



Федеральное агентство по рыболовству  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Калининградский государственный технический университет»  
(ФГБОУ ВО «КГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ  
Директор института

Фонд оценочных средств  
(приложение к рабочей программе дисциплины)  
**«ПОВЕДЕНЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ»**

основной профессиональной образовательной программы магистратуры  
по направлению подготовки  
**38.04.02 МЕНЕДЖМЕНТ**

Профиль программы  
**«СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»**

ИНСТИТУТ  
РАЗРАБОТЧИК

институт экономики и управления  
кафедра менеджмента

# 1 РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ, ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ

## 1.1 Результаты освоения дисциплины

Таблица 1 – Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными компетенциями

| Код и наименование компетенции                                                                                                                                                                                             | Дисциплина               | Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления | Поведенческий менеджмент | <p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- научные основы индивидуального и группового поведения человека в организации;</li> <li>- теории межличностной и групповой коммуникации; основы теории конфликтов;</li> <li>- современные основы теорий мотивации и вознаграждения.</li> </ul> <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выбирать и осознанно применять методы диагностики организационного поведения;</li> <li>- определять влияние моделей организационного поведения на эффективность деятельности организации;</li> <li>- выстраивать результативные межличностные и межгрупповые коммуникации;</li> <li>- осуществлять анализ и интерпретацию феноменов организационного поведения.</li> </ul> <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- инновационными технологиями управления поведением сотрудников;</li> <li>- навыками формирования эффективных групп и группового принятия решений;</li> <li>- навыками постановки и решения практических задач в области поведенческого менеджмента;</li> <li>- навыками обобщения и критического анализа практик управления поведением персонала.</li> </ul> |

1.2 К оценочным средствам текущего контроля успеваемости относятся:

- тестовые задания открытого и закрытого типов;
- контрольная работа (для заочного отделения).

К оценочным средствам для промежуточной аттестации относятся:

- экзаменационные задания по дисциплине, представленные в виде тестовых заданий закрытого и открытого типов.

### 1.3 Критерии оценки результатов освоения дисциплины

Универсальная система оценивания результатов обучения включает в себя системы оценок: 1) «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»; 2) «зачтено», «не зачтено»; 3) 100 – балльную/процентную систему и правило перевода оценок в пятибалльную систему (табл. 2).

Таблица 2 – Система оценок и критерии выставления оценки

| Система оценок<br>Критерий                                           | 2                                                                                                                                                               | 3                                                                                           | 4                                                                                                                                                 | 5                                                                                                                                                                                               |
|----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                      | 0-40%                                                                                                                                                           | 41-60%                                                                                      | 61-80 %                                                                                                                                           | 81-100 %                                                                                                                                                                                        |
|                                                                      | «неудовлетворительно»                                                                                                                                           | «удовлетворительно»                                                                         | «хорошо»                                                                                                                                          | «отлично»                                                                                                                                                                                       |
|                                                                      | «не зачтено»                                                                                                                                                    | «зачтено»                                                                                   |                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                 |
| <b>1 Системность и полнота знаний в отношении изучаемых объектов</b> | Обладает частичными и разрозненными знаниями, которые не может научно-корректно связывать между собой (только некоторые из которых может связывать между собой) | Обладает минимальным набором знаний, необходимым для системного взгляда на изучаемый объект | Обладает набором знаний, достаточным для системного взгляда на изучаемый объект                                                                   | Обладает полнотой знаний и системным взглядом на изучаемый объект                                                                                                                               |
| <b>2 Работа с информацией</b>                                        | Не в состоянии находить необходимую информацию, либо в состоянии находить отдельные фрагменты информации в рамках поставленной задачи                           | Может найти необходимую информацию в рамках поставленной задачи                             | Может найти, интерпретировать и систематизировать необходимую информацию в рамках поставленной задачи                                             | Может найти, систематизировать необходимую информацию, а также выявить новые, дополнительные источники информации в рамках поставленной задачи                                                  |
| <b>3 Научное осмысление изучаемого явления, процесса, объекта</b>    | Не может делать научно корректных выводов из имеющихся у него сведений, в состоянии проанализировать только некоторые из имеющихся у него сведений              | В состоянии осуществлять научно корректный анализ предоставленной информации                | В состоянии осуществлять систематический и научно корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые релевантные данные | В состоянии осуществлять систематический и научно-корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые релевантные поставленной задаче данные, предлагает новые ракурсы |

