



Федеральное агентство по рыболовству  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Калининградский государственный технический университет»  
(ФГБОУ ВО «КГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ  
Директор института

Фонд оценочных средств  
(приложение к рабочей программе дисциплины)  
**УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫМ ПОВЕДЕНИЕМ**

**38.04.02 МЕНЕДЖМЕНТ**

Профиль программы  
**СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

ИНСТИТУТ  
РАЗРАБОТЧИК

институт экономики и управления  
кафедра менеджмента

## 1 РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ, ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ

### 1.1 Результаты освоения дисциплины

Таблица 1 – Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными компетенциями

Код и наименование компетенции	Дисциплина	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями
<p><b>УК-3:</b> Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;</p> <p><b>ПК-1:</b> Способен осуществлять операционное управление персоналом и подразделением организации</p> <p><b>ПК-6:</b> Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p>Управление организационным поведением</p>	<p><b>Знать:</b> основы современной философии и концепций политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач; теоретические основы профилактики конфликтов в кросскультурной среде, поддержки комфортного морально-психологического климата в организации и формирования эффективной организационной культуры.; оценки своих возможностей в условиях ограниченности ресурсов</p> <p><b>Уметь:</b> разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач; обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру; изучать и решать проблемы на основе неполной или ограниченной информации</p> <p><b>Владеть:</b> навыками разработки и реализации политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач; профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру; оптимального использования ресурсов для выполнения поставленной задачи</p>

1.2 К оценочным средствам текущего контроля успеваемости относятся:

- тестовые задания открытого и закрытого типов.
- типовые задания по контрольной работе.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена, который выставляется по результатам прохождения всех видов текущего контроля успеваемости. При необходимости тестовые задания закрытого и открытого типов могут быть использованы для проведения промежуточной аттестации.

### 1.3 Критерии оценки результатов освоения дисциплины

Универсальная система оценивания результатов обучения включает в себя системы оценок: 1) «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»; 2) «зачтено», «не зачтено»; 3) 100 – балльную/процентную систему и правило перевода оценок в пятибалльную систему (табл. 2).

Таблица 2 – Система оценок и критерии выставления оценки

Система оценок  Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
<b>1 Системность и полнота знаний в отношении изучаемых объектов</b>	Обладает частичными и разрозненными знаниями, которые не может научно-корректно связывать между собой (только некоторые из которых может связывать между собой)	Обладает минимальным набором знаний, необходимым для системного взгляда на изучаемый объект	Обладает набором знаний, достаточным для системного взгляда на изучаемый объект	Обладает полнотой знаний и системным взглядом на изучаемый объект
<b>2 Работа с информацией</b>	Не в состоянии находить необходимую информацию, либо в состоянии находить отдельные фрагменты информации в рамках поставленной задачи	Может найти необходимую информацию в рамках поставленной задачи	Может найти, интерпретировать и систематизировать необходимую информацию в рамках поставленной задачи	Может найти, систематизировать необходимую информацию, а также выявить новые, дополнительные источники информации в рамках поставленной задачи
<b>3 Научное осмысление изучаемого явления, процесса, объекта</b>	Не может делать научно-корректных выводов из имеющихся у него сведений, в состоянии проанализировать только некоторые из имеющихся у него сведений	В состоянии осуществлять научно-корректный анализ предоставленной информации	В состоянии осуществлять систематический и научно-корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые релевантные	В состоянии осуществлять систематический и научно-корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые релевантные по-

Система оценок  Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
			задаче данные	ставленной задаче данные, предлагает новые ракурсы поставленной задачи
<b>4 Освоение стандартных алгоритмов решения профессиональных задач</b>	В состоянии решать только фрагменты поставленной задачи в соответствии с заданным алгоритмом, не освоил предложенный алгоритм, допускает ошибки	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом, понимает основы предложенного алгоритма	Не только владеет алгоритмом и понимает его основы, но и предлагает новые решения в рамках поставленной задачи

1.4 Оценивание тестовых заданий закрытого типа осуществляется по системе зачтено/ не зачтено («зачтено» – 41-100% правильных ответов; «не зачтено» – менее 40 % правильных ответов) или пятибалльной системе (оценка «неудовлетворительно» - менее 40 % правильных ответов; оценка «удовлетворительно» - от 41 до 60 % правильных ответов; оценка «хорошо» - от 61 до 80% правильных ответов; оценка «отлично» - от 81 до 100 % правильных ответов).

