



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  
**ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ»**

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
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Организационное поведение	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- научные основы построения современной организации;</li> <li>- основные социально-психологические факторы организационного и группового поведения людей;</li> <li>- организационные и социально-психологические факторы повышения эффективности управленческих решений;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выбирать и осознанно применять методы диагностики социально-психологических факторов организационного поведения, анализа и оценки эффективности организационной структуры;</li> <li>- выбирать релевантные ее целям, технологиям, размеру и внешнему окружению модель структуры организации, тип культуры.</li> <li>- разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность;</li> </ul> <p>осуществлять анализ и интерпретацию феноменов организационного поведения.</p> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- современными технологиями управления поведением персонала (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);</li> <li>- методами группового принятия решений;</li> <li>- методами оргдиагностики;</li> <li>- умением правильно выбрать тип организационной структуры и разработать рекомендации по формированию подходящего типа организационной культуры;</li> <li>- навыками постановки и решения практических задач в области управления организационным поведением.</li> </ul>

1.2 К оценочным средствам текущего контроля успеваемости относятся:

- тестовые задания открытого и закрытого типа.

К оценочным средствам для промежуточной аттестации относятся:

- типовые задания по курсовой работе;

- 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	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b>0-40%</b>	<b>41-60%</b>	<b>61-80 %</b>	<b>81-100 %</b>
	<b>«неудовлетворительно»</b>	<b>«удовлетворительно»</b>	<b>«хорошо»</b>	<b>«отлично»</b>
	<b>«не зачтено»</b>	<b>«зачтено»</b>		
<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,</b>	Не может делать научно корректных выводов из имеющихся у него	В состоянии осуществлять научно корректный	В состоянии осуществлять систематический и научно	В состоянии осуществлять систематический и научно-

Система оценок  Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
<b>процесса, объекта</b>	сведений, в состоянии проанализировать только некоторые из имеющихся у него сведений	анализ предоставленной информации	корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые релевантные задаче данные	корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые релевантные поставленной задаче данные, предлагает новые ракурсы 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

## 2 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

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

### Тестовые задания закрытого типа:

1. Методы исследования организационного поведения включают:

- 1) опросы, интервью, эксперименты, наблюдения;
- 2) сбор информации и моделирование;
- 3) социометрия;
- 4) организационные, экономические, социально-психологические;
- 5) Интернет, социальные сети.

2. Организационное поведение рассматривается на следующих уровнях:

- 1) индивидуальном;
- 2) коллективном;

- 3) индивидуальном, групповом;
- 4) организационном;**
- 5) уровнях управления организацией.

3. Современные подходы к управлению включают следующие модели:

- 1) коллективная модель;
- 2) развивающая модель;**
- 3) гармонизирующая модель;**
- 4) модель коллегиального управления.

4. 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.**

5. 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**

6. Факторы, влияющие на формирование групп, включают:

- 1) ожидание общения, социализация, интересы и цели;
- 2) безопасность, социализация, целевое назначение группы;
- 3) **интересы и цели, индивидуальные потребности;**
- 4) **влияние, возможность взаимодействия.**

**Тестовые задания открытого типа:**

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

**Ответ: объектами**

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

**Ответ: демократическим**

9. Индивидуальной эффективностью сотрудника является \_\_\_\_\_ продукции, произведённой работником.

**Ответ: количество**

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

**Ответ: этапы**

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

**Ответ: самостоятельность личности**

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

**Ответ: стимулы**

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

**Ответ: система оплаты труда**

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

**Ответ: теория близости**

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

**Ответ: коммуникация**

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

**Ответ: формальная**

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

**Ответ: групповую**

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

**Ответ: индивидуально-психологическая**

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

**Ответ: методы изучения сотрудников**

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

**Ответ: группа**

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

**Ответ: коммуникативные барьеры**

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

**Ответ: моделями индивидуального поведения**

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

**Ответ: временная**

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

**Ответ: организационная эффективность**

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

**Ответ: социально-психологическая**

26. 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**

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

**Ответ: целостная**

28. Для реализации определенного проекта или задания создается группа, которая называется \_\_\_\_\_.

**Ответ: целевая**

29. Процесс, при котором поведение или характеристики одних людей воздействуют на поведение или характеристики других, называется \_\_\_\_\_.



**Ответ: воздействие**

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

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

Основная цель курсовой работы – закрепление, расширение и углубление знаний, полученных в теоретическом курсе, приобретение навыков разработки практических рекомендаций в условиях большей, чем на практических занятиях, самостоятельности. Оценка курсовой работы («отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно») является экспертной и зависит от уровня усвоения и изложения магистрантом выбранной темы, наличия и сущности допущенных ошибок.

