Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новосибирский государственный технический университет»
Кафедра экономической информатики

Паспорт зачета

по дисциплине «Организационное поведение», 6 семестр

1. Методика оценки

Зачет проводится в форме письменного тестирования с использованием электронной информационно-образовательной среда НГТУ (http:// www.nstu.ru/sveden/eos).

Тестовые задания охватывают все содержание «Организационное поведение».

Тест состоит из № 20 вопросов различного вида и позволяет проверить результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными в программе индикаторами достижения компетенций.

2. Критерии оценки результатов обучения, соотнесенных с уровнями освоения индикаторов достижения компетенций

Выполнение теста засчитывается на **продвинутом** уровне, если студент правильно ответил на все вопросы теста, знает определения всех понятий, продемонстрировал способность безошибочно устанавливать последовательность и соответствие между процессами и явлениями, выявлять проблемы, предлагать механизмы их решения, представляет количественные и качественные характеристики определенных процессов. Совокупность результатов обучения по дисциплине и соотнесенных с ними индикаторов достижения компетенций не содержит пробелов. Установленные в программе компетенции сформированы в полном объеме. Оценка составляет *от 18 до 20 баллов.*

Выполнение теста засчитывается на **базовом** уровне, если студент правильно ответил на ⅔ вопросов теста, знает определения основных понятий, продемонстрировал способность устанавливать последовательность и соответствие между процессами и явлениями, правильно характеризует процессы, явления, не допускает существенных ошибок. Совокупность результатов обучения по дисциплине и соотнесенных с ними индикаторов достижения компетенций содержит несущественные пробелы. Установленные в программе компетенции сформированы на базовом уровне. Оценка составляет *от 14 до 17 баллов.*

Выполнение теста засчитывается на **пороговом** уровне, если студент правильно ответил от ½ до ⅔ вопросов теста, знает определения основных понятий, продемонстрировал способность устанавливать последовательность и соответствие между процессами и явлениями, допускает непринципиальные ошибки. Совокупность результатов обучения по дисциплине и соотнесенных с ними индикаторов достижения компетенций содержит пробелы. Установленные в программе компетенции сформированы на пороговом уровне. Оценка составляет *от 10 до 13 баллов.*

Выполнение теста считается **неудовлетворительным**, если студент правильно ответил менее чем на половину вопросов теста, не знает определений понятий, не продемонстрировал способность устанавливать последовательность и соответствие между процессами и явлениями, допускает принципиальные ошибки. Совокупность результатов обучения по дисциплине и соотнесенных с ними индикаторов достижения компетенций содержит существенные пробелы. Установленные в программе компетенции не

сформированы. Оценка составляет *менее 10 баллов.*

3. Шкала оценки

Зачет считается сданным, если сумма баллов по всем заданиям билета составляет от 10 до 20 баллов включительно. Сумма менее 10 баллов признается неудовлетворительным результатом промежуточной аттестации по дисциплине.

В общей оценке по дисциплине баллы за зачет учитываются в соответствии с правилами балльно-рейтинговой системы, установленными в НГТУ.

4. Примерный тест для зачета

Утверждаю:
Зав. кафедрой ____ _____ ФИО
«____» _____ 20_ г.

Тест

по дисциплине «Организационное поведение»[1]

Вопрос 1
Зачем руководителю развивать сотрудников
1. Усиливает свою команду
2. **Все ответы верны**
3. Освобождает свое время
4. Повышает эффективность работы

Вопрос 2
Что является хорошим результатом корректирующей обратной связи?
1. **Сотрудник понимает, что ему делать иначе. Сотрудник мотивирован на изменения**
2. Сотрудник понял, что что-то сделал не так и теперь самостоятельно должен выяснить свою ошибку
3. Сотрудник убедился в компетентности руководителя и сам захотел стать профессионалом
4. Сотрудник согласился с ошибкой, но не готов менять своего поведения

Вопрос 3
Социальные потребности по А.Маслоу
1. Здоровье, сохранность
2. Признание, уважение
3. **Общение, семья, друзья, общественные группы**
4. Развитие духовность

Вопрос 4
Метод воздействия на подчиненных, при котором руководитель не учитывает актуальных потребностей сотрудника. В результате источником дальнейшей активности сотрудника является руководитель
1. Мотивация
2. **Стимулирование**
3. Манипулирование
4. Мотивирование

