

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

СОГЛАСОВАНО

Зав. кафедрой

Мен ФЭУ

аббревиатура кафедры



А.Н. Чаплина

подпись,

инициалы, фамилия

" 19 " декабря 2017 г.

Торгово-экономический институт

полное наименование института

Кафедра менеджмента

и кафедры, реализующей дисциплину

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине (модулю)

Б1.Б.1.2

индекс и наименование дисциплины (модуля)

Теория организации и 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

38.04.02 Менеджмент

*код и наименование направления
подготовки/специальности*

Направленность (профиль)

38.04.02.16 "Стратегическое управление"

код и наименование направленности (профиля)

Красноярск 2017 г.

ВВЕДЕНИЕ

Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» входит в состав вариативной части. Целью изучения дисциплины является познакомить слушателей с основными современными тенденциями развития теории и практики формирования организации и моделей организационного поведения.

Задачами изучения дисциплины «Теория организации и организационное поведение», направленными на формирование у студентов необходимых компетенций, являются:

- определить фундаментальные факторы, влияющие на организацию и поведение людей в современных организациях;
- изучить современные достижения науки в области построения организаций и организационного поведения;
- сформировать навыки анализа организационного поведения и организационного развития;
- научиться владеть методиками разработки конфликтной, организационной, поведенческой стратегии

В результате изучения дисциплины слушатель должен:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ОПК-1: готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности

ОПК-3: способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования

Изучив дисциплину, студенты должны:

знать:

- основные подходы к определению и теории личности и теории организации;
- основные современные теории организации: их особенности и специфику;
- основные модели управления поведением групп, методы управления конфликтами

уметь:

- выявлять перспективные направления научных исследований, обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость исследуемой проблемы, формулировать гипотезы, проводить эмпирические и прикладные исследования
- анализировать основные факторы, влияющие на удовлетворенность трудом, приверженность организации и вовлеченность в работу;

- анализировать условия и факторы эффективности групповой работы;
- анализировать факторы, влияющие на выбор модели развития организации;

владеть:

- навыками анализа компонент установок и их связи с ценностями организации;
- технологией формирования групп и групповой сплоченности
- навыками построения моделей карьерной перспективы
- основные модели управления поведением групп, методы управления конфликтами

Оценить качество освоения и формирования вышеуказанных компетенций, а также знаний, умений и владений возможно с помощью фонда оценочных средств (далее – ФОС), которые необходимы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

Целью ФОС по дисциплине ОП ВО является возможность оценить достижение запланированных результатов ее освоения и уровень сформированности всех компетенций.

Задачами ФОС являются:

- управление процессом приобретения магистрами необходимых знаний, умений, владений и формированием компетенций, определенных в ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент;
 - управление достижением целей реализации ОП ВО по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, определенных в виде набора компетенций магистров;
 - оценка достижений слушателей в процессе изучения дисциплины с выделением положительных/отрицательных результатов и планирование предупреждающих/корректирующих мероприятий;
 - обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение в образовательный процесс инновационных методов обучения;
- самоподготовка и самоконтроль слушателей в процессе обучения.

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

ОПК-1: готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности

ОПК-3: способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования

Курс	Семестр	Код и содержание компетенции	Результаты обучения	Оценочные средства
I	II	ОПК-1: готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	Знать: основные подходы к определению и теории личности и теории организации;	Тесты Рефераты доклад Контрольные вопросы к зачету
			Владеть: навыками анализа компонент установок и их связи с ценностями организации;	Рефераты доклад Контрольные вопросы к зачету
I	II	ОПК-3: способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования	Уметь: выявлять перспективные направления научных исследований, обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость исследуемой проблемы, формулировать гипотезы, проводить эмпирические и прикладные исследования	Рефераты доклад Контрольные вопросы к зачету

**Паспорт фонда оценочных средств
по дисциплине «Теория организации и организационное поведение:»**

По дисциплине используются различные оценочные средства исходя из особенностей реализации дисциплины. Как правило, по дисциплине используются:

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	Темы докладов, рефератов защита которых происходит в устной форме на семинарском занятии (выбор темы статьи происходит в рамках данной дисциплины)

Зачет 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, содержащие 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

Кейс «Петер Гиффен»

«Prince International» является крупной многонациональной компанией по производству потребительских товаров. Она осуществляет операции в 40 странах. В Канаде эта компания производит все виды своей продукции на нескольких заводах, наиболее крупный и старейший из которых находится в Китченере.

