



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «Амурский государственный университет»
Факультет социальных наук
Кафедра социальной работы

УТВЕРЖДЕН

на заседании кафедры

«01» 09 2023 г., протокол № 1

Заведующий кафедрой

Н.М. Полевая Н.М. Полевая
подпись

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ И САМООРГАНИЗАЦИЯ ЛИЧНОСТИ

Направление 18.04.01 Химическая технология

Направленность (профиль) образовательной программы: «Технологии и процессы переработки нефти и газа»

Год набора – 2023

Благовещенск 2023 г.





МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «Амурский государственный университет»
Факультет социальных наук
Кафедра социальной работы

ФОС составили: Романова Л.Л., Полевая Н.М.

ФОС рассмотрен и принят на заседании кафедры социальной работы

Протокол заседания кафедры от «9» 09 2023 г. № 1

Заведующий кафедрой  Н.М. Полевая
подпись

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ
	ФГБОУ ВО «Амурский государственный университет»
	Факультет социальных наук
	Кафедра социальной работы

**ПАСПОРТ
ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ И САМООРГАНИЗАЦИЯ
ЛИЧНОСТИ**

**1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ФОРМИРОВАНИЯ В
ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

1.1. Перечень компетенций и индикаторы их достижения

1.1.1 Универсальные компетенции и индикаторы их достижения

Категория (группа) универсальных компетенций	Код и наименование универсальных компетенции	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИД-1УК-6 Знает методы самоорганизации и развития личности, выработки целеполагания и мотивационных установок, развития коммуникативных способностей
		ИД-2УК-6 Умеет анализировать проблемные ситуации на основе системного подхода, выработать стратегию действий, использовать методы самодиагностики и самопознания
		ИД-3УК-6 Владеет социально-психологическими технологиями и развития личности, выстраивания и реализации траектории саморазвития

1.1.2 Общепрофессиональные компетенции и индикаторы их достижения.

Отсутствуют в соответствии с учебным планом.

1.1.3 Профессиональные компетенции и индикаторы их достижения.

Отсутствуют в соответствии с учебным планом.

1.2. Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

№ п/п	Контролируемые модули, разделы (темы) дисциплины	Этапы формирования компетенций (номер семестра/недели семестра)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
<i>1. Раздел – Теоретико-методологические основы организационного поведения</i>				

1	Основы организационного поведения и поведения индивида	2 / 1	УК-6	Блиц-опрос
2	Основы поведения индивида.	2 / 2	УК-6	Блиц-опрос
<i>2. Раздел – Технологии самоорганизации и саморазвития</i>				
3	Цели как условие целостности человека	2 / 3	УК-6	Блиц-опрос
4	Планирование как элемент самоорганизации	2/ 4	УК-6	Блиц-опрос
5	Теоретико-методологические основы исследования саморазвития личности.	2/ 5	УК-6	Блиц-опрос
6	Учебно-профессиональная деятельность	2/ 6	УК-6	Блиц-опрос
7	Социальные и профессиональные требования, приоритеты собственной деятельности	2/ 7	УК-6	Блиц-опрос

1.3. Сведения об иных дисциплинах, участвующих в формировании данных компетенций

Код компетенций	Практики и дисциплины
УК-6	Производственная практика (профессиональная) Производственная практика (научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы) Учебная практика (научно-исследовательская работа) Производственная практика (профессиональная практика в экспертно-аналитической и консультационной сферах) Производственная практика (профессиональная практика в организационно-управленческой сфере) Выполнение и защита выпускной квалификационной работы



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ФГБОУ ВО «Амурский государственный университет»

Факультет социальных наук

Кафедра социальной работы

**ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ
НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ,
ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ**

Компетенции на различных этапах их формирования при промежуточной аттестации оцениваются «зачтено» или «не зачтено».

