



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 модуля)
ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

основной профессиональной образовательной программы бакалавриата
по направлению подготовки

38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ

Профиль программы
МАРКЕТИНГОВАЯ АНАЛИТИКА

ИНСТИТУТ
РАЗРАБОТЧИК

отраслевой экономики и управления
кафедра менеджмента

1 РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ, ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И КРИТЕРИЕВ 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/индикаторами достижения компетенции
<p>ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия</p>	<p>Организационное поведение</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - научные основы построения современной организации; - основные социально-психологические факторы организационного и группового поведения людей; - организационные и социально-психологические факторы повышения эффективности управленческих решений; <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - выбирать и осознанно применять методы диагностики социально-психологических факторов организационного поведения, анализа и оценки эффективности организационной структуры; - выбирать релевантные ее целям, технологиям, размеру и внешнему окружению модель структуры организации, тип культуры. - разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность; <p>осуществлять анализ и интерпретацию феноменов организационного поведения.</p> <p><u>Владеть</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - современными технологиями управления поведением сотрудников (управлением мотивацией и стимулированием к трудовой деятельности, формирования и поддержания морально-психологического климата в коллективе, управления повышением этического уровня деловых отношений и эффективности делового общения, управления конфликтами и стрессами, управления дисциплинарными отношениями); - методами группового принятия решений; - методами оргдиагностики; - умением разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости; - навыками постановки и решения практических задач в области управления организационным поведением в условиях сложной динамичной среды; - навыками прогнозирования последствий принимаемых организационно-управленческих

Код и наименование компетенции	Дисциплина	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
		решений.

1.2 К оценочным средствам текущего контроля успеваемости относятся:

- тестовые задания открытого и закрытого типа.

К оценочным средствам для промежуточной аттестации относятся:

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

Промежуточная аттестация в форме экзамена может быть проведена в виде тестирования.

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 Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
1 Системность и полнота знаний в отношении изучаемых объектов	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
2 Работа с информацией	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

Система оценок Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
				поставленной задачи
3. Научное осмысление изучаемого явления, процесса, объекта	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 задаче данные	В состоянии осуществлять систематический и научно-корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые релевантные поставленной задаче данные, предлагает новые ракурсы поставленной задачи
4. Освоение стандартных алгоритмов решения профессиональных задач	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

2 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Компетенция ОПК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

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. . Индивидуальной эффективностью сотрудника является _____.

Ответ: количество продукции, произведённой работником.

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 создается группа, которая называется _____.

Ответ: целевая.

23. Процесс, при котором поведение или характеристики одних людей воздействуют 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.

Тестовые задания закрытого типа

25. Методы исследования организационного поведения включают:

а) опросы, интервью, эксперименты, наблюдения;

б) сбор информации и моделирование;

в) социометрия;

г) организационные, экономические, социально-психологические;

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) 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. Привести 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;
- г) влияние, возможность взаимодействия.

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

3.1 Расчетно-графическая работа направлена на закрепление 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.

Варианты заданий для контрольной работы принимаются в соответствии с вариантами, приведенными в учебно-методическом пособии по изучению дисциплины.

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

3.2 Типовые задания 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.

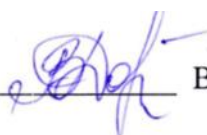
4 СВЕДЕНИЯ О ФОНДЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ЕГО СОГЛАСОВАНИИ

Фонд оценочных средств для аттестации по дисциплине «Организационное поведение» представляет собой компонент основной профессиональной образовательной программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (профиль программы Маркетинговая аналитика).

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

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании кафедры менеджмента (протокол № 11 от 14.05.2024 г.).

Заведующий кафедрой М


В. В. Дорофеева

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен методической комиссией ИНОТЭКУ (протокол № 5 от 20.05.2024 г).

Фонд оценочных средств актуализирован, рассмотрен и одобрен методической комиссией ИНОТЭКУ (протокол № 8 от 28.08.2024 г).

Председатель методической комиссии



И.А. Крамаренко