

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»

ФАКУЛЬТЕТ СОЦИАЛЬНЫХ НАУК
(факультет / институт / филиал)

УТВЕРЖДЕНО
решением президиума Учёного совета ННГУ
протокол № 4 от 14.12.2021 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ
(наименование дисциплины)

38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
(код и наименование направления подготовки)

УПРАВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ
(наименование профиля подготовки, направленности программы)

БАКАЛАВР
Квалификация (степень) выпускника

2021 год

Цель фонда оценочных средств. Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Организационное поведение». Перечень видов оценочных средств соответствует Рабочей программе дисциплины.

Фонд оценочных средств включает контрольные материалы для проведения текущего контроля в форме тестовых заданий, доклада, доклада-презентации по проблемным вопросам, разноуровневых заданий, кейсов и промежуточной аттестации в форме вопросов к экзамену.

Структура и содержание заданий – задания разработаны в соответствии с рабочей программой дисциплины «Организационное поведение».

**1. Паспорт фонда оценочных средств
по дисциплине «Инновационный менеджмент в управлении персоналом»**

№ п/п	Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения	Наименование оценочного средства
1	ОПК-7	готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Знать технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик.	Тест
			Уметь определять интенсивность труда и зоны повышения эффективности персонала	тест
			Владеть методами выделения (определения) групп персонала для проведения оценки	тест
			Мотивация (личностное отношение) – учебная активность студента на лекционных и практических занятиях.	Активная работа на занятиях
2	ПК-4	знанием основ социализации, профорientации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации	Знать основы технологии производства и деятельности организации Уметь анализировать эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах <u>Владеть</u>	Тест

		персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умением применять их на практике	технологией внедрения системы вовлечения работников в корпоративную культуру;		
3	ПК-23	знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике	Знать основы технологии производства и деятельности организации Уметь анализировать эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах Владеть технологией выявления резервов повышения производительности труда и качества нормирования труда, подготовки предложений по изменениям условий и оплаты труда персонала	Тест	
4	ПК-33	владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	Знать знать систему, способы, методы, инструменты построения профессиональной карьеры; Уметь составлять индивидуальные планы карьерного развития персонала Владеть технологией анализа особенностей работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах	Тест	

2. Критерии и шкалы для интегрированной оценки уровня сформированности компетенций

Индикаторы компетенции	Критерии оценивания (дескрипторы)	
	не зачтено	зачтено
ЗНАНИЯ		
<u>Знать</u> иметь представление о методологии в контексте целей и задач своей организации; знать ключевые теории и эмпирические факты; понимать связь теории и практики; знать ключевые методы и технологии и принципы их применения.	Отсутствие знаний сущности категории «Инновационный менеджмент в управлении персоналом», знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом; способностью вносить вклад в планирование; создание и реализацию инновационных проектов в области управления;	Знание сущности категории «Инновационный менеджмент в управлении персоналом», навыками планирования и реализации мероприятий по анализу рыночных и специфических рисков; - использовать результаты для принятия управленческих решений;
УМЕНИЯ		
<u>Уметь</u> проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	- проводить анализ рыночных и специфических рисков; - использовать результаты для принятия управленческих решений; - разработать план мероприятий и организовать его выполнение; - распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.	Умение проводить анализ и распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.
НАВЫКИ		
<u>Владеть</u> специальной терминологией в сфере инновационного менеджмента в управлении персоналом; навыками формирования программ и их реализации	Полное отсутствие навыков <u>владения</u> специальной терминологией в сфере инновационного менеджмента в управлении персоналом; навыками формирования программ и их реализации	Достаточное владение специальной терминологией в сфере инновационного менеджмента в управлении персоналом; навыками формирования программ и их реализации
Шкала оценок по проценту правильно выполненных контрольных заданий	0 – 50 %	51 – 100 %

3. Перечень контрольных заданий и иных материалов, необходимых для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности

3.1 Вопросы к экзамену по дисциплине «Организационное поведение»

