

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Организационное поведение

Код модуля
1149564

Модуль
Управление групповым взаимодействием

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Яшин Александр Александрович	кандидат экономических наук, доцент	Доцент	региональной экономики, инновационного предпринимательства и безопасности

Согласовано:

Управление образовательных программ

И.Ю. Русакова

Авторы:

- Яшин Александр Александрович, Доцент, региональной экономики, инновационного предпринимательства и безопасности

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Организационное поведение

1.	Объем дисциплины в зачетных единицах	3	
2.	Виды аудиторных занятий	Лекции Практические/семинарские занятия	
3.	Промежуточная аттестация	Зачет	
4.	Текущая аттестация	Контрольная работа	1
		Домашняя работа	1

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ Организационное поведение

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предъявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)	Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине
1	2	3
УК-3 -Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Д-2 - Демонстрировать умение эффективно работать в команде З-2 - Демонстрировать понимание общих форм организации командной деятельности П-2 - Обосновать выбор членов команды и распределения полномочий (функций) ее членов, координировать взаимодействия членов команды У-2 - Формулировать цели и задачи командной работы, определять последовательность действий по их достижению	Домашняя работа Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия

3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)

3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 1		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа</i>	1,15	50
<i>академическая активность</i>	1,1	50
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.4		
Промежуточная аттестация по лекциям – зачет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.6		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.5		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа</i>	1,18	50
<i>работа на занятиях</i>	1,1	50
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрено		
3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий – не предусмотрено		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий –		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах

Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям -
Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям –
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям –

3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено		
Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено		

4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

Таблица 4

Критерии оценивания учебных достижений обучающихся

Результаты обучения	Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам
Знания	Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Умения	Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Опыт /владение	Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.
Другие результаты	Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов. Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения. Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

Таблица 5

Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням

Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)				
№ п/п	Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (выполненное оценочное задание)	Шкала оценивания		
		Традиционная характеристика уровня		Качественная характеристи ка уровня
1.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет	Отлично (80-100 баллов)	Зачтено	Высокий (В)
2.	Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения	Хорошо (60-79 баллов)		Средний (С)
3.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания	Удовлетворительно (40-59 баллов)		Пороговый (П)
4.	Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка	Неудовлетворитель но (менее 40 баллов)	Не зачтено	Недостаточный (Н)
5.	Результат обучения не достигнут, задание не выполнено	Недостаточно свидетельств для оценивания		Нет результата

5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля

5.1.1. Лекции

Самостоятельное изучение теоретического материала по темам/разделам лекций в соответствии с содержанием дисциплины (п. 1.2. РПД)

5.1.2. Практические/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Основы организационного поведения
2. Личность и организация
3. Мотивация и результативность
4. Формирование группового поведения в организации
5. Лидерство в организации
6. Управление поведением организации
7. Изменения в организации
8. Персональное развитие в организации

9. Организационное поведение в системе международного бизнеса
LMS-платформа – не предусмотрена

5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

Базовый

5.2.1. Контрольная работа

Примерный перечень тем

1. Этические проблемы управления
2. Факторы, определяющие отношение работников к труду
3. Участие работников в управлении — зарубежный опыт и отечественная практика.
4. Деньги как мотивирующая сила — вчера, сегодня, завтра
5. Менталитет и система управления в России.
6. Мотивация — от теории к практике
7. Лидерами рождаются или становятся.
8. Конфликт — при каких условиях он может быть полезным для организации.
9. Как управлять конфликтом.
10. Стресс — что может сделать фирма (работник) для понижения его уровня.
11. Поведение в организации в межнациональном контексте (общее и различия между странами).
12. Особенности работы организации в условиях спада и подъема производства.
13. Перспективы развития организационной культуры.
14. Организационная культура (на примере конкретной организации).
15. Источники, формы и тактика власти в организации.
16. Профессиональная пригодность работников.
17. Анализ и прогнозирование результатов инновационной деятельности.
18. Делегирование прав и ответственности.
19. Формирование и деятельность производственных команд
20. Лидер в команде менеджеров.

