования лидерства, теория двигателя лидерства, идея распределенного или разделяемого лидерства, теория связующего лидерства и концепция «горячих групп», лидерство как управление парадоксами).	УК-3.1.1, УК-3.2.1, УК-3.2.2, УК-3.2.3, УК-3.2.4.
21.	Нейтрализаторы, заменители и усилители лидерства	УК-3.1.1, УК-3.2.1, УК-3.2.2, УК-3.2.3, УК-3.2.4.
22.	Понятие и функции организационной культуры. Азбука организационной культуры (У.Холл). Метафоры оргкультуры (М.Элвессон).	УК-3.1.1, УК-3.2.1, УК-3.2.2, УК-3.2.3, УК-3.2.4.
23.	Классификации оргкультур. Модель ОСАИ, модель Хэнди, типология Акоффа.	УК-3.1.1, УК-3.2.1, УК-3.2.2, УК-3.2.3, УК-3.2.4.
24.	Типы конфликтов.	УК-3.1.1, УК-3.2.1, УК-3.2.2, УК-3.2.3, УК-3.2.4.
25.	Стратегии управления конфликтами.	УК-3.1.1, УК-3.2.1, УК-3.2.2, УК-3.2.3, УК-3.2.4.
26.	Виды коммуникаций. Проектирование организационных коммуникаций.	УК-3.1.1, УК-3.2.1, УК-3.2.2, УК-3.2.3, УК-3.2.4.

Рассмотрено на заседании кафедры экономики и менеджмента «20» июня 2023 г., протокол № 13

Заведующий кафедрой



С.Ю. Соболева