Вопрос	Код компетенции
1. Понятие теории поведения личности.	ПК-33
2. Организационное поведение и теория менеджмента.	ПК-33
3. Сущность и модели организационного поведения.	ПК-33
4. Эволюция и современное состояние организационного поведения как научной дисциплины.	ПК-33
5. Предмет, задачи и основные понятия дисциплины «Организационное поведение».	ПК-33
6. Роль и место организационного поведения в системе наук об управлении.	ПК-33
7. Управленческие основы организационного поведения.	ПК-33
8. Психологические механизмы организационного поведения.	ПК-33
9. Изучение организационного поведения (зарубежный и российский опыт).	ПК-33
10. Поведение организации в социально-экономической среде.	ПК-33
11. Характеристика организационной культуры, ее структура и функции.	ПК-4
12. Типы организаций и виды корпоративной культуры.	ПК-4
13. Моделирование процесса формирования и развития организационной культуры.	ПК-4
14. Возможности управления организационной культурой в условиях кризиса.	ПК-4
15. Формирование делового кредо и деловой миссии организации.	ПК-4
16. Роль лидерства и карьерное развитие в организации.	ПК-4
17. Модели проектирования рабочего места.	ПК-4
18. Роль персонала в формировании организационной культуры.	ПК-4
19. Интернациональное и национальное организационное поведение.	ПК-4
20. Личностные и социально-психологические факторы организационного поведения.	ПК-4
21. Теория и практика мотивации в организационном поведении.	ПК-23
22. Создание рабочих групп и команд, управление ими.	ПК-23
23. Методики управления организационным поведением (зарубежные, российские).	ПК-23
24. Индивидуальные и групповые показатели работы.	ПК-23
25. Организационное поведение руководителя	ПК-23
26. Инновационное поведение в организации.	ПК-23
27. Правила и этика деловых отношений.	ПК-23
28. Организация и проведение деловых переговоров.	ПК-23
29. Конфликты в организации и методики их разрешения.	ПК-23
30. Стрессы в организации, их структура, методики профилактики.	ПК-23
31. Отклоняющееся (девиантное) поведение работников в организации.	ОПК-7
32. Стили управления в организации.	ОПК-7
33. Социальная двойственность организационного поведения	ОПК-7
34. Международные аспекты организационного поведения.	ОПК-7
35. Ресурсные возможности организационного поведения.	ОПК-7
36. Социальные установки и стереотипы поведения.	ОПК-7
37. Экономико-психологический подход к поведению.	ОПК-7
38. Культурологический подход к поведению.	ОПК-7

39. Социологический подход к поведению.	ОПК-7
40. Управление поведением в международной организации.	ОПК-7

3.2. Типовые задания для текущего контроля успеваемости

3.2.1. Тестовые задания для оценки компетенции

Тест – это система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний обучающегося.

Тестирование позволяет проверить сформированность компетенции у обучающегося в части знаний в области теории мотивации.

ЗАДАНИЯ В ТЕСТОВОЙ ФОРМЕ

Тесты

В квадратных скобках указаны коды компетенций

1. В модели включения человека в организационное окружение с позиции организации, человек выступает в роли ... [ОПК-7]
 - а) основы, на базе которой строится вся деятельность осуществляемая организацией
 - б) физического лица с набором определенных навыков и потребностей
 - в) ресурса организации, который она наряду с другими ресурсами использует в своей деятельности**
 - г) легко заменяемого звена в организационной культуре
2. В модели включения человека в организационное окружение, человек предстает как [ПК-4]:
 - а) часть организации, призванная выполнять свою роль в ней и сводить свои физиологические и другого рода потребности к минимуму
 - б) социальное существо с неограниченными постоянно растущими потребностями и определенными знаниями, опытом, моралью и д.р.
 - в) социальное существо с определенными потребностями, опытом, знаниями, навыками, моралью, ценностями и т.д.
 - г) биологическое и социальное существо с определенными физиологическими и другого рода потребностями, опытом, знаниями, навыками, моралью и т.д.**
3. Основой конфликта между человеком и организационным окружением является [ПК-23]...
 - а) психологическая несовместимость нового человека и организационного окружения
 - б) несоответствие роли, которую предлагает организация человеку, его претензиям занимать определенное место в организации**
 - в) несоответствие между вознаграждением и трудом, который необходим для его получения
 - г) неспособность организации изменить свою структуру после появления в ней нового человека
4. Закончите фразу: «Организационное окружение — это часть организации, с которой [ОПК-7] ...
 - а) человек сталкивается во время своей работы**
 - б) человеку удобно и приятно контактировать
 - в) человек контактирует наиболее эффективно
5. Последовательность составляющих модели включения человека в организационное окружение [ПК-4]
 - а) организационное окружение**
 - б) стимулирующие воздействия**
 - в) человек**
 - г) реакция на стимулирующие воздействия**
 - д) действия**