Тестовые задания открытого типа оцениваются по системе «зачтено/ не зачтено». Оценивается верность ответа по существу вопроса, при этом не учитывается порядок слов в словосочетании, верность окончаний, падежи.

## 2 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

### Тестовые задания открытого типа:

**УК-3:** Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;

1. Способность влиять на индивидов и группы людей и вести их за собой к достижениям цели называется \_\_\_\_\_

**Ответ: лидерство**

2. Самый стрессовый тип руководства – это \_\_\_\_\_

**Ответ: авторитарный**

3. Вхождение нового человека в организацию сопряжено с \_\_\_\_\_ к социальной среде

**Ответ: адаптацией**

4. Передача подчиненному задачи с правом принятия решения и ответственности за ее выполнение, – это \_\_\_\_\_

**Ответ: делегирование**

5. Выделяют \_\_\_\_\_ предельных типа поведения человека в организации

**Ответ: четыре**

6. Удержание человека и его адаптация к условиям труда в организации является задачей \_\_\_\_\_ организации

**Ответ: управления**

7. Способность самостоятельно, без требований и контроля выполнять общественные нормы и правила поведения, управлять своими действиями и поступками, проявлять выдержку и самообладание — это \_\_\_\_\_

**Ответ: самодисциплина**

8. Четкая регламентация функционирования всех звеньев производственной группы, накладывающая свои требования и ограничения на поведение работников, — это \_\_\_\_\_ (два слова)

**Ответ: организационный климат**

9. Система сознательно координируемой деятельности двух и более людей для достижения общей цели — это \_\_\_\_\_

**Ответ: организация**

10. Форма разделения управленческого труда, позволяющая повысить его эффективность через поручение выполнения определенных заданий подчиненным, с передачей соответствующих полномочий и ответственности — это \_\_\_\_\_

**Ответ: делегирование**

11. Три важные характеристики группы (наличие территории, личное пространство, взаимное расположение мест) относятся к \_\_\_\_\_ (два слова)

**Ответ: пространственное расположение**

12. Общественное признание, влияние на подчиненных в силу определенных качеств и заслуг — это \_\_\_\_\_

**Ответ: авторитет**

**Тестовые задания закрытого типа**

13. Укажите правильную последовательность составляющих модели включения человека в организационное окружение:

1	результат работы
2	реакция на стимулирующие воздействия
3	человек
4	действия
5	стимулирующие воздействия
6	организационное окружение

**Ответ: 6-2-3-2—4-1**

14. Рекомендуемый стиль поведения руководителя при характеристике поведения подчиненного «хочу – могу»

1. инструктирующий
2. поддерживающий
3. наставнический
4. делегирующий

15. При управлении группой, созданной по принципу «команды», целесообразно использовать

1. власть должностного положения и власть авторитета
2. **власть информации и власть компетенции**
3. власть влияния и власть награждения
4. **власть авторитета**

16. Ситуационный подход во взаимодействии руководителя с подчиненным состоит из двух ориентиров: внимание к человеку (побуждающее поведение) и внимание к процессу (направляющее поведение). Определите, какие действия Вы связали бы с тем или иным подходом: список 1 – наименование поведения руководителя, список 2 – виды действий. Необходимо привести в соответствие поведение руководителя и соответствующие каждому поведению действия (выбрать действия из списка 2, соответствующие проявлению того или иного типа поведения руководителя, ).