| Система оценок<br><br>Критерий                                          | 2                                                                                                                                               | 3                                                                           | 4                                                                                                                    | 5                                                                                                              |
|-------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                         | 0-40%                                                                                                                                           | 41-60%                                                                      | 61-80 %                                                                                                              | 81-100 %                                                                                                       |
|                                                                         | «неудовлетворительно»                                                                                                                           | «удовлетворительно»                                                         | «хорошо»                                                                                                             | «отлично»                                                                                                      |
|                                                                         | «не зачтено»                                                                                                                                    | «зачтено»                                                                   |                                                                                                                      |                                                                                                                |
|                                                                         |                                                                                                                                                 |                                                                             |                                                                                                                      | поставленной задачи                                                                                            |
| <b>4 Освоение стандартных алгоритмов решения профессиональных задач</b> | В состоянии решать только фрагменты поставленной задачи в соответствии с заданным алгоритмом, не освоил предложенный алгоритм, допускает ошибки | В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом | В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом, понимает основы предложенного алгоритма | Не только владеет алгоритмом и понимает его основы, но и предлагает новые решения в рамках поставленной задачи |

1.4 Оценивание тестовых заданий закрытого типа осуществляется по системе зачтено/ не зачтено («зачтено» – 41-100% правильных ответов; «не зачтено» – менее 40 % правильных ответов) или пятибалльной системе (оценка «неудовлетворительно» - менее 40 % правильных ответов; оценка «удовлетворительно» - от 41 до 60 % правильных ответов; оценка «хорошо» - от 61 до 80% правильных ответов; оценка «отлично» - от 81 до 100 % правильных ответов).

Тестовые задания открытого типа оцениваются по системе «зачтено/ не зачтено». Оценивается верность ответа по существу вопроса, при этом не учитывается порядок слов в словосочетании, верность окончаний, падежи.

## 2 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Компетенция ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления

### Тестовые задания открытого типа:

1. Индивиды, группы и организации являются \_\_\_\_\_ организационного поведения.

**Ответ: объектами.**

2. Модель коллегиального управления основана на стиле управления, который называется\_\_\_\_\_.

**Ответ: демократическим.**

3. Вид скрытого воздействия, при котором один человек принуждает другого к какому-либо действию в своих интересах или в целях получения выгоды, называется \_\_\_\_\_.

**Ответ: манипуляция.**

4. Адаптация, индивидуализация и интеграция представляют собой \_\_\_\_\_ процесса развития личности в организации.

**Ответ: этапы.**

5. Умение по собственной инициативе ставить цели и находить средства для их достижения называется \_\_\_\_\_.

**Ответ: самостоятельность личности.**

6. Рычаги воздействия или раздражители, вызывающие определенные мотивы, называются \_\_\_\_\_.

**Ответ: стимулы.**

7. Механизм установления размера заработной платы в зависимости от количественного результата и качества труда работника называется \_\_\_\_\_.

**Ответ: система оплаты труда.**

8. Теория, основанная на том, что люди объединяются в группы в силу пространственной или географической близости друг к другу, называется \_\_\_\_\_.

**Ответ: теория близости.**

9. Передача информации от одного человека к другому, один из способов доведения индивидом до других людей идей, фактов, мыслей, чувств и ценностей, называется \_\_\_\_\_.

**Ответ: коммуникация.**

10. Строго предписанные и документально зафиксированные цели, правила и ролевые функции, наличие органа власти и управления, характеризуют организацию, которая называется \_\_\_\_\_.

**Ответ: формальная.**

11. Результат совместной деятельности по достижению поставленных целей представляет собой \_\_\_\_\_ эффективность.

**Ответ: групповую.**

12. Характер, темперамент, способности, психические состояния описывают сторону личности, которая называется \_\_\_\_\_.

**Ответ: индивидуально-психологическая.**

13. Наблюдение, опросы, метод деловых игр, метод решения учебных управленческих задач, метод пробных перемещений составляют \_\_\_\_\_.

**Ответ: методы изучения сотрудников.**

14. Относительно обособленное объединение определенного количества людей, взаимодействующих, взаимозависимых и взаимовлияющих друг на друга для достижения конкретных целей, называется \_\_\_\_\_.

**Ответ: группа.**

15. Препятствия, вызванные естественными, социальными и психологическими факторами, возникающими в процессе коммуникации, называются \_\_\_\_\_.

**Ответ: коммуникативные барьеры.**

16. Модели организационного поведения, построенные по психологическим особенностям человека, по выработанным аспектам поведения в организации, по уровням развития потенциала, называются \_\_\_\_\_.

