

Министерство образования и науки РФ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

СОГЛАСОВАНО

Зав. кафедрой



*подпись,*

Мен ФЭУ

*аббревиатура кафедры*

А.Н. Чаплина

*инициалы, фамилия*

" 19 "

декабря

2017 г.

Торгово-экономический институт

*полное наименование института*

Кафедра менеджмента

*и кафедры, реализующей дисциплину*

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине (модулю), практике

**Б1.Б.10.3**

*индекс и наименование дисциплины (модуля)*

**Теория менеджмента: Организационное поведение**

*или практики (на русском и иностранном языке (при реализации на иностранном языке)) в соответствии с  
ФГОС ВО и учебным планом*

Направление подготовки/специальность

**38.03.02 Менеджмент**

*код и наименование направления  
подготовки/специальности*

Направленность (профиль)

**38.03.02.02.07 "Управление малым  
бизнесом (в сфере услуг)"**

*код и наименование направленности (профиля)*

Красноярск 2017 г.

**1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы, описание показателей и критериев оценивания компетенций**

Курс	Семестр	Код и содержание компетенции	Результаты обучения	Оценочные средства
II	IV	ПК-1: владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	<p><b>Знать:</b> основные этапы развития организационного поведения как науки и сферы практической деятельности, основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления, принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования</p>	<p>тесты рефераты вопросы к экзамену</p>
			<p><b>Уметь:</b> диагностировать организационную культуру, выявлять её сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию, разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала, организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач</p> <p><b>Владеть:</b> методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль), современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации</p>	
II	IV	ОПК-3	<p><b>Знать:</b> роли, функции и задачи менеджера в</p>	тесты

Курс	Семестр	Код и содержание компетенции	Результаты обучения	Оценочные средства
		<p><b>способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.</b></p>	<p>современной организации, принципы развития и закономерности функционирования организации</p> <p><b>Уметь:</b> анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности, ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций</p> <p><b>Владеть:</b> навыками деловых коммуникаций и способами разрешения конфликтов</p>	<p>рефераты</p> <p>вопросы к экзамену</p>

**Паспорт фонда оценочных средств  
по дисциплине Теория менеджмента: Организационное поведение**

По дисциплине используются различные оценочные средства исходя из особенностей реализации дисциплины.

**Примерный перечень оценочных средств**

№	Форма оценивания	Представление оценочного средства в ФОС
1.	Тест (для текущей аттестации)	Фонд тестовых заданий
2.	Кейс-задача (учебная ситуация)	Задания для решения кейс-задачи
3.	Реферат, доклад, статья	Темы докладов, рефератов защита которых происходит в устной форме на семинарском занятии (выбор темы статьи происходит в рамках данной дисциплины)

Экзамен по дисциплине выставляется на основе выполнения всех заданий текущего контроля и успешной устной защиты итогового задания по дисциплине. На усмотрение преподавателя для оценки знаний студента может быть использован устный опрос по основным вопросам дисциплины.

**2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки владений, умений, знаний, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы с описанием шкал оценивания и методическими материалами, определяющими процедуру оценивания**

**2.1. Типовые контрольные задания для проведения тестирования**

### **Образцы тестовых заданий по дисциплине**

**1. Природа организации формируется:**

- А) в процессе взаимодействия людей, организационных структур, технологий и внешней среды;
- Б) в результате роста уровня компетенции;
- В) в результате роста потребностей членов организации, под влиянием организационного поведения.

**2. Что является базой природы организации:**

- А) социальная система;
- Б) общность интересов;
- В) этические принципы;
- Г) имеющиеся ресурсы.

**3. Какими системами являются организации:**

- А) социальными;
- Б) социально – техническими;
- В) психофизиологическими;
- Г) этическими.

**4. Дополните предложение:**

Системный                      подход                      к                      организации                      предполагает

---

**5. Видение это:**

- А) образ возможного будущего организаций;
- Б) миссия организации;
- В) ценностные предпосылки;
- Г) доход членов организации.

**6. Миссия определяет:**

- А) направление деятельности организации;
- Б) рыночные сегменты и ниши которые стремится занять организация;
- В) показатели к которым организация стремится;
- Г) вид деятельности организации, модель ее поведения.

**7. Модели организационного поведения:**

- А) доминирующие в системе руководства системы убеждений определяющие действия менеджеров в организации;
- Б) управление ее менеджеров;
- В) философию менеджмента;
- Г) описательный взгляд на событие

**8. Какие вам известны модели организационного поведения:**

- А) авторитарная, опеки;
- Б) поддерживающая, коллегиальная;
- В) экономическая социальная;
- Г) психофизиологическая.