Список 1: поведение руководителя	Список 2: виды действий
1. Направляющее поведение (деловая составляющая)	А. Разъясняет последствия
2. Побуждающее поведение (психологическая составляющая)	Б. Подробно описывает шаги исполнителя
	В. Отслеживает и корректирует
	Г. Поддерживает, подбадривает
	Д. Описывает процедуры

	Е. Проясняет неясности, сомнения
--	----------------------------------

**Ответ:** 1 – Б, В, Д,

2 – А, Г, Е

17. Выберите конструктивные функции конфликта:

- |  |  |
|--|--|
| 1. выявление противоречий в системе;                                 | 2. потеря чувства собственного достоинства;    |
| 3. снижение производительности труда, отвлечение внимания от работы; | 4. получение возможности измениться к лучшему. |

**ПК-6:** Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и

18. Повышению эффективности принимаемых управленческих решений способствует метод \_\_\_\_\_ (два слова)

**Ответ:** мозгового штурма

способы ее совершенствования на основе самооценки

19. Стадия развития организации, когда ведущим приоритетом в поведении является следование установленными нормам и правилам, соблюдение дисциплины, называется \_\_\_\_\_

**Ответ:** стабилизация

20 Неэффективно организованные процессы деятельности, ведущие к потерям времени, называются \_\_\_\_\_ (два слова)

**Ответ:** поглотители времени

21.Способность тонко чувствовать социальные потребности, демонстрировать способность к социальному компромиссу, отточенное мастерство политического поведения — это высокий уровень \_\_\_\_\_

**Ответ:** самоконтроля

22.Структура организации, включающая готовность человека работать, общую цель и обмен информацией, — это элементы \_\_\_\_\_ системы

**Ответ:** организационной

**23.** Пространство вокруг человека, являющееся его личной территорией, которую он интуитивно стремится контролировать, и если кто-то нарушает эту границу, может возникнуть дискомфорт и стремление отгородиться, — это \_\_\_\_\_

**Ответ:** проксемика

**Тестовые задания закрытого типа**

**24.** Расставьте перечисленные ниже потребности по порядку от низших к высшим, согласно теории иерархии потребностей Абрахама Маслоу:

1	потребности в принадлежности и социальные потребности
2	потребности в уважении и статусе
3	потребности в самоактуализации
4	потребности в безопасности
5	физиологические потребности

**Ответ:** 5-2-1-2-3

**25.** Соотнесите термины и определения

1. Организация	имеют совокупность личностных и социальных отношений, возникающих как результат взаимодействия сотрудников на основе взаимных симпатий и сотрудничества.
2. Формальная организация	Основным собственником данных организаций является государство
3. Неформальные организации	Основными собственниками выступают физические или юридические лица
4. Государственные организации	представляют собой официально зарегистрированные, имеющие систему установленных отношений для достижения поставленных целей, структуру должностей, формальные нормы и правила поведения.
5. Частные организации	скоординированное образование, состоящее по меньшей мере из двух человек, которые работают, взаимодействуют для достижения общей цели
6. Муниципальные организации	

**Ответ:** 1-5; 2-4;3-1;4-2;5-3

**26.** Определите соответствие термина и его описания:

1. Человек	А) совокупность характеристик человека как распорядителя собственных душевных сил, собственных способностей и как активного пользователя разновидностей социальной среды, выражающаяся в социально-энергетических свойствах человек
2. Индивид	Б) обозначает 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
3. Личность	В) определяется не только совокупностью индивидуальных

	свойств, но и своеобразием взаимосвязей между ними
4. Индивидуальность	Г) человеческий индивид как единичное природное существо, представитель вида Homo sapiens, продукт филогенетического и онтогенетического развития, единства врожденного и приобретенного, носитель индивидуально-своеобразных черт
5. Субъект	Д) это живая система, представляющая собой единство физического и духовного, природного и социального, наследственного и прижизненно приобретенного; живое существо, наделенное духом, разумом, обладающее даром мышления и речи, способностью создавать орудия и пользоваться ими в процессе общественного труда
6. Универсум	

