



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
**«УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫМИ
ПРЕДПРИЯТИЯМИ И КОМПЛЕКСАМИ»**

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
<p>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</p>	<p>Поведенческий менеджмент</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - научные основы индивидуального и группового поведения человека в организации; - теории межличностной и групповой коммуникации; основы теории конфликтов; - современные основы теорий мотивации и вознаграждения. <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - выбирать и осознанно применять методы диагностики организационного поведения; - определять влияние моделей организационного поведения на эффективность деятельности организации; - выстраивать результативные межличностные и межгрупповые коммуникации; - осуществлять анализ и интерпретацию феноменов организационного поведения. <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - инновационными технологиями управления поведением сотрудников; - навыками формирования эффективных групп и группового принятия решений; - навыками постановки и решения практических задач в области поведенческого менеджмента; - навыками обобщения и критического анализа практик управления поведением персонала.

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	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
Критерий	«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 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 данные	В состоянии осуществлять систематический и научно-корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые релевантные поставленной задаче данные, предлагает новые ракурсы

Система оценок Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
				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

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 создается 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 РГР:

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 Управление производственными предприятиями и комплексами).

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

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен руководителем направления «Управление производственными предприятиями и комплексами»

Руководитель направления «Управление производственными предприятиями и комплексами» Ю.С.Коноплина

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