**Ответ: моделями индивидуального поведения.**

17. Критерии индивидуальной и коллективной эффективности определяют модель эффективности организации, которая называется \_\_\_\_\_.

**Ответ: временная.**

18. Результат взаимодействия индивидуальной и групповой эффективности с учетом синергетического эффекта, называется \_\_\_\_\_.

**Ответ: организационная эффективность.**

19. Убеждения, установки, социальные роли характеризуют сторону личности, которая называется \_\_\_\_\_.

**Ответ: социально-психологическая.**

20. Совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают ее границы и формы и придают ей направленность, ориентированную на достижение определенных целей, называется \_\_\_\_\_.

**Ответ: мотивация.**

21. Сочетание материального и нематериального поощрения представляет собой систему вознаграждения, которая называется \_\_\_\_\_.

**Ответ: целостная.**

22. Для реализации определенного проекта или задания создаётся группа, которая называется \_\_\_\_\_.

**Ответ: целевая.**

23. Процесс, при котором поведение или характеристики одних людей влияют на поведение или характеристики других, называется \_\_\_\_\_.

**Ответ: воздействие.**

24. Открытая форма существования противоречий интересов, возникающих в процессе взаимодействия людей при решении вопросов производственного и личного порядка, называется \_\_\_\_\_.

**Ответ: конфликт.**

### **3.3. Тестовые задания закрытого типа**

27. Методы исследования организационного поведения включают:

- а) опросы, интервью, эксперименты, наблюдения, социометрию, сбор информации и моделирование;**
- б) социометрия, анализ организационной структуры, деловые игры;
- в) организационные, экономические, социально-психологические;
- г) контроль, провокация, моделирование;
- д) Интернет, социальные сети.

26. Организационное поведение рассматривается на следующих уровнях:

- а) индивидуальном;**
- б) коллективном;**
- в) индивидуальном, групповом;
- г) организационном;**
- д) уровнях управления организацией.

27. Современные подходы к управлению включают следующие модели:

- а) коллективная модель;
- б) развивающая модель;**
- в) гармонизирующая модель;**
- г) системная модель;
- г) модель коллегиального управления.

28. Укажите правильную последовательность этапов развития группы в организации:

- А. Объединение индивидов в группы.
- Б. Расцвет группы.
- В. Распад.
- Г. Притирка членов группы к друг другу.
- Д. Становление группы и ее норм.

**Ответ: А – Г – Д – Б – В.**

29. Приведите в соответствие отдельные модели поведения (список 1) и их характерные признаки (список 2)

| Список 1: Модели поведения | Список 2: Характеристики моделей поведения                                                                                                                          |
|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Стихийное поведение     | А. Поведение, противоречащее требованиям социальных, правовых и нравственных норм.                                                                                  |
| 2. Девиантное поведение    | Б. Поведение вне контроля сознания.                                                                                                                                 |
| 3. Сознательное поведение  | В. Рациональное поведение человека, ориентированное на цели, средства и результаты, возникающее под влиянием экономических факторов, отраженных в психике человека. |
| 4. Экономическое поведение | Г. Подчинение поведения заранее принятой, осознанной, преднамеренной цели.                                                                                          |
| 5. Делинквентное поведение | Д. Нарушение общепринятых правил, порядка взаимодействия между людьми.                                                                                              |
|                            | Е. Поведение уверенного человека по отношению к окружающим, способного отстаивать свою точку зрения без агрессии, без уступчивости, без манипулирования.            |



**Ответ: 1 – Б, 2 – А, 3 - Г, 4 – В, 5 - Д**

30. Факторы, влияющие на формирование групп, включают:

- а) ожидание общения, социализация, интересы и цели;
- б) безопасность, социализация, целевое назначение группы;
- в) интересы и цели, индивидуальные потребности, влияние, возможность взаимодействия;**
- г) природные, экономические, психологические;
- д) окружающая природа, социум, государство.