**Ответ: 1-Д; 2-Г; 3-Б; 4-В; 5-А**

27. Определите соответствие термина и его описания:

1 Знатоки	А) Хорошо знает производственный процесс и технологию управления
2 Отраслевики	Б) Стремятся задавать вопросы. Направляют других в процессе обсуждения. Улучшают проведение анализа
3 Упаковщики	В) Имеет опыт работы в данной или сходной организации
4 Любопытные	Г) Внимательно следят за ходом обсуждения. Умеют подводить итоги дискуссии, обобщать разные позиции и аргументы
5 Бывалые	Д) Анализирует поведение героя, его установки. Знакомы с данным типом личности и организацией
6. Эксперт	

**1-Д, 2-А, 3-Г,4-Б, 5-В**

**ПК-1:** Способен осуществлять операционное управление персоналом и подразделением

28. Теория, воплощающая чисто авторитарный стиль управления –это \_\_\_\_\_ (два слова) :

**Ответ:** теория «Х»  
организации

29. Термин, объединяющий возникновение образа действия, проведение действия, сопоставление результатов с образом, обратную связь, — это контроль \_\_\_\_\_

**Ответ:** поведения

30. Эмоциональное проявление, которое характеризует отрицательное отношение к людям, — это \_\_\_\_\_

**Ответ: антипатия**

31. Готовность направить максимум усилий на производственные цели, обусловленная способностью удовлетворять посредством этих усилий какие-то индивидуальные потребности, — это \_\_\_\_\_

**Ответ: мотивация**

32. Наибольшие стрессовые нагрузки на персонал оказывает использование руководителем \_\_\_\_\_ стиля

**Ответ: авторитарного**

33. Косвенный характер управленческого воздействия на персонал команды имеют \_\_\_\_\_ методы

**Ответ: социально-психологические**

34. Использование стратегии уклонения от конфликтов характерно в большей степени для руководителя с \_\_\_\_\_ стилем управления

**Ответ: либеральным**

35. Человек, оказывающий воздействие на группу людей посредством личных качеств, экспертности, эмоционального интеллекта является \_\_\_\_\_

**Ответ: лидером (неформальным лидером)**

### **Тестовые задания закрытого типа:**

**ПК-1:** Способен осуществлять операционное управление персоналом и подразделением организации

36. К поведенческим чертам личности относится:

- а) состояние здоровья
- б) **властность**
- в) **самоуверенность**
- г) внешность

37. Четыре типа периодической компенсации:

- 1. **компенсация через фиксированный интервал времени**
- 2. через переменный интервал времени
- 3. **компенсация в зависимости от фиксированной нормы**
- 4. **в зависимости от переменной нормы**
- 5. в зависимости от объема работ
- 6. в зависимости от мотивации работников

7. через фиксированный интервал работы
8. в зависимости от фиксированной нормы

**38. Противоречия в ролевых конфликтах**

1. Низкая коммуникабельность
2. Противоречия между членами организации
3. Углубленное ознакомление с ролью
4. Несоответствие культуры организации и ее стратегии
- 5. Ожидание коллег не соответствует действиям членов организации**
- 6. Выявление разных взаимоисключающих ролей**
- 7. Противоречия, заложенные в содержании роли**
- 8. Противоречия между человеком и определенной ему ролью**
9. Неопределенность роли
10. Низкая мотивация

**39. Определите правильную последовательность организации процесса передачи информации при обучении персонала, использования наставничества**

- А. понять
- Б. запомнить
- В. применить
- Г. воспринять
- Д. проверить

**Ответ: Г – А – Б – В – Д**

**40. Объектами стратегического управления персоналом являются:**

- а) сотрудники организации;**
- б) условия труда;**
- в) предприятие
- г) деятельность бизнес-единицы

