

ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ
КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ ПОВІТРЯНОГО ТРАНСПОРТУ

ЗАТВЕРДЖУЮ

Зав. кафедри _____ Ареф'єва О.В.

«_____» _____ 20__ р.

МОДУЛЬНА КОНТРОЛЬНА РОБОТА № 1
з дисципліни « Організаційна поведінка та бізнес-культура
суб'єктів господарювання»

Розробник : старший викладач Дуксенко О.П.

(науковий ступінь, вчене звання, П.І.Б. викладача)

Модульна контрольна робота №1
з дисципліни «Організаційна поведінка та бізнес-культура
суб'єктів господарювання»

ВАРІАНТ 1

(парні № за списком групи)

Теоретичні питання

I. Дати змістовну відповідь на питання із обов'язковим власним висновком щодо поставленого питання.

1. Назвіть базові елементи організаційної поведінки та з'ясуйте, в чому полягають особливості моделей організаційної поведінки?

2. Поясніть сутність процесу делегування повноважень. В чому сутність принципу делегування повноважень за Парето.

3. Визначте, в чому полягає вплив організаційної культури на діяльність організації.

II. Відповісти на тести

1. Основним об'єктом дослідження організаційної поведінки є:

- 1) будь-які типи організацій, незалежно від розміру та цільового призначення;
- 2) великі і середні бізнес-компанії;
- 3) будь-які бізнес-компанії, незалежно від розміру;
- 4) державні компанії та некомерційні організації.

2. Предметом організаційної поведінки виступають закономірності:

- 1) індивідуальної поведінки співробітника в бізнес-компанії;
- 2) індивідуальної та групової поведінки в бізнес-компанії;
- 3) трудової поведінки співробітника в бізнес-компанії;
- 4) індивідуального, групового та організаційної поведінки.

3. Організаційна поведінка є галуззю:

- 1) прикладного знання;
- 2) теоретичного знання;
- 3) практичного знання;
- 4) інтуїтивного знання і здорового глузду.

4. Теоретичну основу організаційної поведінки складають в першу чергу:

- 1) психологія, соціологія і теорія організацій;

- 2) економіка, антропологія і політологія;
- 3) економіка і менеджмент;
- 4) управління людськими ресурсами.

5. Практичної метою організаційного поведінки є підвищення ефективності управління:

- 1) матеріально-технічними ресурсами організації;
- 2) людськими ресурсами організації;
- 3) фінансовими ресурсами організації;
- 4) технологічними ресурсами організації.

6. При розробці моделей організаційної поведінки організаційна поведінка спирається на розуміння працівника як людини:

- 1) ледачого і байдужого;
- 2) з низькою потребою в професійному розвитку;
- 3) зацікавленого і відповідального;
- 4) потребує контролю.

7. Основними тенденціями розвитку суспільства, впливають на організаційну поведінку, є:

- 1) розвиток багатополярного світу;
- 2) кліматичні зміни - глобальне потепління;
- 3) розвиток психогенетики;
- 4) стрімкий розвиток технологій.

8. Демографічні зміни робочої сили призводять до необхідності:

- 1) посилювати вимоги до прийому на роботу нових співробітників;
- 2) контролювати існуючі методи управління людськими ресурсами;
- 3) розробляти нові способи управління людськими ресурсами в ситуації різноманітності;
- 4) розробляти програми підвищення організаційної лояльності.

9. Розвиток сучасних комп'ютерних технологій веде до того, що:

- 1) допускається дистанційне присутність співробітника на роботі;
- 2) зменшується обсяг робочого навантаження працівника;
- 3) підвищується мотивація трудової діяльності;
- 4) полегшується формування команди.

10. Зміни в очікуваннях людей стосуються наступних аспектів діяльності організації:

- 1) уніфікації корпоративних норм і правил поведінки;
- 2) гнучкості організації у відповідь на потреби працівника;
- 3) підвищення рівня згуртованості колективу;
- 4) оптимізації процесів прийняття управлінських рішень.

III. Ситуаційні задачі

1. Пригадайте ситуацію, в якій ви потерпіли фіаско в комунікаціях або вони були неефективними. Проаналізуйте причини цього.

2. Визначте правильну стратегію виходу з психологічної гри і вирішення конфліктної ситуації, перебуваючи спершу в ролі керівника А, а потім — підлеглий Б.

«Сам побачиш, що з цього вийде»

Ситуація: керівник А дає завдання підлеглому Б придбати обладнання певної марки. Б намагається пояснити йому, що цей тип обладнання не треба купувати ні в якому разі. Але А, за яким останнє слово, підбирає зовні вагомі аргументи на користь свого рішення і переконує Б у його доцільності. Б погоджується: «Ну добре, якщо ви так вважаєте, я придбаю це обладнання», водночас інтонацією дає зрозуміти А на прихованому рівні, що він не погоджується з рішенням і не буде нести ніякої відповідальності за його наслідки.