е) результат работы

6. Удержание человека и его адаптация к условиям труда в организации является задачей [ПК-23] ...

- а) каждого члена организации
- б) коллег, непосредственно контактирующих с новым человеком

в) управления организацией

- г) отдела кадров

7. Три задачи, которые должна решить организация на этапе вхождения нового работника [ПК-33]

- а) в организационное окружение:
- б) создать доброжелательную атмосферу
- в) ознакомить с новыми нормами поведения
- г) понять цели, с которыми человек пришел в организацию
- д) объяснить, что именно организация ожидает от него

е) разрушить старые поведенческие нормы входящего человека

ж) заинтересовать его в работе

з) привить ему новые нормы поведения

8. При изучении системы ценностей, норм, правил и поведенческих стереотипов организации новому человеку необходимо [ОПК-7] ...

- а) знать только те из них, которые являются ключевыми на первом этапе взаимодействия человека и организации
- б) собрать максимально возможное количество информации о системе ценностей, норм и т.д., характерных для данной организации
- в) довольствоваться информацией предоставленной работодателем
- г) обговорить все интересующие с руководителем и выяснить, какие нормы являются формальными, а какие необходимо соблюдать

9. Вхождение нового человека в организацию сопряжено с ... [ПК-4]

- а) адаптацией к физической среде
- б) адаптацией к социальной среде
- в) коррекцией или изменением поведения человека
- г) изменениями и модификациями в организации

10. Удержание человека и его адаптация к условиям труда в организации является важной

- а) задачей для [ПК-23]...
- б) отдела кадров
- в) сотрудников, окружающих человека
- г) самого человека

д) управления организацией

11. Взаимодействие человека и организации рассматривается с двух позиций [ПК-33]: организации и внешней окружающей среды

организации и человека

человека и внешнего окружения

человека и его действий в организации

12. 4 типа адаптации человека в организации [ОПК-7]:

- а) отрицание, принятие всех норм ценностей, объективизм, индивидуализм
- б) отрицание, конформизм, мимикрия, адаптивный индивидуализм
- в) конформизм, бюрократизм, демократизм, отрицание
- г) объективизм, мимикрия, демократизм, консюмеризм

13. При вхождении в организацию человек не сталкивается с проблемой [ПК-4]...

- а) адаптации человека к новому окружению
- б) коррекции поведения человека
- в) изменение и модификации в организации
- г) взаимодействие организации с ее конкурентами

14. Противоречия в ролевых конфликтах [ПК-23]

- а) Низкая коммуникабельность
- б) Противоречия между членами организации
- в) Углубленное ознакомление с ролью
- г) Несоответствие культуры организации и ее стратегии
- д) **Ожидание коллег не соответствует действиям членов организации**
- е) **Выявление разных взаимоисключающих ролей**
- ж) **Противоречия, заложенные в содержании роли**
- з) **Противоречия между человеком и определенной ему ролью**
- и) Неопределенность роли
- к) Низкая мотивация

15. Три подхода к устранению конфликтов при исполнении ролей [ПК-33]:

- а) **изменения работы**
- б) **развитие людей**
- в) **перестановка людей**
- г) переход на новую работу
- д) изменение ролей
- е) разрешение конфликта
- ж) мотивация работников
- з) изменение целей организации

16. Необходимое условие успешного вхождения в организацию для нового члена [ОПК-7]:

- а) наличие опыта работы
- б) обладание яркой внешностью
- в) **изучение системы ценностей организации**
- г) личный контакт с руководством

17. Четыре типа компенсации [ПК-4]:

- а) **положительная**
- б) нейтральная
- в) централизованная
- г) **гашение**
- д) поощрения
- е) **отрицание**
- ж) **наказание**

18. Два подхода к установлению соответствия роли и места [ПК-23]

- а) **роль является основополагающей в установлении. Исходной точкой является место, на которое претендует человек**
- б) роль является основополагающей в установлении. Взаимосвязь места и роли в организации
- в) установление по принципу «Не место красит человека». Исходной точкой является место, на которое претендует человек
- г) взаимосвязь места и роли в организации. Установление по принципу «Не место красит человека»

19. У человека чувство ответственности в организации развивает [ПК-33]...