**3 ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ НА КОНТРОЛЬНУЮ РАБОТУ, КУРСОВУЮ РАБОТУ/КУРСОВОЙ ПРОЕКТ, РАСЧЕТНО-ГРАФИЧЕСКУЮ РАБОТУ**

Контрольная работа состоит из двух частей. Первая часть – написание реферата, вторая – решение практической ситуации (кейса)

1. Написание реферата по дисциплине «Управление организационным поведением» представляет собой краткое изложение в письменном виде содержания научного труда или трудов, включающий обзор литературы по теме. Это самостоятельная научно-исследовательская работа студента, в которой раскрывается суть исследуемой проблемы. Изложение материала носит проблемно-тематический характер, показываются различные точки зрения, а также собственные взгляды на проблему.

Содержание реферата должно быть логичным. Объем реферата может быть от 10 до 15 страниц формата А4. Перед началом работы над рефератом следует наметить план и подобрать литературу. Прежде всего, следует пользоваться литературой, рекомендованной

рабочей программой дисциплины, а затем расширить список источников, включая и использование специальных журналов или интернет-публикаций, где имеется новейшая научная информация по соответствующей тематике.

В структуре реферата выделяются три основных компонента: библиографическое описание, собственно реферативный текст, справочный аппарат. Рекомендуемая структура реферата:

1. Титульный лист.
2. Оглавление.
3. Введение (дается постановка вопроса, объясняется выбор темы, её значимость и актуальность, указываются цель и задачи реферата, даётся характеристика используемой литературы).
4. Основная часть (состоит из глав и подглав, которые раскрывают отдельную проблему или одну из её сторон и логически являются продолжением друг друга).
5. Заключение (подводятся итоги и даются обобщённые основные выводы по теме реферата, делаются рекомендации).
6. Список использованной литературы

2. *Кейс* - описание реальных экономических, социальных и бизнес-ситуаций. Обучающиеся должны исследовать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы основываются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации.

Цель кейса - научить обучающихся анализировать проблемную ситуацию, возникшую при конкретном положении дел, и выработать решение; научить работать с информационными источниками, перерабатывать ее из одной формы в другую. В процессе выполнения кейса решаются следующие задачи:

- Формирование и развитие информационной компетентности;
- Развитие умений искать новые знания, анализировать ситуации;
- Развитие навыков самоорганизации, самостоятельности, инициативности;
- Развитие умений принимать решения, аргументировать свою позицию.

#### Пример типовой контрольной работы

##### Контрольная работа №1

1. Теоретический вопрос: «Модели организационного поведения»

2. Практическая ситуация

С помощью полярной модели основного управленческого отношения показать, где скрываются и где блокируются поведенческие ресурсы управления. Разработать полярную модель для следующей ситуации: есть 2 типа руководителей, один из которых дает понять,

что каждый в коллективе способен на многое, а другой считает, что мало кто на что способен. Что приобретает первый руководитель, заинтересовывая работников? И что теряет второй, заставляя их работать? В этой модели продемонстрируйте "обратную связь" основного управленческого отношения, т.е. как руководитель может раскрывать поведенческий ресурс организации и как может его загубить. Оцените приобретения одного руководителя и потери другого. Результаты оценки представьте в виде таблицы. Используя полученные данные, сформулируйте такую же таблицу в зеркальном отражении: что теряет руководитель, развивающий своих людей и, что приобретает его авторитарный коллега.