Крупномасштабные складские операции очень важны для поддержания эффективной работы завода в этом городе. Как только продукция сходит с производственной и упаковочной линий в северной части завода, она перевозится на конвейер через главную дорогу в южную часть, где расположены склады. Эта операция безостановочно осуществляется в две смены. Если здесь происходит срыв, то вся система дает сбой и сделанная продукция не может сойти с производственной линии.

Петер Гиффен уже 7 лет работает на складе в южной части завода. Ему 28 лет, он не женат. В его обязанности входит погрузка произведенной продукции на конвейер и складывание ее в штабеля с помощью ручной тележки или автопогрузчика.

Петер живет с матерью и отцом, но дома он бывает редко. Всем

известно, что он любит хорошо проводить время. На общение с другими у него уходит много времени и сил, причем Петер сам нередко жалуется на то, что после подобного общения он бывает разбитым. Кроме того, ему приходится тратить очень много денег на развлечения. Такие расходы в принципе возможны потому, что родителям денег он почти не дает (его отец все еще работает и получает неплохую зарплату).

Петер подрабатывает еще и на стороне: летом – судьей мужских команд по софтбоулу, а зимой – женских баскетбольных команд. Кроме того, он сам активно занимается спортом: хоккеем зимой и боулинг летом. Ему очень нравится бывать среди людей (он получает удовольствие от общения с ними не в меньшей степени, чем от занятий спортом как таковым).

На работе Петер известен своими спорадическими (т.е. от случая к случаю) прогулами, которые длятся уже несколько лет. Нередко они превращаются просто в загулы. Последние 3 года это выглядело следующим образом: 1994 г. – 5 случаев (всего 12 дней); 1995 г. – 7 случаев (всего 9 дней) и 1996 г. – 8 случаев (всего 10 дней).

Кроме того, Петер часто опаздывает на работу, объясняя это различными причинами. В ряде случаев его опоздания приводили к тому, что рабочие операции на складе завода были прерваны.

Его менеджер Джой Легран не считает, что активная жизнь вне работы – основная причина его прогулов и опозданий, хотя она и не и не совсем в этом уверена. Джой не может понять, почему он так поздно возвращается домой и почему жалуется на это каждый раз, когда появляется на работе на следующий день. Интересно, что когда несколько раз Петер прогулял после игры в хоккей, он каждый раз пытался объяснить это тем, что игра вызывает старые боли в спине. Из его личного дела Джой действительно узнала о том, что 2 года назад Петер обращался к заводскому врачу по поводу болей в спине, причем произошло это после занятий спортом. Однако записи доктора, сделанные после обследования, свидетельствовали о том, что Петер не освобожден от работы.

За последние 3 года работы на заводе Петера Джой Легран – уж четвертый по счету менеджер, занимающийся складской бригадой. Все предыдущие менеджеры сделали в личном деле Петера записи о его поведении. Помимо этого, они проводили с ним соответствующие беседы. Каждый раз Петер соглашался с тем, что ему следует исправиться, ссылаясь в то же самое время на плохое самочувствие и болезни как на причины такого поведения. Было замечено, что после каждой такой воспитательной беседы его поведение на работе значительно улучшалось. Между периодами прогулов Петер в принципе был хорошим работником (не прекрасным, а просто хорошим: к нему не было никаких претензий, но и нельзя было ожидать от него каких-либо сверхусилий).

Просматривая его личное дело, Джой вспомнила трех его предыдущих менеджеров. Двое из них давали подчиненным полную самостоятельность в работе с минимальными проверками со своей стороны, а один был

действительно «жестким парнем», который держал все и всех под постоянным контролем, наставлял и помогал всем своим работникам, ругая их, когда они делали не то или не так, однако большинству рабочих на заводе он нравился.

В личном деле Петера Джой обнаружила интересный факт. Прогулы Петера чаще зафиксированы именно у этого «жесткого» менеджера и реже у тех двух «либералов», предоставлявших людям самим решать, где, как и когда им работать.