- 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

20. Переход в полноправные члены организации – это когда [ОПК-7] ...

- а) **новый член организации освоил нормы и ценности организации**
- б) человек частично освоил нормы и ценности организации
- в) человек понимает сущность организации
- г) человек полностью адаптировался в этой организации

21. Компенсация – это ... [ПК-4]

- а) следование за осуществлением желаемым поведением человека, которое должно быть
- б) соответствовать интересам поощряемого человека
- в) внешняя реакция на поведение человека, выражающаяся в том, что человек либо что-то приобретает, либо что-то теряет в результате осуществления их в форме определенного поведения действий**
- г) когда человек осуществляет какие-то нежелательные действия, на которые ранее поступала положительная реакция
- д) вид деятельности, направленный на мотивацию человека, с целью удовлетворения задач организации

22. Сущность приемлемости роли [ПК-23]

- а) Неосознанное выполнение роли, с целью получения результата для данной организации
- б) Мотивация работника, с целью удовлетворения задач организации
- в) Человек готов выполнять роль осознанно, исходя из того, что выполнение данной роли будет давать ему определенное удовлетворение и приведет к получению положительного результата**
- г) Полное удовлетворение своей деятельностью [ПК-33]

23. Составляющая, которой не хватает в модели взаимодействия человека и организационного окружения

- а) вход
- б) обратная связь**
- в) выход
- г) преобразование

24. Критериальная основа поведения человека складывается из [ОПК-7] ...

- а) представлений, понятий, опыта, суждений
- б) взглядов, убеждений, знаний, концепций
- в) расположений, ценностей, верований, принципов**
- г) ситуации, целей, восприятия, установок

25. Три общих правила обработки информации человеком, позволяющих свести ее до образов [ПК-4]:

- а) установление аналогий
- б) установление соотношения информации и ее источника
- в) завершение оценки истинности информации
- г) установление сферы использования информации
- д) установление соотношения истинности и ложности информации
- е) завершение интерпретации информации
- ж) установление соотношения фигуры и фона**
- з) завершение образов**
- и) установление сходства и приблизительности**

26. Процессы из которых складывается восприятие человеком организационного окружения [ПК-23]:

- а) получения и изучения информации
- б) отбора и систематизации информации**
- в) исследования окружения и его постижения
- г) получения и усвоения информации

27. Два способа систематизации информации человеком [ПК-33]:

- а) аналитическая обработка информации и с помощью опыта, знаний, представлений, образов
- б) систематическая обработка информации и с помощью образования, сведений, теорий, концепций
- в) логическая обработка информации и с помощью чувств, предпочтений, эмоций, убеждений**

г) эмоциональная обработка информации и с помощью понятий, категорий, формул, теорий

28. Стереотипизация – это [ОПК-7] ...

а) выбор из множества явлений наиболее типичных

б) сведение множества наблюдаемых фактов к наиболее простому

в) выбор наиболее характерного состояния объекта из множества состояний

г) **сведение сложного и оригинального явления к упрощенному представлению**

29. Три группы характеристик воспринимаемого человека, оказывающих влияние на его восприятие окружающими [ПК-4]:

а) пол, возраст, образование

б) **физические, социальные, «анкетные» данные**

в) аура, харизма, внешний вид

г) поведение, стиль, манеры

30. Три составляющие, под влиянием которых складывается восприятие человека человеком [ПК-23]:

а) **воспринимаемый человек; воспринимающий человек; ситуация восприятия**

б) сведений о человеке; поведения человека; цели восприятия

в) должности человека; возраста человека; необходимости контакта

д) харизмы личности; ауры человека; организационного окружения

31. Благодаря командам компания становится более [ПК-33]...