### Контрольная работа №2

1. Теоретический вопрос: «Личность и коллектив»

2. Практическая ситуация

В кредитной организации начальником юридического отдела был назначен молодой (25 лет) человек с незаконченным на тот момент финансово-экономическим образованием. В его подчинении оказались трое специалистов высочайшей юридической квалификации с высоким стажем и большим опытом работы. Приняли его спокойно и нейтрально. В первый же день в отдел поступил заказ на юридическое обслуживание от очень крупного клиента. Финансово-кредитная организация очень любила своих клиентов, поэтому молодой начальник отдела принял заказ в устной форме и пообещал выполнить его в кратчайшие сроки – к 16 часам этого же дня. И официальным тоном поручил работу ведущему специалисту отдела, женщине 36 лет. Назовем ее Мария Ивановна. Она кивнула головой и погрузилась в работу. 16.00, затем прошел еще час. Клиент уже оборвал все телефоны. Но на раздраженный вопрос руководителя: "Сколько же можно?" Мария Ивановна спокойно ответила: "Мне на эту работу по инструкции положено 12 часов. Конечно, если вы не хотите получить халтуру. Поэтому завтра в 10.00 она будет у вас на столе". И не было в ее голосе ни тени раздражения. Попытки поручить работу двум другим сотрудникам вообще успехом не увенчались: одна сотрудница сослалась на более низкую квалификацию, а второй коллега заявил, что кроме Марии Ивановны никто не сделает работу для столь крупного клиента на должном уровне. Начальник отдела сорвался и позволил себе гневные высказывания в адрес сотрудницы. После чего отлучился на время. На коллектив отдела его вспышка не оказала никакого воздействия, только вызвала улыбки.

*Письменно ответить на вопросы.*

1. Как можно охарактеризовать данную ситуацию с точки зрения отношений нового руководителя с подчиненными ему сотрудниками?
2. Можно ли назвать поведение молодого руководителя "грамотным"? Если да, то почему?
3. Как можно оценить отношение руководителей этой организации к сотрудникам описанного подразделения? В чем ошибка высшего руководства?
4. Укажите на ошибки начальника юридического отдела.

### Контрольная работа №3

1. Теоретический вопрос «Индивидуальное поведение в организации»

2. Практическая ситуация

«Орион» — это крупная многонациональная компания по производству товаров бытовой химии. Она осуществляет операции в десяти странах. В России она производит некоторые

виды своей продукции на одном из заводов, расположенном в небольшом провинциальном уральском городке.

Крупномасштабные складские операции очень важны для поддержания эффективной работы данного завода. Как только продукция сходит с производственной и 6 упаковочной линии в северной части завода, она перевозится на конвейер через главную дорогу в южную часть, где расположены складские помещения. Эти операции осуществляются в две смены и без остановки. Если здесь происходит срыв, то вся система стопорится и сделанная продукция не может сойти с производственной линии.

Петр Груздев работает в южной части завода на складе. Ему 28 лет, он не женат и уже семь лет работает на этом заводе. В его обязанности входит погрузка готовой продукции на конвейер и складирование ее в штабеля с помощью ручной тележки или автопогрузчика.

Дома Петр живет с матерью и отцом; домой приходит в основном спать. Всем известно, что он любит хорошо проводить время. На общение с людьми у него уходит много времени и сил. Он нередко жалуется, что после этого он бывает "разбитым". Петр тратит очень много денег на свои развлечения. Такое возможно потому, что родителям денег он почти не дает. Его отец, находясь на пенсии, все еще работает и получает неплохую заработную плату. Сам Петр умудряется немного подработать на стороне, выступая время от времени в качестве судьи на соревнованиях местных мужских и женских команд по волейболу. Он также активно занимается спортом для своего удовольствия: зимой — это популярный в этом городе хоккей, а летом — русская лапта. Ему очень нравится быть среди людей, получать удовольствие от общения с ними не в меньшей степени, чем от самих занятий спортом.

На работе Петр уже не первый год известен своими непредсказуемыми прогулами. Они нередко превращаются просто в загулы.

Последние три года это выглядело следующим образом.

