

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: 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) **38.04.02.17 "Управление проектом (в том числе по отраслям)"**

*код и наименование направленности (профиля)*

Красноярск 2017 г.

## ВВЕДЕНИЕ

Цель преподавания дисциплины

Основными целями обучения по курсу являются:

- формирование системы знаний базовых концепций и прикладных методик организационного поведения;
- выработка умений и практических навыков использования теоретических положений и инструментария организационного поведения;
- развитие способности и готовности адекватно и эффективно использовать их (знания, умения и навыки) для достижения целей развития организации.

Задачи изучения дисциплины

В данном курсе рассматривается основной круг вопросов, связанных с теорией и практикой организационного поведения: личность и группы в организации, власть влияние и лидерство, межличностные и организационные коммуникации, организационная культура и организационные изменения. Основу методологии рассмотрения составляет комплексный подход, который объединяет наиболее распространенные, современные и актуальные концепции и инструментарии всех основных направлений организационного поведения. Способы построения организации, виды организационных структур и их влияние на эффективную деятельность

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**

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 модели управления поведением групп, методы управления конфликтами владеть: приемами решения проблем культурной адаптации	тесты рефераты доклад  контрольные вопросы к экзамену
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	тесты рефераты контрольные вопросы к экзамену

**Паспорт фонда оценочных средств  
по дисциплине Теория организации: 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)

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

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 последствия 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	- 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.

#### **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 послышки 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. Возрастание 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.
40. Предмет и статус теории организации
41. Организационные парадигмы. Организации и организационные теории.
42. Основные законы организаций. Модели совершенства (идеально – типические конструкты) организаций.
43. Организационная систематика. Типы и виды организаций.
44. Организации и управление. Организация и среда.
45. Организационное проектирование. Самоорганизация: синергетический подход.
46. Статика и динамика организаций. Гибкость организации. Устойчивость организации.
47. Жизненный цикл организаций. Организационное развитие.
48. Структурный подход к организации. Централизация и децентрализация.
49. Формирование горизонтальных связей. Линейно-функциональные и дивизиональные структуры.
50. Проектное управление. Сетевые организации.
51. Перспективы развития организационных структур.
52. Организационно-правовые формы межорганизационной интеграции.

53. Организационный аудит. Рационализация управленческой деятельности.
54. Организационные патологии: сущность и классификация. Основы реструктуризации организации.
55. Методы корректировки организационных систем.
56. Организационная культура.
57. Понятие эффективности деятельности организации. Факторы эффективности организации.
58. Оценка эффективности деятельности организации. Организации будущего
59. Этапы формирования корпоративной культуры.
60. Виды корпоративных культур.
61. Имидж организации.
62. Управление деловой карьерой.
63. Этапы формирования деловой карьеры.
64. Влияние деловой карьеры на развитие личностных качеств человека.
65. Модели организационно-управленческих структур.

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

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«отлично»	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 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	Минимальный

	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	
«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

ФОС по дисциплине

Теория организации и организационное поведение: Организационное поведение

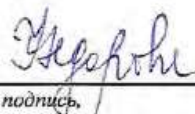
разработан в соответствии с ПВД ФОС-2017 Университета, ФГОС ВО

направления подготовки 38.04.02 Менеджмент и учебным планом

38.04.02.17 "Управление проектом (в том числе по отраслям)"

очная форма обучения, 2017 год набора

Разработчик(и)



О. М. Федорова

*подпись,*

*инициалы, фамилия*

*подпись,*

*инициалы, фамилия*