а) **гибкой в принятии решений**

б) дисциплинированной при исполнении решений

в) активной при разработке решений

г) инициативной при выборе вариантов решений

32. Чтобы команды стали самоорганизующимися единицами, важно обеспечить [ОПК-7]

а) наличие ресурсов для работы команды

б) **адекватные коммуникации между ними**

в) полную самостоятельность работы

г) точность поставленных целей

33. Командная организация труда обеспечивает [ПК-4]...

а) командный дух

б) высокую мотивацию

в) **получение синергии**

г) повышение производительности труда

34. Системное поведение человека в организации может быть представлено с двух позиций [ПК-23]:

а) **с позиции взаимодействия человека с организационным окружением; с позиции организации включающей в себя индивидов**

б) с позиции взаимодействия человека с организационным окружением; с позиции внешней окружающей среды

в) с позиции работодателя; с позиции организации включающей в себя индивидов

г) с позиции работодателя; с позиции внешней окружающей среды

35. Модель взаимодействия человека и организационного окружения – это модель [ПК-33]...

а) воздействия человека на организационное окружение

б) **включения человека в организационное окружение**

в) воздействия организационного окружения на человека

г) человеческого поведения в организации

36. Процесс включения человека в организационное окружение — это ...[ОПК-7]

а) специализация

б) **социализация**

в) интеграция

г) дифференциация

37. Если человек приемлет ценности организации, но не приемлет нормы поведения, он [ПК-4]...

а) оригинал

б) бунтарь

в) преданный сотрудник

г) приспособленец

38. Организационное окружение включает те элементы организационной среды, которые [ПК-23]

а) взаимодействуют с ...

б) внешней средой

в) группой в целом

г) человеком

д) руководителем

39. Организация рассматривает человека в модели взаимодействия человека и организационного окружения с позиции [ПК-33] ...

а) цели организации

б) продукта организации

в) техники

г) ресурса

40. Синергетический эффект может породить [ОПК-7] ...

а) антипатию и конфликтные отношения между членами группы

б) взаимную поддержку на базе симпатий и дружеских отношений

в) департаментацию в организации

г) стереотипизацию лидера

41. Если индивид не приемлет нормы поведения и ценности организации, то он [ПК-4]...

а) оригинал

б) приспособленец

в) преданный сотрудник

г) бунтарь

42. В центре модели взаимодействия человека и организационного окружения находится [ПК-33]...

а) организационное окружение

б) действия, поведение

в) человек

г) результаты работы

43. Изменение поведения человека на основе опыта, отражающего действия человека и реакцию окружающих на эти действия — это [ОПК-7] ...

а) динамика развития

б) научение поведению

в) корпоративный дух

г) неформальная социализация

44. Место, работа и вознаграждение — это ожидания [ПК-4]...

а) организации в отношении индивида

б) индивида в отношении других индивидов

в) индивида об организационном окружении

г) индивида в отношении самого себя

45. Организационное окружение — это ...[ПК-23]

а) та часть внешней среды, с которой человек взаимодействует

б) та часть организации, с которой человек сталкивается во время своей работы

- в) внешняя среда организации
- г) индивиды, окружающие человека в организации
- 46. Действия и поведение включает в себя [ОПК-7] ...
- а) мышление
- б) ценности
- в) знания
- г) мораль

3.2.4 Темы для подготовки докладов

ОПК-7

1. Инновационный менеджмент (определение, стадии). Функции инновационного менеджера.
2. Направления и методы реализации государственной инновационной политики.
3. Инновационный процесс и его виды. Инновационный лаг. Диффузия инновации.
4. Субъекты инновационного процесса и их характеристика.
5. Модель инновационного процесса.
6. Фундаментальные и прикладные исследования.
7. Виды инноваций и их характеристика. Типы классификаций инноваций.
8. Обучающаяся организация. Предпосылки для перехода к обучающейся организации.
9. Конструкторская подготовка производства (стадии и их характеристика).
10. Технологические процессы, их виды и характеристика.
11. Теория Н.Д. Кондратьева и ее роль в инновационном менеджменте. Вклад Й. Шумпетера в теорию инновационного менеджмента.
12. Формы организации научно-исследовательских подразделений и их характеристика.