Через деякий час слова Б підтверджуються і обладнання демонтується. Коли А викликає до себе Б, щоб проаналізувати причину невдачі, той відповідає: «Ви ж самі хотіли придбати саме це. А я з самого початку попереджував вас, що обладнання нікуди не годиться».

Таким чином прихована комунікація стає явною і породжує зміну ролей і напруження в спілкуванні.

Тактика 1 — для керівника, 2 — для підлеглого —?

Модульна контрольна робота №1
з дисципліни «Організаційна поведінка та бізнес-культура
суб'єктів господарювання»

ВАРІАНТ 2

(непарні № за списком групи)

Теоретичні питання

I. Дати змістовну відповідь на питання із обов'язковим власним висновком щодо поставленого питання.

1. Охарактеризуйте об'єктивні закони організаційної поведінки та охарактеризуйте типи основних відносин керівників до своїх підлеглих.
2. Назвіть основні елементи структури особистості та визначте фактори впливу на поведінку людини.
3. Охарактеризуйте сутність, види та функції конфліктів на підприємстві та з'ясуйте, в чому полягає сутність «вікна Джохарі».

II. Відповісти на тести

1. Одним з основних властивостей особистості є її:

- 1) типовість;
- 2) унікальність;
- 3) мінливість;
- 4) непередбачуваність.

2. У теорії взаємодії вплив особистості на організаційну поведінку залежить:

- 1) від умов і змісту роботи;
- 2) від демографічних характеристик людини;
- 3) від стажу і професійних компетенцій;
- 4) від матеріальної винагороди.

3. Одним з основних блоків професійної придатності за В. А. Бодрову є:

- 1) професійно-важливі якості особистості;
- 2) професійну освіту;
- 3) професійний стаж;
- 4) професійне визнання.

4. «Велика п'ятірка» рис особистості включає в себе:

- 1) мотивацію досягнень;

- 2) самооцінку;
- 3) локус контролю;
- 4) емоційну стійкість.

5. Для організаційної поведінки особливо важливі такі характеристики особистості:

- 1) екстраверсія - інтроверсія;
- 2) позитивна - негативна ефективність;
- 3) закритість - відкритість досвіду;
- 4) антагонізм - доброзичливість.

6. У типології Майерс-Бріггс до основних вимірів особистості відносяться:

- 1) способи вираження емоцій;
- 2) способи поведінки в конфліктах;
- 3) способи прийняття рішення;
- 4) способи саморегуляції.

7. В основі когнітивного інтелекту лежить здатність:

- 1) гнучко мислити і прогнозувати події;
- 2) вирішувати практичні проблеми в повсякденному житті;
- 3) розпізнавати і регулювати емоції;
- 4) розуміти складні ідеї, аналізувати і робити висновки.

8. Процедура підбору персоналу включає в себе:

- 1) адаптацію до роботи;
- 2) трудову мотивацію;
- 3) навчання і розвиток;
- 4) формування лояльності.

9. Індивідуальний стиль діяльності виконує функцію:

- 1) пристосування людини до вимог діяльності;
- 2) активізації діяльності людини;
- 3) демонстрації властивостей індивідуальності;
- 4) зміни вимог діяльності.

10. Вироблення індивідуального стилю діяльності утруднена при наступних особливостях праці:

- 1) інтенсивність міжособистісних комунікацій;
- 2) відсутність «зони невизначеності» у виборі способів роботи;
- 3) відповідальність за прийняті рішення;
- 4) відсутність «сильної» організаційної культури.

II. Ситуаційні задачі

1. Проаналізуйте свої навички невербального спілкування. Чи є

серед ваших невербальних сигналів такі, що можуть бути неправильно зрозумілі адресатом?

2. Визначте правильну стратегію виходу з психологічної гри і вирішення конфліктної ситуації, перебуваючи спершу в ролі керівника, а потім — підлеглого.

«Так, але...»

Ситуація: на нараді торгових агентів агент А розповідає, що постійно втрачає замовлення через те, що конкуренти почали виробляти нову продукцію і продавати її за заниженими цінами (позиція жертви). Колеги діляться з ним своїм досвідом успішного конкурування кожний у своїй сфері і дають поради (позиція рятівника), але всі пропозиції А відкидає, знаходячи в них недоліки і стверджуючи, що в його сфері ці прийоми не спрацюють. Чим більше заперечує А, тим більше йому намагаються допомогти. Через деякий час керівник Б зауважує: «Я бачу, що ви не хочете нічого змінити, і в мене зовсім зникло бажання продовжувати це обговорення!». Настає тиша.

Тактика 1 — для керівника, 2 — для підлеглого — ?