**9. От чего зависит успех модели «Опеки»:**

- А) от экономических ресурсов;
- Б) от активности элементов модели;
- В) уровня производительности труда;
- Г) действующей системы оплаты труда.

**10. Что является базой для построения последующих моделей ОП:**

- А) *достижения приведенных моделей*
- Б) конкретная ситуация;
- В) умеренный энтузиазм;
- Г) самодисциплина.

**11. Свойства личности:**

- А) активная деятельность, направленная на познание и преобразование окружающего мира;
- Б) устойчивость, позволяющая прогнозировать поведение человека;
- В) совокупность индивидуальных, социальных и психологических качеств, характеризующих человека и позволяющих ему сознательно действовать.

**12. Что относится к природным свойствам личности:**

- А) память;
- Б) привычки;
- В) восприятие.

**13. Чем характеризуется личность:**

- А) общие качества;
- Б) склад характера;
- В) психическим состоянием.

**14. Что такое профессия:**

- А) уровень подготовленности;
- Б) определенный род общественно – полезной трудовой деятельности;
- В) совокупность конкретных знаний и качеств.

**15. Что лежит в основе стереотипа «Этический человек»:**

- А) умелое использование психологии для достижения определенной выгоды;
- Б) организационное подчинение человека рабочим операциям;
- В) подчинение человека требованиям профессиональной, деловой и

управленческой этике.

При использовании формы текущего контроля «Тестирование» студентам предлагаются задания, содержащиеся в себе, как правило, от 10 до 20 тестовых заданий.

Для оценки используется 100 бальная шкала.

Критерии оценивания:

60% правильных ответов и ниже – оценка 2,

61-70% правильных ответов - оценка 3,

71-85% правильных ответов – оценка 4

85 -100% правильных ответов – оценка 5.

## 2.2 Типовые кейс-задания

Для проведения практических занятий по дисциплине используются кейс-задания из учебника: Организационное поведение: / под ред. Л.В.Карташовой. – Москва: Инфра-М, 2013 г.

### Критерии и шкала оценивания результатов выполнения кейс- заданий

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями
«хорошо»	Обучающийся выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы
«удовлетворительно»	Обучающийся выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Качество оформления работы имеет недостаточный уровень
«неудовлетворительно»	При выполнении обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

## 2.3. Типовая тематика рефератов

1. Современные проблемы в области управления персоналом и их решения с помощью науки о поведении людей.

2. Национально-культурные особенности России и их влияние на специфику работы с персоналом.
3. Роль и значение науки о поведении сотрудников в организации для построения эффективности системы управления.
4. Поведение сотрудников в организации и показатели социально-экономической эффективности работы фирмы.
5. Описание современных теорий личности, знание, которых позволяет менеджеру вызвать желаемое поведение и предотвратить не желаемое.
6. Потребностно-мотивационная сфера личности, её учет и влияние на поведение сотрудников в организации.
7. Основные современные теории личности и их отличительные особенности.
8. Основные этапы формирования человеческой личности и их возможные последствия на предсказуемость поведения сотрудников организации.
9. Факторы влияния на формирование поведения человека в организации.
10. Влияние личностных характеристик сотрудников на факторы его деятельности (производительность, абсентеизм, удовлетворенность работой).
11. Влияние социально-демографических особенностей, способностей, характерных черт личности на поведение в организации.
12. Роль, место и значение эффективного научения работника на изменение его поведения в организации.
13. Методы и средства определения пригодности работника к выполнению той или иной работы.
14. Методы и средства корректировки и формирования поведения сотрудников организации.
15. Факторы, влияющие на удовлетворенность работой и формирование здоровой морально-психологической атмосферой.
16. Основные источники формирования жизненных ценностей человека и их влияние на анализ и прогнозирование поведение сотрудников.
17. Основные ценности и социальные ориентиры рыночного хозяйства и их влияние на поведение сотрудников в организации.
18. Взаимосвязь мотива и стимула в управлении.
19. Характеристика и метод выработки мотивационного воздействия на сотрудников организации.
20. Основные теории мотивации и их использование в практике управления поведения сотрудников в организации.
21. Основные направления социальной мотивации персонала и их влияние на поведение сотрудников в организации.
22. Сущность политики материального вознаграждения и её влияние на поведение сотрудников в организации.
23. Основные факторы, влияющие на сплоченность групп, и их роль в формировании поведения сотрудников.

24. Проблема лидерства и его влияние на поведение сотрудников в организации.
25. Процесс возникновения и развития конфликтов в организации, его последствие и влияние на поведение сотрудников.
26. Организационная культура и её роль в формировании поведения сотрудников.