[1] Правильные ответы выделены жирным шрифтом

Вопрос 5
Что означает критерий SMART-цели «Достижимость»
1. Есть конкретная дата выполнения
2. Понятность образа результата
3. **Цель сложна, но реально выполнима**
4. Работает на достижение целей более высокого порядка

Вопрос 6
В основе теории мотивации Ф.Герцберга
1. Мотивирующие факторы
2. Гигиенические факторы
3. **Гигиенические и мотивирующие факторы**
4. Базовые потребности человека

Вопрос 7
PEST-анализ включает в себя факторы:
1. **Политические, экономические, социальные, технологические**
2. Политические, геостратегические, социальные, технологические
3. Навыки, инструменты, технологии, поддержка
4. Сильные и слабые стороны, возможности и угрозы

Вопрос 8
По каким критериям оценивается уровень готовности сотрудника к задаче, которую планирует ему поставить руководитель
1. Уверенность сотрудника в том, что он справится с задачей
2. **Способность и настрой**
3. Опыт и энтузиазм
4. Наличие необходимого образования

Вопрос 9
Какова общая стратегия работы руководителя при мотивировании сотрудника с актуальной группой потребностей «Отношения» по модели ERG
1. **Показывать ценность работника**
2. Ставить сложные, амбициозные задачи
3. Снижать страх перед новым
4. Обеспечивать соблюдение трудовой дисциплины

Вопрос 10
Что НЕЛЬЗЯ отнести к элементам корпоративной культуры:
1. Правила делового и неформального общения сотрудников
2. **Стратегические цели**
3. Корпоративный дресс-код
4. Стандарты общения с клиентами и партнерами
5. Ценности компании
6. Правила поведения

Вопрос 11
SWOT-анализ включает в себя факторы:
1. Навыки, инструменты, среда, поддержка
2. Навыки, инструменты, технологии, поддержка
3. Навыки, инструменты, возможности, угрозы
4. **Сильные и слабые стороны, возможности и угрозы**

Вопрос 12
Что НЕ входит в описание критериев SMART?

1. Наличие срока выполнения
2. Измеримость цели
3. **Гибкость цели**
4. Конкретность цели

Вопрос 13
С какими сложностями команда сталкивается на этапе расформирования?

1. Утрата эмоционального контакта
2. **Все перечисленного**
3. Завершение привычной работы
4. Боязнь будущего, неопределенность

Вопрос 14
Аргумент - это

1. Статистика
2. **Довод, приводимый в пользу тезиса**
3. Личное мнение, в поддержку своей позиции
4. Пример из собственного опыта на обсуждаемую тему

Вопрос 15
Алгоритм работы с сопротивлением:

1. Услышать, убедить
2. **Увидеть, услышать, убедить**
3. Увидеть, убедить, усилить
4. Установить,, упростить, убедить, услышать

Вопрос 16
Что помогает оценить анализ «силового поля»?

1. **Движущие силы и силы сопротивления изменениям**
2. Текущее состояние и основные направления изменений
3. Количество усилий, которые нужно приложить для внедрения изменения
4. Сильные и слабые стороны организации

Вопрос 17
На каких этапах принятия изменений необходимы нисходящие коммуникации?

1. Исследование, принятие
2. **Отрицание, сопротивление**
3. Отрицание, принятие
4. Сопротивление, исследование

Вопрос 18
К основным типам каналов деловой коммуникации НЕ относятся

1. нисходящие
2. **все относятся**
3. восходящие
4. горизонтальные

Вопрос 19
Какое описание в действиях руководителя относится к методу воздействия на сотрудника – мотивирование?

1. Источником дальнейшей активности сотрудника является сам руководитель
2. **Руководитель учитывает актуальные потребности сотрудника**
3. Руководитель не сообщает сотруднику истинную цель
4. Руководитель предъявляет «фасадную» цель, которая на первый взгляд, отвечает потребностям подчиненного

Вопрос 20
Модель ADKARвключает в себя следующую последовательность этапов:

1. Желание, осознание, способность, знание
2. Осознание, желание, способность, закрепление
3. **Осознание, желание, знание, способность, закрепление**
4. Способность, осознание, знание, желание, закрепление