31. Приведите в соответствие отдельные типы локуса контроля (список 1) и их содержание (список 2)

| Список 1: Типы локуса контроля | Список 2: Характеристики типов локуса контроля                                                                                                                                    |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Внутренний (интернальный)   | А. Человек убеждён, что факторы вне контроля (например, судьба, обстоятельства или влияние других людей) определяют успехи и неудачи.                                             |
| 2. Внешний (экстернальный)     | Б. Человек оценивает каждую ситуацию отдельно от общего процесса и, в зависимости от контекста, решает, брать ответственность на себя или приписывать её внешним обстоятельствам. |
| 3. Амбернальный                | В. Человек, совершая действия или принимая решения, не прогнозирует возможные последствия и принимает полученные результаты как данность                                          |
|                                | Г. Человек считает, что его собственные действия и усилия влияют на результаты.                                                                                                   |

**Ответ: 1 – Г, 2 – А, 3 – Б.**

32. К функциям организационной культуры относятся:

- а) экономическая, социальная, организационная;
- б) адаптационная, интегрирующая, дифференцирующая, мотивирующая, идентификационная;**
- в) интерактивная, синергетическая, ситуационная;
- г) функция планирования, организационная, мотивационная, контрольная;
- д) аналитическая, сбытовая, контролирующая, инновационная.

**3 ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ НА КОНТРОЛЬНУЮ РАБОТУ, КУРСОВУЮ РАБОТУ/КУРСОВОЙ ПРОЕКТ, РАСЧЕТНО-ГРАФИЧЕСКУЮ РАБОТУ**

3.1 Контрольная работа предназначена для закрепления полученных теоретических знаний и приобретение умений и навыков в области разработки обоснованных организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости, содействия их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивания их последствий, разработки и презентации планов мероприятий по формированию и управлению организационным поведением.

Содержанием контрольной работы является краткое изложение теоретического материала к каждой задаче, решение задачи по индивидуальному варианту, включающее в себя обоснование рекомендуемых мероприятий, анализ полученных результатов, формулирование выводов. Варианты заданий для контрольной работы принимаются в соответствии с вариантами, приведенными в учебно-методическом пособии по изучению дисциплины.

Цель контрольной работы: разработать и обосновать мероприятия по повышению эффективности управления организационным поведением на предприятии.

3.2 Типовые теоретические задания для выполнения контрольной работы:

1. Базовые модели организационного поведения сотрудников предприятия.
2. Теории личности и их использование в менеджменте организации.
3. Влияние характеристик личности руководителя на эффективность деятельности организации
3. Личность и индивидуальное поведение.
4. Формальные и неформальные группы и их влияние на деятельность организации.
5. Этические проблемы организационного поведения.
6. Денежное вознаграждение в контексте мотивационных моделей.
7. Оценка труда, вознаграждение, удовлетворённость вознаграждением.
8. Управление конфликтами и управление через конфликт.
9. Стрессоустойчивость и её влияние на индивидуальную эффективность.
10. Особенности основных объектов изменений в организациях.
11. Изменения в организациях, методы преодоления сопротивления сотрудников изменениям.

3.3 Примерный порядок выполнения типовых заданий для разработки мероприятий по повышению эффективности управления организационным поведением на предприятии.

1. Выбор экспертов по организационному поведению. В группу экспертов, как правило, включают представителей менеджмента компании – тех специалистов, которые могут выявить негативные ситуации в области организационного поведения и способны оценить их последствия.

2. Анализ индивидуального и группового поведения сотрудников, малых групп и организации в целом. На этом этапе эксперты определяют ключевой показатель оценки поведения сотрудников, малых групп и организации в целом и устанавливают степень влияния данного показателя на деятельность компании.

3. Характеристика организационного поведения сотрудников. Эксперты самостоятельно (или в команде) составляют список действий и явлений в области организационного поведения, которые потенциально угрожают компании.

4. Анкетирование сотрудников и выявление их ключевых характеристик и показателей профессиональной пригодности.

5. Обработка результатов анкетирования и ранжирование рисков. По результатам анкетирования определяются действия и события, имеющие наибольшую вероятность реализации с негативными последствиями.

6. Выявление критических для организационного поведения событий и действий.

7. Разработка комплекса мероприятий по повышению эффективности управления организационным поведением на предприятии.

**4 СВЕДЕНИЯ О ФОНДЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ЕГО СОГЛАСОВАНИИ**

Фонд оценочных средств для аттестации по дисциплине «Поведенческий менеджмент» представляет собой компонент основной профессиональной образовательной программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (профиль Стратегическое управление персоналом).

Преподаватель-разработчик – д.э.н., профессор Г.В.Гудименко

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен руководителем направления «Стратегическое управление персоналом»

Руководитель направления «Стратегическое управление персоналом» Д.Л.Скопич

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен заведующим кафедрой менеджмента (протокол № 9 от 23.04.2025 г.).

Заведующая кафедрой

 В. В. Дорофеева

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен методической комиссией института отраслевой экономики и управления (протокол № 4 от 25.04.2025 г.).

Председатель методической комиссии



И. А. Крамаренко