Примерные задания

1. Что можно отнести к поведенческим чертам личности?
 - а) состояние здоровья
 - б) властность
 - в) самоуверенность
 - г) внешность
2. Какие бывают разновидности конфликтов (по количеству участников)?
 - а) межгрупповые
 - б) межличностные
 - в) все ответы верны
 - г) между личностью и группой
3. Как называется способность влиять на индивидов и группы людей и вести их за собой к

достижениям цели?

- а) конфликтность
- б) лидерство
- в) полномочия

4. Как называются организации, которые применяются в области высоких технологий, при

ложных инновационных процессах, основанные на знании и компетенции персонала?

- а) индивидуалистические организации
- б) эдхократические организации
- в) партисипативные организации
- г) корпоративные организации

5. Кто проводил эксперименты на заводе «Вестерн электрик» в Хоторне, в результате которых была сформулирована доктрина человеческих отношений?

- а) Альберт Бандура
- б) Элтон Мэйо
- в) Джордж Келли

6. Что такое мотивация?

- а) достижение личных целей через достижение общих целей
- б) процесс побуждения человека или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организации
- в) достижение желаемого результата

7. Как называется состояние индивида, которое возникает в ответ на разнообразные экстремальные воздействия внешней и внутренней среды, которые выводят из равновесия

физиологические или психологические функции организма?

- а) конфликт
- б) фрустрация
- в) стресс

8. Что подразумевается под скелетом организации, схемой должностей и подразделений, на

основе которой строятся формальные отношения между людьми в организации?

- а) организационный дизайн
- б) организационная культура
- в) организационная структура

9. Какое название носят организации, для которых характерны устойчивый характер производства, четкое разделение труда, иерархия управления, стандартизация деятельности, преобладание организационных ценностей над личными?

- а) партисипативные организации
- б) эдхократические организации
- в) индивидуалистические организации
- г) корпоративные организации

10. Что является наилучшей формой преодоления конфликта?

- а) через стратегию приспособления
- б) через стратегию игнорирования
- в) через стратегию окончательного решения
- г) через стратегию компромисса

11. Что является источниками групповой эффективности?
- а) организационная культура
 - б) навыки
 - в) групповые нормы
 - г) роли+
12. Какова причина существования неформальных коммуникаций в организациях?
- а) В низкой дисциплине в коллективе
 - б) В отсутствии авторитета у руководителя
 - в) В перегрузке официальных каналов связи
 - г) В неформальной структуре организации
 - д) В демократическом стиле руководства
13. Определите для каких компаний характерна дивизиональная структура организации:
- а) Для любых компаний
 - б) Крупных, диверсифицированных компаний
 - в) Компаний, работающих на нескольких различных рыночных сегментах
 - г) Средних, специализированных компаний
14. Что делает функциональный конфликт?
- а) дает дополнительную информацию, полезную для принятия решений
 - б) затрудняет удовлетворение потребностей отдельной личности
 - в) делает процесс принятия решений более эффективным
15. Какие формы имеет власть?
- а) коммерческая власть
 - б) законная власть
 - в) власть, основанная на принуждении+
16. Что присуще харизматическому лидеру?
- а) обещание вознаграждения
 - б) использование законной власти
 - в) уверенность в себе и своих подчиненных
- LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Домашняя работа

Примерный перечень тем

1. Психологические теории личности.
2. Сущность, функции и структура управления.
3. Проблема человеческого фактора в управлении
4. Типы и виды взаимоотношений в группе.
5. Личность в группе.
6. Стадии развития коллектива.
7. Управление группами.
8. Морально-психологический климат в коллективе.
9. Психологический анализ функций руководителя.
10. Авторитет руководителя.
11. Стиль руководства и его влияние на эффективность деятельности организации.
12. Личность, развитие менеджера и его цели.
13. Пути развития собственной мотивации руководителя.
14. Критерии эффективности деятельности руководителя.