ПК-4

- 13.
14. Классификация научных организаций по секторам науки (деятельности).
15. Субъекты малого и среднего предпринимательства. Основные цели государственной политики в области развития малого и среднего предпринимательства.
16. Федеральная целевая программа.
17. Принципы отбора программ для отнесения к федеральному уровню.
18. Российская Академия Наук, её характеристика и функции.
19. Основные этапы процесса внедрения новшеств. Комплексная подготовка производства.

ПК-23

- 20.
21. Инновационные проекты.
22. Жизненный цикл нового изделия, определение CALS-технологий.
23. Применение CALS-технологий на предприятии, основные программные продукты.
24. Венчурное предпринимательство и его характеристика.
25. Объекты инфраструктуры инноваций: бизнес-инкубаторы, особые экономические зоны.

ПК-33

- 26.
27. Объекты инфраструктуры инноваций: грюндерские центры, технопарки.
28. Объекты инфраструктуры инноваций: технополисы, промышленные парки, ВТК.
29. Федеральные целевые программы и их составляющие.
30. Порядок проведения конкурса на заключение госконтрактов.
31. Типы инновационных стратегий.
32. Экспертиза инновационных проектов и её этапы.

33. Метод приведенных затрат. Эффект и эффективность инновационного проекта.

3.3 Задания (оценочные средства), выносимые на экзамен

Формой промежуточного контроля знаний является экзамен с использованием балльной системы оценки сформированности компетенции. При этом результаты текущего контроля в виде тестов, практических задач, кейс-задач и докладов входят в итоговую оценку по дисциплине как оценки сформированности компетенции. Таким образом, при выставлении итоговой оценки на экзамене учитываются:

- 1) Результаты оценки знаний в форме собеседования по билетам, размещенным в Приложении 1 к Фонду оценочных средств по дисциплине «Инновационный менеджмент в управлении персоналом».
- 2) Результаты оценки сформированности умений и владений компетенции ОПК-7, ПК-4, ПК-23, ПК-33 в форме решения кейс-задач и практических контрольных заданий.
- 3) Подготовленные студентами доклады.

Таблица

Описание балльной системы оценки сформированности компетенции

Оценочные средства	Результат оценки	Баллы
Тестирование	зачтено	20
	не зачтено	0
Собеседование (устный опрос по билетам)	зачтено	20
	не зачтено	0
Решение кейс-задачи	зачтено	20
	не зачтено	0
Практическое контрольное задание (задача)	зачтено	20
	не зачтено	0
Доклад	зачтено	20
	не зачтено	0

Примечание. Студент, получивший по результатам текущего контроля сформированности знаний компетенции в виде тестирования оценку «зачтено» может быть освобожден от проверки знаний в форме собеседования по билетам.

Критерии формирования итоговой оценки по результатам освоения программы дисциплины «Инновационный менеджмент в управлении персоналом»:

- более 51 балла – «зачтено»
- менее 50 баллов – «не зачтено»

Критерии оценивания сформированности компетенций посредством применения каждого из вышеперечисленных оценочных средств приведены в п. 5 и п. 6.3 рабочей учебной программы дисциплины «Дисциплина «Организационное поведение»

Составители:

_Стоюхина Н.Ю. _____

(подпись)

«_____»

Форма экзаменационного билета

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского

Факультет социальных наук
Кафедра психология управления
Дисциплина «Организационное поведение»

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Понятие теории поведения личности
2. Теория и практика мотивации в организационном поведении.

Зав. кафедрой _____ Л.Н. Захарова
Экзаменатор _____ Н.Ю. Стоюхина

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского

Факультет социальных наук
Кафедра психология управления
Дисциплина «Организационное поведение»

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 2

1. Организационное поведение и теория менеджмента
2. Создание рабочих групп и команд, управление ими.

Зав. кафедрой _____ Л.Н. Захарова
Экзаменатор _____ Н.Ю. Стоюхина

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского

Факультет социальных наук
Кафедра психология управления
Дисциплина «Организационное поведение»

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 3

1. Сущность и модели организационного поведения.
2. Методики управления организационным поведением (зарубежные, российские).