В 8 ч утра 7 октября 1997 г. Петер Гиффен не появился на работе и складская бригада должна была начать работу в неполном составе. Экстраполируя записи в личном деле Петера, Джой Легран определила, что он впал в новый период загулов. К тому же недавно, в сентябре, он уже прогулял 3 дня. Она задумалась над тем, что же ей следует предпринять, чтобы Петер вышел на работу.

Вопросы к ситуации:

1. Дайте личностную характеристику Петера Гиффена. Какой тип поведения на работе и вне ее у него сложился?
2. В чем состоит проблема взаимодействия Петера с организацией? Что является источником этой проблемы?
3. Как пытается Петер Гиффен решать свои проблемы взаимоотношения с организацией?
4. Что вы можете сказать о стиле решения проблем Петера с его начальниками?
5. Используя положения теории научения, предложите план действий для Джой Легран

Критерии и шкала оценивания результатов выполнения кейс-заданий

Шкала оценивания		Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«отлично»	«зачтено»	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	Высокий
«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	Базовый
«удовлетворительно»		Обучающийся выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительные	Минимальный

о»		знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Качество оформления работы имеет недостаточный уровень	
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	При выполнении обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала	Компетенции не сформированы

2.3. Типовая тематика рефератов/докладов

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 (реферата /доклад)

Критерии	Показатели
1. Новизна реферированного текста Макс. - 20 баллов	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.
2. Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 30 баллов	- соответствие плана теме реферата/сообщения; - соответствие содержания теме и плану реферата/сообщения; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения

	по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.
3. Обоснованность выбора источников Макс. - 20 баллов	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).
4. Соблюдение требований к оформлению Макс. - 15 баллов	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему реферата/сообщения; - культура оформления: выделение абзацев. - подготовка презентационного материала
5. Грамотность Макс. - 15 баллов	- отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, 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.

Выбор темы статьи осуществляется по согласованию с преподавателем, она должна соответствовать тематике изучаемой дисциплины

2.4. Перечень основных вопросов для контроля знаний по дисциплине (зачет)

1. Предмет и статус теории организации.
2. Организационные парадигмы. Организации и организационные теории.
3. Основные законы организаций. Модели совершенства (идеально – типические конструкты) организаций.
4. Организационная систематика. Типы и виды организаций.
5. Организации и управление. Организация и среда.
6. Организационное проектирование. Самоорганизация: синергетический подход.

7. Статика и динамика организаций. Гибкость организации. Устойчивость организации.
8. Жизненный цикл организаций. Организационное развитие.
9. Структурный подход к организации. Централизация и децентрализация.
10. Формирование горизонтальных связей. Линейно-функциональные и дивизиональные структуры.
11. Проектное управление. Сетевые организации.
12. Перспективы развития организационных структур.
13. Организационно-правовые формы межорганизационной интеграции.
14. Организационный аудит. Рационализация управленческой деятельности.
15. Организационные патологии: сущность и классификация. Основы реструктуризации организации.
16. Методы корректировки организационных систем.
17. Организационная культура.
18. Понятие эффективности деятельности организации. Факторы эффективности организации.
19. Оценка эффективности деятельности организации. Организации будущего
20. Этапы формирования корпоративной культуры.
21. Виды корпоративных культур.
22. Имидж организации.
23. Управление деловой карьерой.
24. Этапы формирования деловой карьеры.
25. Влияние деловой карьеры на развитие личностных качеств человека.
26. Модели организационно-управленческих структур.
27. Методы построения организационно-управленческих структур

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

Шкалы оценивания		Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«отлично»	«зачтено»	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	Высокий
«хорошо»		Обучающийся с небольшими неточностями	Базовый

		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	
«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»	«не зачтено»	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

ФОС по дисциплине

Теория организации и организационное поведение

разработан в соответствии с ПВД ФОС-2017 Университета, ФГОС ВО направления подготовки 38.04.02 Менеджмент и учебным планом 38.04.02.16 "Стратегическое управление"

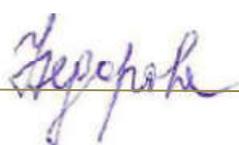
сетевая форма обучения, 2017 год набора

Разработчик



А.С. Данилова

Разработчик



О.М.Федорова