15. Мотивации группы и индивида
 16. Методы стимулирования труда и психологические основы их применения.
 17. Инновационная политика менеджера.
 18. Речь руководителя и требования, предъявляемые к ней
- Примерные задания
LMS-платформа – не предусмотрена

5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля

5.3.1. Зачет

Список примерных вопросов

1. Понятие и направления развития организационного поведения
2. История становления организационного поведения
3. Сущность и значимость восприятия. Факторы, влияющие на восприятие. Суждения. Предубеждения и стереотипы в оценке людей
4. Теории поведения человека в организации
5. Способности: умственные, физические. Влияние способностей на результаты работы. Профессиональная пригодность.
6. Классификация личностных качеств работников. Типы личности и предпочтительные сферы деятельности.
7. Учет социально-демографических особенностей, способностей и личностных качеств работников в управлении персоналом.
8. Ценности и источники их формирования. Классификация ценностей. Использование при анализе и прогнозировании поведения в организации.
9. Удовлетворенность работой. Факторы, определяющие удовлетворенность работой. Система вознаграждений.
10. Понятие мотивации и мотивационный процесс. Критерии мотивации.
11. Ранние теории мотивации (Маслоу, Макгрегор, Герцберг)
12. Современные теории мотивации. Теории мотивации в трудах российских ученых
13. Организация системы компенсаций с учетом факторов мотивации. Справедливость оплаты как фактор мотивации. Особенности использования теорий мотивации в управлении персоналом.
14. Результативность мотивации
15. Группа: определение и классификация групп. Причины объединения людей в группы. Стадии развития группы.
16. Характеристики группы. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие в организации. Потенциальные преимущества и недостатки работы в группе
17. Рабочая группа и команда: сходство и различие. Модель развития команды. Самоуправляемая команда. Управленческая команда. Условия и факторы эффективности групповой работы
18. Конфликт: определение. Теории конфликтов. Оценка конфликта с точки зрения результатов работы организации. Виды конфликтов.
19. Стадии развития конфликта, их содержание. Последствия конфликта: негативные, позитивные.
20. Анализ конфликта. Искусство управления конфликтом

21. Лидерство. Теория личностных качеств. Поведенческий подход. Ситуационный подход к лидерству
 22. Современные концепции лидерства. Требования к современным руководителям. Особенности деятельности руководителей.
 23. Лидерство и власть: общее и отличия. Источники и формы власти. Зависимость — основа власти
 24. Стили в руководстве: понятие, виды, сравнительная характеристика. Управление по результатам.
 25. Руководство и делегирование. Цели делегирования. Принципы передачи полномочий. Правила делегирования. Преимущества делегирования
 26. Понятие жизненного цикла организации. Особенности отдельных стадий.
 27. Организационная культура: понятие, содержание, формы. Сильная и слабая культура. Факторы, формирующие организационную культуру.
 28. Стадии развития организационной культуры. Ритуалы, символы, язык. Имидж организации. Влияние культуры на поведение работника.
 29. Изменения организационной культуры. Возможные барьеры и препятствия.
 30. Составляющие репутации организации. Имидж организации. Понятие бренда товара. Ловушки репутации. Управление репутацией организации.
 31. Организационное развитие. Основные положения концепции организационного развития. Достоинства и ограничения организационного развития.
 32. Необходимость изменений. Типы изменений. Стадии изменения. Стили проведения изменений. Управление проведением изменений.
 33. Причины сопротивления изменениям. Виды сопротивления изменениям. Формы проявления сопротивления работников изменениям. Методы преодоления сопротивления изменениям.
 34. Стресс и его потенциальные источники. Организационный стресс.
 35. Сущность индивидуального стресса. Динамика стресса. Факторы, вызывающие стресс. Управление стрессом.
 36. Сущность процесса социализации. Обучение при вхождении в организацию. Проблематика организационной социализации.
 37. Сущность карьеры. Состав и содержание карьеры работника. Управление карьерой работника. Эффективность карьеры
 38. Поведенческий маркетинг. Компетенция персонала.
 39. Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру компаний. Выделение групп стран по признаку сходства культурных ценностей.
- LMS-платформа – не предусмотрена

5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

Направления воспитательной деятельности сопрягаются со всеми результатами обучения компетенций по образовательной программе, их освоение обеспечивается содержанием всех дисциплин модулей.