Показатели, критерии, шкалы оценивания освоения компетенций


Планируемый результат обучения (показатель достижения заданного уровня освоения компетенции)	Уровень освоения компетенции / шкала оценивания	Критерии оценивания результатов обучения
<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные теории мотивации, лидерства и власти закономерности поведения; особенности деловой коммуникации в различных национальных культурах, принципы формирования команды; структуру познавательной деятельности и условия ее организации; - методы и средства познания, различные формы и методы обучения и самоконтроля, новые образовательные технологии (УК-6, ПК-5) 		<p>Сформированы представления об основных теориях мотивации, лидерства и власти закономерности поведения; особенности деловой коммуникации в различных национальных культурах, методах и средствах познания, различных формах и методах обучения и самоконтроля, новые образовательные технологии</p>
<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; навыками поддерживать связи с деловыми партнерами при реализации проектов, направленных на развитие организации; – навыками построения индивидуальной траектории интеллектуального, общекультурного и профессионального развития; – навыками самоорганизации и самообразования, навыками самостоятельной научно- исследовательской работы (УК-6, ПК-5) 	<p>Высокий / зачтено</p>	<p>Сформированное умение использования основных теорий мотивации, лидерства и власти, построения индивидуальной траектории интеллектуального, общекультурного и профессионального развития</p>
<p>Уметь:</p> <p>строить межличностные отношения и работать в группе, организовывать внутригрупповое взаимодействие с учетом социально- культурных особенностей, этнических и конфессиональных различий отдельных членов группы; организовывать процесс эффективной работы коллектива, команды; ставить цели и задачи профессионального и личностного самообразования; планировать, организовывать и</p>		<p>Успешное и системное применение методов организации процесса эффективной работы коллектива, команды; постановки целей и задач профессионального и личностного самообразования; планирования деятельности</p>

<p>контролировать свою профессиональную деятельность (УК-6, ПК-5)</p>		
<p>Знать: закономерности поведения; особенности деловой коммуникации в различных национальных культурах, принципы формирования команды; методы и средства познания, различные формы и методы обучения и самоконтроля (УК-6, ПК-5)</p>		<p>Знание базовых представлений об основных теориях мотивации, лидерства и власти закономерности поведения; особенности деловой коммуникации в различных национальных культурах, методах и средствах познания, различных формах и методах обучения и самоконтроля</p>
<p>Владеть: – навыками использования основных теорий мотивации и навыками поддерживать связи с деловыми партнерами при реализации проектов, направленных на развитие организации; – навыками построения индивидуальной траектории интеллектуального, общекультурного и профессионального развития; навыками самоорганизации и самообразования (УК-6, ПК-5)</p>	<p>Повышенный / зачтено</p>	<p>Сформированное умение использования основных теорий мотивации, лидерства, построения индивидуальной траектории профессионального развития</p>
<p>Уметь: строить межличностные отношения и работать в группе, организовывать внутригрупповое взаимодействие с учетом социально- культурных особенностей; ставить цели и задачи профессионального и личностного самообразования; планировать и контролировать свою профессиональную деятельность (УК-6, ПК-5)</p>		<p>Успешное и системное применение методов организации процесса эффективной работы коллектива, команды; постановки целей и задач профессионального и личностного самообразования</p>
<p>Знать: закономерности поведения; особенности деловой коммуникации; методы и средства познания, различные формы и методы обучения и самоконтроля (УК-6, ПК-5)</p>	<p>Пороговый / зачтено</p>	<p>Знание базовых представлений об основных теориях мотивации, лидерства и власти закономерности поведения; особенности деловой коммуникации, методах и средствах познания, различных формах и методах обучения и самоконтроля</p>

<p>Владеть: – навыками использования основных теорий мотивации; – навыками построения индивидуальной траектории интеллектуального, общекультурного и профессионального развития (УК-6, ПК-5)</p>		Сформированное умение использования основных теорий мотивации, построения индивидуальной траектории профессионального развития
<p>Уметь: строить межличностные отношения и работать в группе; ставить цели и задачи профессионального и личностного самообразования; планировать и контролировать свою профессиональную деятельность (УК-6, ПК-5)</p>		Успешное и системное применение методов организации процесса эффективной работы коллектива, команды; постановки целей и задач профессионального и личностного самообразования
<p>Знать: общие принципы деловой коммуникации; методы и средства познания (УК-6, ПК-5)</p>	Компетенция не освоена /не зачтено	Частичное представление о принципах деловой коммуникации
<p>Владеть: навыками построения индивидуальной траектории интеллектуального, общекультурного и профессионального развития (УК-6, ПК-5)</p>		Частичное умение использовать навык построения индивидуальной траектории интеллектуального, общекультурного и профессионального развития
<p>Уметь: оперировать основными терминами и понятиями курса (УК-6, ПК-5)</p>		Частичное освоенное умения оперировать основными терминами и понятиями курса

Критерии оценивания с учетом текущего контроля знаний:

Обучающемуся выставляется «зачтено», если по каждой компетенции достигнут хотя бы пороговый уровень; «не зачтено» если компетенции не сформированы.