*Слушателям стоит обратить внимание на правила написания рефератов и докладов, которые описаны в сборнике методических указаний для самостоятельной работы для студентов*

### **Критерии и шкала оценивания результатов выполнения заданий репродуктивного уровня (реферат)**

Критерии	Показатели
1. Новизна реферированного текста Макс. - 20 баллов	<ul style="list-style-type: none"> <li>- актуальность проблемы и темы;</li> <li>- новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы;</li> <li>- наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.</li> </ul>
2. Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 30 баллов	<ul style="list-style-type: none"> <li>- соответствие плана теме реферата/сообщения;</li> <li>- соответствие содержания теме и плану реферата/сообщения;</li> <li>- полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы;</li> <li>- обоснованность способов и методов работы с материалом;</li> <li>- умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал;</li> <li>- умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.</li> </ul>
3. Обоснованность выбора источников Макс. - 20 баллов	<ul style="list-style-type: none"> <li>- круг, полнота использования литературных источников по проблеме;</li> <li>- привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).</li> </ul>
4. Соблюдение требований к оформлению Макс. - 15 баллов	<ul style="list-style-type: none"> <li>- правильное оформление ссылок на используемую литературу;</li> <li>- грамотность и культура изложения;</li> <li>- владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы;</li> <li>- соблюдение требований к объему реферата/сообщения;</li> <li>- культура оформления: выделение абзацев.</li> <li>- подготовка презентационного материала</li> </ul>
5. Грамотность	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие орфографических и синтаксических ошибок,</li> </ul>



Макс. - 15 баллов	стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль.
-------------------	--

Реферат /сообщение оценивается по 100 балльной шкале, баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

- 86 – 100 баллов – «отлично» ;
- 70 – 75 баллов – «хорошо»;
- 51 – 69 баллов – «удовлетворительно»;
- мене 51 балла – «неудовлетворительно».

Баллы учитываются в процессе текущей оценки знаний программного материала.

#### **2.4. Перечень основных вопросов для контроля знаний по дисциплине (экзамен)**

1. Организационная культура: 10 основных характеристик.
2. Методы поддержания организационной культуры.
3. Зарубежный опыт формирования и культуры корпорации.
4. Базовые посылки управленческих теорий по вопросу поведения человека в организации.
5. Возрастание значимости управления людьми. Изменения в окружающей среде бизнеса. Организационные изменения.
6. Регулирование поведения организационной системы.
7. Два подхода к установлению взаимодействия человека и организации.
8. Модификация поведения человека в организации:
  - через непрерывную и периодическую компенсации;
  - через наказание и гашение нежелательного поведения.
9. Личность в организации. Возможности и цели личности в организации. Основные ожидания личности.
10. Формы взаимодействия человека и группы: кооперация, слияние, конфликт.
11. Формальные и неформальные группы.
12. Структурные и ситуационные характеристики группы.
13. Типы адаптации человека к нормам и ценностям организации.
14. Механизмы групповой динамики.
15. Деловое поведение работников.
16. Управление основными свойствами делового поведения.
17. Вербальное и невербальное коммуникативное поведение.
18. Управленческое общение: коммуникативная, интерактивная и перцептивная составляющие.
19. Этапы развития карьеры. Управление деловой карьерой персонала
20. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала.

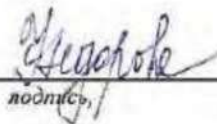
21. Классификация мотивационных моделей, действующих в управлении.
22. Преимущества и недостатки различных мотивационных моделей
23. Какую роль в мотивации играет вознаграждение? Внешние и внутренние вознаграждения.
24. Менеджмент и лидерство. Возрастающие роли лидерства
25. Культура поведения лидера в организации
26. Сравнительный анализ трех подходов к лидерству:
  - с позиции личных качеств;
  - поведенческий подход;
  - ситуационный подход.
27. Теория жизненного цикла руководителя ( авт. Херси и Блэмшэд).
28. Стили руководства.
29. Новое в теориях лидерства.
30. Организационные изменения и причины сопротивления изменениями.
31. Стили проведения изменений и принципы нововведений.
32. Методы создания предпосылок для позитивного отношения к нововведениям. Создание инновационного климата в организации.
33. Модель поведения покупателя. Потребности покупателей и мотивация.
34. Основные направления и задачи «паблик рилейшенз» ПР.
35. Характеристики положительного имиджа и типы внутриорганизационных ориентаций.
36. Пути формирования организационного имиджа.
37. Имидж и культура организации в сфере международного бизнеса.
38. Поведение с зарубежным партнером.
39. Культурно-национальный аспект «паблик рилейшенз» в системе международного бизнеса.

***Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена***

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«отлично»	<p>Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы</p>	Высокий

«хорошо»	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
«удовлетворительно»	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«неудовлетворительно»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

Разработчик(и)



*подпись,*

О. М. Федорова

*инициалы, фамилия*