«Отлично» - ставится, если в курсовой работе присутствуют элементы научного творчества, используется современный теоретический и статистический материал по теме исследования, делается самостоятельный его анализ на основе знаний по данной теме, делаются самостоятельные выводы, дается аргументированная критика; студент правильно и уверенно отвечает на все вопросы рецензента;

«Хорошо» - ставится, если в проекте используется современный теоретический и статистический материал по теме исследования, полно и всесторонне освещены вопросы темы, делаются самостоятельные выводы, но нет должной степени творчества; студент в целом правильно, но не всегда уверенно отвечает на все вопросы рецензента;

«Удовлетворительно» - ставится, если в курсовой работе используется современный теоретический и статистический материал по теме исследования, недостаточно полно освещены вопросы темы, отсутствуют самостоятельные выводы; студент не всегда может дать объяснения выводам, правильно отвечает не на все вопросы рецензента;

«Неудовлетворительно» - ставится, если в работе используется устаревший теоретический и статистический материал, недостаточно полно освещены вопросы темы, выводы отсутствуют либо не верны; студент не владеет материалом работы, не в состоянии дать объяснение выводам и положениям данной работы, не может ответить на вопросы рецензента.

Варианты тем курсовых работ с примерами их возможных структур, рекомендациями по содержанию отдельных разделов приведены в учебно-методическом пособии по изучению дисциплины.

Примеры типовых тем курсовых работ:

1. Анализ основных теорий организационного поведения.
2. Роль и место организационного поведения в процессах, протекающих в организации.
3. Детерминанты и характеристики личности. Основные подходы к их изучению и значение для повышения эффективности деятельности менеджеров.
4. Типологии личности и их роль в понимании, предвидении и управлении организационным поведением.
5. Мотивы поведения и деятельности. Необходимость изучения психологии мотивационной сферы в управленческих функциях.
6. Восприятия, ценности, отношения и их роль в оценке трудовых ресурсов и повышении эффективности процедур привлечения и отбора персонала.
7. Внутригрупповые и межгрупповые конфликты и способы их разрешения.
8. Личность и поведение в бюрократической организации: сильные и слабые стороны бюрократии.
9. Характеристика мотивов приобретения и их влияние на организационное поведение персонала.
10. Мотивы удовлетворения и их влияние на организационное поведение.
11. Стилиевые характеристики поведения менеджера.
12. Управление организационными изменениями.
13. Стрессы и их влияние на эффективность трудовой деятельности персонала организации.
14. Принципы и методы психогигиены стресса в управлении организационным поведением.
15. Организационное поведение и национальный менталитет.

### **Примерные варианты планов курсовых работ**

*Тема 9. Характеристика мотивов приобретения и их влияние на организационное поведение персонала*

Введение

1. Общая характеристика мотивов приобретения.
2. Структура мотивов приобретения и способы управления силой их действия.

3. Управление организационным поведением персонала предприятия на основе использования мотивов приобретения.

Заключение

Литература

Приложение

*Тема 10. Мотивы удовлетворения и их влияние на организационное поведение персонала*

Введение

1. Общая характеристика мотивов удовлетворения.
2. Составные компоненты мотивов удовлетворения.
3. Управление организационным поведением персонала предприятия на основе использования мотивов удовлетворения.

Заключение

*Тема 13. Стрессы и их влияние на эффективность трудовой деятельности персонала организации*

Введение

1. Сущность, причины и проявления стресса в организационном поведении персонала.
2. Подходы к исследованию динамики уровня стресса сотрудников предприятия.
3. Направления снижения влияния стрессов на эффективность трудовой деятельности персонала предприятия.

Заключение

Литература

Приложение

*Тема 14. Принципы и методы психогигиены стресса в управлении организационным поведением персонала организации*

Введение

1. Сущность и содержание психогигиены стресса.
2. Психогигиена конфликтных ситуаций и кризисных состояний на предприятии.
3. Разработка мероприятий по психогигиене стрессов в управлении организационным поведением персонала организации.

Заключение

Литература

Приложение

*Тема 15. Организационное поведение и национальный менталитет*

## Введение

1. Сущность и задачи изучения национального менталитета.
2. Влияние национального менталитета на организационное поведение персонала организации.
3. Разработка мероприятий предотвращения напряжённости в поведении сотрудников в многонациональном коллективе.<sup>3</sup>

## Заключение

## Литература

## Приложение

### **Методические указания по выполнению первого (теоретического) раздела курсовой работы по теме «Стрессы и их влияние на эффективность трудовой деятельности персонала организации»**

Название 1 раздела «Сущность, причины и проявления стресса в организационном поведении персонала».