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ
	ФГБОУ ВО «Амурский государственный университет»
	Факультет социальных наук
	Кафедра социальной работы

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций, включает в себя: текущий контроль и промежуточная аттестация.

Промежуточная аттестация осуществляется в виде зачета. Зачет проводится по расписанию сессии. Форма проведения зачета – тест. Количество вопросов в зачетном задании – 1.

Текущий контроль осуществляется в ходе проведения лекционных занятий.

Текущий контроль:

1. Блиц-опросы проводятся на лекциях по каждой теме, в течении 10 минут, в устной или письменной форме.




МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ФГБОУ ВО «Амурский государственный университет»

Факультет социальных наук

Кафедра социальной работы

**Типовые задания или иные материалы,
необходимые для оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характе-
ризующих этапы
формирования компетенций в процессе освоения
образовательной программы**

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ
	ФГБОУ ВО «Амурский государственный университет»
	Факультет социальных наук
	Кафедра социальной работы

1. ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Вопросы к зачету

1. Понятие и методы исследования организационного поведения.
2. История становления и направления развития организационного поведения.
3. Понятие и виды организации.
4. Эффективность деятельности организации.
5. Техники материальные и духовные.
6. Основа понимания поведения людей в организации.
7. Сущность, свойства и процесс восприятия.
8. Законы и эффекты восприятия.
9. Понятие атрибуции, ее типы и эффекты.
10. Формирование впечатлений и управление впечатлениями.
11. Взаимодействие личности и организации в разных моделях организационного поведения.
12. Теории поведения личности.
13. Процесс формирования и развития личности.
14. Личность и работа.
15. Критерии ясности личностных ценностей.
16. Установки, функции и изменение установок.
17. Удовлетворение трудом.
18. Вовлеченность в работу и приверженность организации.
19. Сущность и содержание мотивации.
20. Современные теории мотивации.
21. Мотивация и стимулирование.
22. Механизм мотивации.
23. Организация и содержание труда как фактор мотивации.
24. Результативность мотивации.
25. Цель как образ будущего. Виды целей.
26. Контекстное планирование.
27. Долгосрочное планирование.
28. Планирование дня.
29. Метод структурированного внимания и горизонты планирования.
30. Система планирования на основе метода структурированного внимания.
31. Целеполагание. Психологические требования к целеполаганию.
32. Психологические условия целеполагания.
33. Визуализация как средство постановки и достижения цели. Условия для визуализации.
34. Суть обзора задач в самоорганизации.
35. Инструменты создания обзора задач.
36. Майнд-менеджмент.
37. Ретроспектива научных представлений о саморазвитии личности.
38. Характеристики саморазвивающейся личности.
39. Процессуальная сторона саморазвития: анализ проблемы.
40. Способы приобретения жизненного опыта.

41. Структура учебно-профессиональной деятельности.
42. Мотивация в учебно-профессиональной деятельности.
43. Социальные требования и ограничения.
44. Знания как условие вхождения в профессиональную жизнь.
45. Личностный и профессиональный успех.
46. Образование, самообразование, саморазвитие.
47. Фоновое самообразование: общекультурное и общепрофессиональное.
48. Актуальное и перспективное профессиональное самообразование.
49. Механизмы самообразования.

Оценочные средства на зачете для формируемой компетенции:

УК-3 – вопросы 1-25.

УК-6 – вопросы 26-49.

2. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

2.1 Вопросы для входного контроля

1. Сформулируйте основные задачи, которые должна решать организация.
2. Охарактеризуйте основные типы поведения в организации.
3. Опишите поведение людей в организации в какой-либо ситуации с помощью психологических теорий поведения.
4. Определите какие особенности личности определяет наличие того или иного темперамента?
5. Какие профессии являются наиболее подходящими для представителей разных темпераментов?
6. Назовите факторы, влияющие на характер коммуникаций. Какие из них вы считаете наиболее важными и почему?

2.2 Блиц-опросы

Тема 1. Основы организационного поведения и поведения индивида

1. Определите предметное поле организационного поведения.
2. Охарактеризуйте историю развития науки об организационном поведении.
3. Перечислите уровни анализа организационного поведения.
4. Назовите методы исследования организационного поведения.