Позапрошлый год ..... 12 дней (5 случаев)

Прошлый год ..... 9 дней (7 случаев)

Текущий год ..... 10 дней (8 случаев)

Кроме того, Петр часто опаздывает на работу, объясняя это различными причинами. В ряде случаев это прерывает рабочие операции на складе завода. Его новый начальник участка Галина Николаевна не считает, что активная жизнь Петра вне работы — причина его прогулов и опозданий. Хотя она и не совсем в этом уверена. Она не может понять, почему он на это жалуется каждый раз, когда появляется на работе на следующий день. Однажды, когда Петр прогулял несколько раз после игр в хоккей, он пытался объяснить это тем, что каждый раз игра вызывала старые боли в спине. Из его личного дела Галина Николаевна действительно обнаружила, что два года назад Петр обращался к заводскому врачу по поводу болей в спине. Это случилось как раз после занятий спортом. Однако записи доктора, сделанные после обследования, свидетельствовали о том, что Петру не возбранялось работать после случившегося. Галина Николаевна была у Петра уже четвертым по счету начальником участка за последние два с половиной года его работы на заводе. Все предыдущие начальники участка сделали в личном деле Петра записи о его нарушениях. Они проводили с ним соответствующие беседы. Каждый раз Петр соглашался с тем, что ему следует исправиться, ссылаясь в то же самое время на плохое самочувствие и болезни как причины своего поведения. Было замечено, что после каждой такой воспитательной беседы его поведение на работе значительно улучшалось.

В принципе Петр был хорошим работником. Ему не за что было делать замечания, но и нельзя было ожидать от него каких-либо сверх усилий. Просматривая его личное дело, Галина Николаевна вспоминала трех его предыдущих начальников. Двое из них отличались тем, что давали подчиненным полную свободу в работе с минимальными проверками со своей стороны. А один был действительно "жестким" начальником, держа все и всех под постоянным контролем, наставляя и помогая всем своим работникам, ругая их, когда они делали не то или не так. Однако большинству людей на заводе он нравился. Галина Николаевна обнаружила из личного дела интересный факт. Прогулы Петра были чаще именно у этого "жесткого" начальника и меньше у тех двух "либералов", дававших людям самим решать, где, как и когда работать.

В восемь часов утра в понедельник 6 октября 1997 г. Петр Груздев не появился на работе, и складская бригада должна была начать работу в сокращенном составе. Анализируя записи в личном деле Петра, Галина Николаевна определила, что он впал в новый период загулов. К тому же недавно, в сентябре он уже прогулял три дня. Она задумалась о том, что же ей необходимо предпринять, чтобы Петр вышел на работу, и в будущем подобные случаи исключались.

*Письменно ответить на вопросы:*

1. Как Петр воспринимал организационное и неорганизационное окружение? Какие личностные различия Петра определяли его поведение на рабочем месте и вне работы?
2. Чему приписывал Петр причины своего поведения и почему он так считал? Чему предписывала Галина Николаевна причины поведения Петра, и что ее привело к такому восприятию событий?
3. Какие виды ситуационного усиления поведения Петра использовали его предыдущие начальники? Насколько эффективными были их действия? Объясните свою точку зрения.
4. Что было особенного в том порядке, с которым к Петру применялось ситуационное усиление его поведения? Было ли это эффективным?
5. Что бы вы посоветовали предпринять Галине Николаевне в создавшейся ситуации?

**4 СВЕДЕНИЯ О ФОНДЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ЕГО СОГЛАСОВАНИИ**

Фонд оценочных средств для аттестации по дисциплине «Управление организационным поведением» представляет собой компонент программы магистратуры (заочной формы обучения) по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (профиль Стратегическое управление персоналом).

Преподаватель-разработчик – к.пед.н., доцент М.Ж.Киракосян

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен заведующим кафедрой менеджмента (протокол № 11 от 14.05.2024 г.).

Заведующий кафедрой

  
В. В. Дорофеева

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен методической комиссией ИНОТЭКУ (протокол № 5 от 20.05.2024).

Фонд оценочных средств актуализирован, рассмотрен и одобрен методической комиссией ИНОТЭКУ (протокол № 8 от 28.08.2024).

Председатель методической комиссии

  
И. А. Крамаренко