Зав. кафедрой _____ Л.Н. Захарова
Экзаменатор _____ Н.Ю. Стоюхина

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет

им. Н.И. Лобачевского

Факультет социальных наук
Кафедра психология управления
Дисциплина «Организационное поведение»

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 4

1. Эволюция и современное состояние организационного поведения как научной дисциплины
2. Индивидуальные и групповые показатели работы.

Зав. кафедрой _____ Л.Н. Захарова
Экзаменатор _____ Н.Ю. Стоюхина

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского

Факультет социальных наук
Кафедра психология управления
Дисциплина «Организационное поведение»

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 5

1. Предмет, задачи и основные понятия дисциплины «Организационное поведение».
2. Организационное поведение руководителя.

Зав. кафедрой _____ Л.Н. Захарова
Экзаменатор _____ Н.Ю. Стоюхина

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского

Факультет социальных наук
Кафедра психология управления
Дисциплина «Организационное поведение»

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 6

1. Роль и место организационного поведения в системе наук об управлении.
2. Инновационное поведение в организации.

Зав. кафедрой _____ Л.Н. Захарова
Экзаменатор _____ Н.Ю. Стоюхина

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского

Факультет социальных наук
Кафедра психология управления
Дисциплина «Организационное поведение»

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 7

1. Управленческие основы организационного поведения.
2. Правила и этика деловых отношений.

Зав. кафедрой _____ Л.Н. Захарова
Экзаменатор _____ Н.Ю. Стоюхина

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского

Факультет социальных наук
Кафедра психология управления
Дисциплина «Организационное поведение»

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 8

1. Психологические механизмы организационного поведения.
2. Организация и проведение деловых переговоров

Зав. кафедрой _____ Л.Н. Захарова
Экзаменатор _____ Н.Ю. Стоюхина

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского

Факультет социальных наук
Кафедра психология управления
Дисциплина «Организационное поведение»

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 9

1. Изучение организационного поведения (зарубежный и российский опыт).
2. Конфликты в организации и методики их разрешения

Зав. кафедрой _____ Л.Н. Захарова
Экзаменатор _____ Н.Ю. Стоюхина

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского

Факультет социальных наук
Кафедра психология управления
Дисциплина «Организационное поведение»

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 10

1. Поведение организации в социально-экономической среде.
2. Стрессы в организации, их структура, методики профилактики

Зав. кафедрой _____ Л.Н. Захарова
Экзаменатор _____ Н.Ю. Стоюхина

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского

Факультет социальных наук
Кафедра психология управления
Дисциплина «Организационное поведение»

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 11

1. Характеристика организационной культуры, ее структура и функции.
2. Отклоняющееся (девиантное) поведение работников в организации.

Зав. кафедрой _____ Л.Н. Захарова
Экзаменатор _____ Н.Ю. Стоюхина

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского

Факультет социальных наук
Кафедра психология управления
Дисциплина «Организационное поведение»

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 12

1. Типы организаций и виды корпоративной культуры
2. Стили управления в организации

Зав. кафедрой _____ Л.Н. Захарова
Экзаменатор _____ Н.Ю. Стоюхина

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского

Факультет социальных наук
Кафедра психология управления
Дисциплина «Организационное поведение»

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 13

1. Моделирование процесса формирования и развития организационной культуры
2. Социальная двойственность организационного поведения.

Зав. кафедрой _____ Л.Н. Захарова
Экзаменатор _____ Н.Ю. Стоюхина

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского

Факультет социальных наук
Кафедра психология управления
Дисциплина «Организационное поведение»

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 14

1. Возможности управления организационной культурой в условиях кризиса
2. Международные аспекты организационного поведения.

Зав. кафедрой _____ Л.Н. Захарова
Экзаменатор _____ Н.Ю. Стоюхина

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского

Факультет социальных наук
Кафедра психология управления
Дисциплина «Организационное поведение»

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 15

1. Формирование делового кредо и деловой миссии организации.
2. Ресурсные возможности организационного поведения.

Зав. кафедрой _____ Л.Н. Захарова
Экзаменатор _____ Н.Ю. Стоюхина