Тема 2. Основы поведения индивида.

1. Что представляет собой поведение человека?
2. Что такое ролевое поведение?
3. Охарактеризуйте антиролевое поведение.
4. Дайте определение надролевого поведению.

Тема 3. Цели как условие целостности человека.

1. В чем сущность процесса целеполагания.
2. Опишите взаимосвязь целей и целеполагания.
3. Опишите наиболее эффективные методы целеполагания.

Тема 4. Планирование как элемент самоорганизации.

1. Назовите виды письменного планирования.
2. Приведите пример постановки целей по SMART.

Тема 5. Теоретико-методологические основы исследования саморазвития личности.

1. Охарактеризуйте вертикальное и горизонтальное развитие человека (Р. Киган, Б. Толберт).
2. Перечислите стадии вертикального развития (Сюзанна Кук-Гройтер, Билл Торберт).
3. Повышение личной эффективности.
4. Охарактеризуйте методы повышения личной эффективности.

Тема 6. Учебно-профессиональная деятельность.

1. Опишите структуру учебно-профессиональной деятельности.
2. Назовите составляющие мотивации в учебно-профессиональной деятельности.
3. Охарактеризуйте процесс самоорганизации в учебно-профессиональной деятельности.

Тема 7. Социальные и профессиональные требования, приоритеты собственной деятельности.

- 1) Охарактеризуйте теории саморазвития личности.
- 2) Назовите категории саморазвития личности.

2.3 Тестирование

Примерные вопросы для тестирования:

1. Верно ли, что цели и процессы управления изучаются в рамках дисциплины «Теория организации». Выберите один ответ:

- а) Верно
- б) Неверно

2. Первый толчок к выделению дисциплины "Организационное поведение" дали

исследования, которые проводились на промышленных предприятиях с середины 20 -х годов под руководством Э. Мейо.

3. К методам исследования организационного поведения можно отнести:

- а) Контент-анализ
- б) Деловые игры
- в) Анкетирование
- г) Наблюдение
- д) Эксперимент

4. _____ - направленные лично или социально значимые действия, источником которых является сам человек.

5. Организационное поведение изучает

- а) психологические особенности индивида;
- б) миссию, цели, задачи, стоящие перед организацией;
- в) закономерности и особенности трудового поведения людей, групп, организации в целом;
- г) все ответы верны.

6. Организационное поведение рассматривается в трёх взаимосвязанных уровнях

- а) менеджмента, теории организации, управления персоналом;
- б) поведения индивида, групп, организации;
- в) психики, сознания, эмоций;
- г) правильных ответов нет.

7. Условиями формирования организационного поведения является

- а) «руководитель-подчинённый»;
- б) «конфронтация-сотрудничество»;
- в) «привычка-навык»;
- г) «стимул-реакция».

8. Результативность организационного поведения выражается в

- а) восприятию цели и готовности к совместным усилиям;
- б) рациональности достижения цели;
- в) степени достижения общей цели;
- г) в выборе средств достижения цели.

9. Курс «ОП» связан с такими дисциплинами, как

- а) математика, статистика, эконометрика;
- б) основы менеджмента, теория организации, социальная психология;
- в) анализ и аудит, финансовый менеджмент, бухгалтерский учёт;
- г) все ответы верны.

10. А. Файоль разделил весь процесс управления на 5 основных функций

- а) выявление причин, обмен, сравнение, налаживание межличностных отношений, внедрение;
- б) подбор и расстановка кадров, обучение, карьерный рост, ограничения, руководство;
- в) планирование, организация, подбор и расстановка кадров, руководство, контроль;
- г) все ответы верны.

11. Родоначальником «школы человеческих отношений» является

- А) Ф. Тейлор;
- Б) А. Файоль;
- В) Ф. Герцберг;
- Г) Э. Мэйо.

12. Главный вывод школы человеческих отношений состоял в том, что

- а) бессознательные процессы играют более значимую роль в формировании поведения;
- б) человек имеет право быть самим собой, сохраняя уникальность и неповторимость;
- в) производительность труда рабочих зависит от социальных условий, внимания менеджера;
- г) все ответы верны.

13. Представитель бихевиоризма Дж. Уотсон доказал, что

- а) поведенческая реакция возникает в ответ на определённый стимул;
- б) человек имеет склонность подражать поведению других лиц;
- в) человек должен предвидеть последствия своего поведения путём самостоятельной оценки;
- г) все ответы верны.