Раздел должен включать в себя рассмотрение следующих основных элементов: понятие «стресс», признаки классификации стрессов, типовые фазы проявления стрессов, особенности проявления стрессов в различных группах организации. Особенное внимание рекомендуется уделить изучению причин формирования стрессов.

В содержании данного подраздела должно найти отражение знание стрессогенных факторов трудовой деятельности. Следует отразить признаки неадекватного поведения сотрудников и руководителей. Для лучшего усвоения и понимания материала по данному вопросу целесообразно в данном подразделе провести анализ дистрессовых ситуаций и симптомов дистресса.

### **Методические указания по выполнению второго раздела курсовой работы по теме «Стрессы и их влияние на эффективность трудовой деятельности персонала организации»**

Название второго раздела в рамках данной темы: «Подходы к исследованию динамики уровня стресса сотрудников предприятия «XXXX». Основное содержание раздела включает исследование сущности вопросов заявленной темы на примере конкретного предприятия «XXXX». Обязательными элементами данного раздела является общая характеристика объекта исследования, оценка его стратегического потенциала, анализ стратегической позиции изучаемой компании, особенностей организации производственной

деятельности. В качестве основных источников информации для написания данного раздела рекомендуется использовать:

- учебную, научную, специальную литературу, Интернет-ресурсы;
- данные региональной статистической отчетности;
- устав предприятия;
- данные сайта предприятия;
- законодательные, нормативные и инструктивные материалы по вопросам деятельности предприятия;
- плановую, финансовую, отчетную, бухгалтерскую документацию за ряд лет;
- положения об отделах и должностные инструкции, штатное расписание;
- аналитические справки по предприятию;
- результаты собственных исследований;
- экспертные оценки по различным направлениям исследования.

Общая организационная характеристика изучаемого объекта может включать следующие аспекты:

- краткая характеристика предприятия, вид собственности, основные виды деятельности;
- основные законодательные и нормативные материалы, регламентирующие деятельность изучаемого объекта;
- организационная структура и ее описание, характеристика деятельности основных функциональных подразделений, изучение важнейших функциональных процессов: управление, персонал, маркетинг, производство и т.д.;
- оценка структуры и численности персонала;
- оценка производственно-хозяйственной деятельности компании (в динамике за ряд последних лет): анализ основных стратегических показателей (доля рынка, объем продаж, затраты на производство, прибыль, рентабельность, доходность акций и др.);
- построение «дерева целей» предприятия и др.

При проведении анализа динамики уровня стресса сотрудников предприятия «XXXX» рекомендуется использовать различные методы, техники диагностики. Следует выявить наличие или отсутствие признаков дауншифтинга у сотрудников, составить анкету или предложить существующие варианты тестирования профессиональной пригодности и стрессоустойчивости сотрудников, а также выявить причины стрессовых ситуаций в организации.

Целью диагностики динамики уровня стресса сотрудников изучаемого предприятия является оценка степени его готовности достичь целей развития предприятия с минимальной стрессовой нагрузкой на сотрудников, что позволит повысить эффективность деятельности организации. Необходимо определить причины и частоту возникновения стрессовых ситуаций, наличие вялотекущих, тлеющих и созревающих конфликтов.

Следует учитывать, что под управлением стрессами понимают процесс целенаправленного воздействия на сотрудников предприятия с целью их адаптации в стрессовых ситуациях, устранение источников стресса и овладение методами их нейтрализации всем персоналом организации.

При исследовании применяются методы наблюдения, опросники, для анализа результатов можно использовать автоматизированные системы, например, StartExam.

Методические указания по выполнению второго (аналитического) раздела курсовой работы по теме «Стрессы и их влияние на эффективность трудовой деятельности персонала организации»

Название третьего раздела в рамках данной темы: «Направления снижения влияния стрессов на эффективность трудовой деятельности персонала предприятия»

Раздел предполагает обоснование выбора мероприятий по снижению влияния стрессов на эффективность трудовой деятельности персонала предприятия. Целесообразно использовать методические рекомендации МР 2.2.9.2311-07 «Профилактика стрессового состояния работников при различных видах профессиональной деятельности», дата введения 2008-03-18.

Методы управления стрессами сотрудников на рабочем месте могут применяться как на уровне организации, так и на уровне отдельного работника. Для разработки мероприятий на уровне предприятия наиболее целесообразно применять следующие методы: проведение регулярного мониторинга, формирование приемлемого социально-психологического климата и т.д.

В Заключении необходимо обобщить сделанные выводы и сформулировать предложения по снижению влияния стрессов на эффективность трудовой деятельности персонала организации.


**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 Производственный менеджмент).

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