14. По теории «Х» МакГрегора человек

- а) имеет врождённую антипатию к труду;
- б) нуждается в принуждении к труду;
- в) предпочитает, чтобы им руководили;
- г) все ответы верны.

15. Для теории «Y» МакГрегора характерно

- а) человек пытается улизнуть от труда;
- б) недостаточно тщеславия;
- в) работа естественна, как игра;
- г) все ответы верны.

16. Адаптация человека к организации проявляется как:

- а) состояние переживания неудачи, обусловленное невозможностью удовлетворения потребностей;
- б) стремление человека к возможно более полному выявлению и развитию своих личностных возможностей;
- в) человеком;
- г) способность человека воспринимать другого через сформировавшийся образ, которым пользуются как эталоном;
- д) приобщение человека к ценностям, нормам, условиям и особенностям организационной среды.

17. Ролевая неудовлетворённость выражается как

- а) состояние, возникающее у человека, если склонность к одному типу ожиданий относительно работы находится в противоречии с другим типом ожидания;
- б) состояние сотрудника организации, при котором он не понимает, в чём заключаются его права и обязанности по выполнению работ;
- в) ситуация, при которой работник вынужден уживаться или работать совместно с человеком противоположного темперамента, общение с которым ему неприятно;
- г) усталость от работы и желание покинуть данную организацию;
- д) неудовлетворённость актёра доставшейся ему ролью и неуступчивостью режиссёра.

18. Отсутствие чётких целей у менеджеров может вызвать

- а) чрезмерные стрессовые нагрузки;
- б) безразличие к карьере;
- в) срыв важных заданий;
- г) оправдание пассивности, инертности;
- д) все ответы верны.

19. Под мотивацией человека к деятельности понимается

- а) приспособление организма к изменившимся внешним условиям для достижения собственных целей;
- б) отделение от окружающей среды и других людей с целью решения поставленных задач;
- в) бездумное следование общим мнениям, модным тенденциям для обретения индивидуальности;
- г) совокупность движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности для достижения личных целей и целей организации.
- д) все ответы верны.

20. Потребности – это

- а) приспособление, при помощи которого производится работа, действие;
- б) приём, способ действия для достижения цели;
- в) состояние человека в определённый момент развития;
- г) надобность, нужда в чём-либо, требующая удовлетворения.

д) все ответы верны.

21. *Мотивы – это*

- а) явление, вызывающее возникновение другого явления;
- б) побудительная причина, повод к какому – либо действию;
- в) степень воспитанности и обученности человека;
- г) способность производить физические действия.
- д) все ответы верны.

22. *Стимулирование отличается от мотивирования тем, что является*

- а) средством внешнего воздействия на поведение работника;
- б) информацией о результатах труда;
- в) силой, способствующей достижению целей;
- г) результатом, полученным при выполнении деятельности.
- д) все ответы верны.

23. *Внутренние нормы поведения личности можно сравнить с*

- а) правилом;
- б) предписанием;
- в) кодексом;
- г) законом.
- д) все ответы верны.

24. *К содержательным теориям мотивации не относится:*

- а) иерархическая теория А.Маслоу
- б) теория К.Левина
- в) теория потребностей ERG К. Альдерфера
- г) теория потребностей Д. МакКлелланда
- д) двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга

25. *Содержательные теории мотивации раскрывают*

- а) ценности человека;
- б) причины поведения людей;
- в) значимость процесса деятельности;
- г) средства достижения цели.

26. *При управлении людьми с потребностью самовыражения необходимо*

- а) стремиться давать им не сложные задания;
- б) ограничивать их свободу в выборе средств решения задач;
- в) привлекать к работе, требующей изобретательности, творчества;
- г) создавать надёжную систему страхования.

27. *Выделите потребности, не относящиеся к теории К. Альдерфера*

- а) потребности существования;
- б) потребности достижения;
- в) потребности связи;
- г) потребности роста.

28. *Д. МакКлелланд считает, что для успеха менеджера наибольшее значение имеет потребность в стремлении*

- а) к власти ради властвования;

- б) командовать другими;
- в) добиваться решения групповых задач;
- г) к власти ради тщеславия.

29. *Сущность теории ожиданий В. Врума состоит в*

- а) наличии у человека активной потребности;
- б) ожидании, что выбранный тип поведения приведёт к удовлетворению потребности;
- в) стремлении к самореализации;
- г) получении лишь ценного вознаграждения;
- д) все ответы верны.

30. *Исходным положением в мотивационной теории справедливости Дж. Адамса является*

- а) работник субъективно определяет отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям;
- б) работник соотносит своё вознаграждение с вознаграждением и затратами труда других лиц, выполняющих аналогичную работу;
- в) основа мотивации - справедливость вознаграждений;
- г) отсутствие справедливости вызывает психологическое напряжение и отклонение в ОП;
- д) все ответы верны.

31. *Практическое использование теорий «X» и «Y» Д. МакГрегора зависит от*

- а) вхождения работника в определённую неформальную группу;
- б) уровня развития сознания, качеств персонала;
- в) не соответствия между целями, содержанием и методами работы;
- г) этапа развития малой профессиональной группы;
- д) все ответы верны.

32. *Теория постановки целей Э. Лока исходит из того, что*

- А) эмоциональное состояние человека оказывает влияние на выбор цели;
- Б) личные взаимоотношения определяют цели работника;
- В) поведение человека определяется целями, ради которых он осуществляет действия;
- Г) податливость человека давлению группы подстраивает его поведение под чужие цели;
- Д) все ответы верны.

33. *Конфликт – это*

- а) управление;
- б) столкновение;
- в) следствие;
- г) принуждение;
- д) все ответы верны.

34. *Управление конфликтом – это*

- а) выяснение сути конфликта;
- б) устранение причин конфликта;
- в) минимизация причин конфликта;
- г) коррекция поведения участников;
- д) все ответы верны.

35. *Стратегия конфликта означает*

- а) средства и приёмы для достижения цели;
- б) общий план ведения конфликта;
- в) временные и пространственные характеристики;
- г) эмоциональное отношение к происходящему;
- д) все ответы верны.

36. При стратегии противоборство менеджер активно использует

- а) власть;
- б) силу закона;
- в) связи;
- г) авторитет;
- д) все ответы верны.

37. При стратегии приспособление приоритет отдаётся

- а) борьбе за личные интересы;
- б) интересам соперника
- в) временной паузе в отношениях с оппонентом;
- г) сохранению или восстановлению гармонии в межличностных отношениях;
- д) все ответы верны.

38. Компромиссная стратегия поведения менеджера характеризуется

- а) балансом интересов конфликтующих сторон на среднем уровне.
- б) приоритетом интересов соперника;
- в) приоритетом только собственных интересов;
- г) сосредоточением внимания на иерархической вертикале начальник- подчинённый;
- д) все ответы верны.

2.4 Практические задания

Тема 3. Цели как условие целостности человека.

Упражнение «Карта будущего»

Цель: Упражнение позволяет более четко осознать свои цели

Начертите карту своего будущего. Ваши глобальные цели обозначьте как пункты местности, в которых вы хотели бы оказаться. Обозначьте также промежуточные большие и маленькие цели на пути к ним. Придумайте и напишите названия для «пунктов-целей», к которым вы стремитесь в своей личной и профессиональной жизни. Нарисуйте также улицы и дороги, по которым вы будете идти.

- Как вы будете добираться до своих целей? Самым коротким или обходным путем?
- Какие препятствия вам предстоит преодолеть?
- На какую помощь вы можете рассчитывать?
- Какие местности вам придется пересечь на своем пути: цветущие и плодородные края, пустыни, глухие и заброшенные места?
- Будете ли вы прокладывать дороги и тропы в одиночестве или с кем-нибудь?

Вопросы:

- Где находятся важнейшие цели?
- Насколько они сочетаются друг с другом?
- Где вас подстерегают опасности?
- Откуда вы будете черпать силы для того, чтобы достичь желаемого?
- Какие чувства вызывает у вас эта картина?

Тема 4. Планирование как элемент самоорганизации.

Задание

Сформулируйте 3 цели. Разберите их по SMART.

Критерии оценивания работы:

- демонстрация знания теоретического материала;
- правильность выполненного задания;
- разбивка цели по каждому критерию и ее описание.

Лист изменений

Перечень изменений в ФОС по дисциплине «Организационное поведение и самоорганизация личности» для реализации в 202__/202__ учебном году.

1. ...
2. ...
3. ...

Зав. кафедрой _____ Н.М. Полевая