

СТЕРЛИТАМАКСКИЙ ФИЛИАЛ  
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет  
Кафедра

*Экономический*  
*Экономики и управления*

Оценочные материалы по дисциплине (модулю)

дисциплина

*Организационное поведение*

*Блок Б1, вариативная часть, Б1.В.ДВ.01.01*

цикл дисциплины и его часть (базовая, вариативная, дисциплина по выбору)

Направление

*38.03.03*

код

*Управление персоналом*

наименование направления

Программа

*Управление персоналом*

Форма обучения

*Заочная*

Для поступивших на обучение в  
**2020 г.**

Разработчик (составитель)  
*канд. психол. наук, доцент*  
*Калашников В. Г.*

ученая степень, должность, ФИО

<b>1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования и описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы .....</b>	<b>5</b>
<b>3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций .....</b>	<b>8</b>

**1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования и описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания**

Формируемая компетенция (с указанием кода)	Результаты обучения по дисциплине (модулю)	Показатели и критерии оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)				Вид оценочного средства
		1	2	3		
		<b>неуд.</b>	<b>удовл.</b>	<b>хорошо</b>	<b>отлично</b>	
Владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации (ПК-32)	1 этап: Знания	Отсутствие навыков реализации необходимых методов профессиональной деятельности	Фрагментарное владение методами профессиональной деятельности	В целом успешное, но неполное владение основными методами профессиональной деятельности	Сформированное владение основными методами профессиональной деятельности	Контрольная работа
	2 этап: Умения	Отсутствие умений использовать соответствующие знания в целях анализа ситуаций и решения задач профессиональной деятельности	Фрагментарные умения использовать соответствующие знания в целях анализа ситуаций и решения задач профессиональной деятельности	Успешное, но содержащее отдельные пробелы умение использовать соответствующие знания в целях анализа ситуаций и решения задач профессиональной деятельности	Сформированное умение использовать соответствующие знания в целях анализа ситуаций и решения задач профессиональной деятельности	Тестирование
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Отсутствие знаний по данной сфере профессиональной деятельности	Показывает знания только основного материала, допускает неточности,	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания, прочное усвоение учебного материала,	Устный опрос

			недостаточно правильные формулировки		последовательное его изложение	
--	--	--	--	--	-----------------------------------	--

## **2. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

Перечень вопросов к устному опросу:

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции на этапе «Знания»:

1. Дайте определение следующих понятий: 1. приспособленец (как тип включения личности в организацию); 2. локус контроля; 3. интегративность как качество группы.
2. В чем суть процессуальных теорий мотивации?
3. Вспомните пирамиду потребностей А. Маслоу. Предложите по одному мероприятию, которые обязательно должны быть проведены в конкретной организации, для того, чтобы у работников были удовлетворены все виды потребностей. Ответ обоснуйте.
4. Как Вы понимаете практическую реализацию теорий организации и концепций организационного поведения людей в условиях современного предприятия (на примере теории / концепции)
5. Дайте определение следующих понятий: 1. Макивеллизм; 2. Бунтарь (как тип включения личности в организацию); 3. референтность как качество группы.
6. Дайте определение следующих понятий: 1. управленческие ориентации; 2. либеральный стиль руководства; 3. изменения в организации.
7. В чем суть теорий лидерства, основанных на ситуационном подходе?
8. В чем причины сопротивления изменениям в организации?
9. В чем суть поведенческих теорий лидерства?
10. С какими сопротивлениями изменениям в организации можно столкнуться на организационном и индивидуальном уровнях?

Задания для оценки уровня сформированности компетенции на этапе «Умения»:

Тестовые задания:

1. Организационное поведение – это:

А. Поведение работников, вовлеченных в определенные управленческие процессы, имеющие свои циклы, ритмы, темпы, структуру отношений, организационные рамки и требования к работникам;

Б. Область знания, стремящаяся понять и научиться предсказывать поведение людей в организации, а также управлять им;

В. Наука, занимающаяся изучением поведения работающих людей и тем, как они осуществляют деятельность в рамках определенных организационных структур;

Г. Все ответы верны.

2. Какой из нижеследующих постулатов не соответствует теории Х в концепции Д. МакГрегору:

А. Работники генетически ненавидят работу и, если есть возможность, избегают ее;

Б. Для того чтобы работники трудились для достижения целей организации, их необходимо принуждать, контролировать и грозить им наказанием;

В. Все работники стремятся к ответственности и свободе принятия решений, связанных с выполнением работы;

Г. Работники избегают ответственности и нуждаются в постоянном контроле и руководстве.

3. Для какого типа личности характерна следующая особенность: Такие люди считают, что большинство важных событий в их жизни было результатом их собственных действий, что они могут ими управлять и чувствуют ответственность и за эти события, и за то, как складывается их жизнь в целом. Обладают эмоциональной стабильностью, упорством, решительностью:

А. Интернальный тип;

- Б. Экстравертированный тип;  
 В. Экстернальный тип;  
 Г. Интровертированный тип.
4. Положительное влияние присутствия других людей на продуктивность деятельности индивида называется (выберите правильный ответ):  
 А. Аттракцией;  
 Б. Каузальной атрибуцией;  
 В. Социальной фасилитацией;  
 Г. Эмпатией.
5. Какому стилю руководства соответствует данная характеристика: «Руководитель разрешает членам группы участвовать в определении содержания ее деятельности, распределяет между ними ответственность, поощряет и развивает отношения между подчиненными, стремясь уменьшить внутригрупповое напряжение, создает атмосферу товарищества и делового сотрудничества. Такой руководитель более доступен для подчиненных, которые чувствуют себя с ним свободно и общаются охотно».  
 А. Авторитарный;  
 Б. Демократический;  
 В. Либеральный;  
 Г. Смешанный.
6. Какое препятствие не соответствует индивидуальному уровню сопротивления изменениям:  
 А. Трудности согласования интересов и мнений различных подразделений;  
 Б. Неопределенность и нестабильность возможных конкретных результатов этого процесса;  
 В. Отсутствие в происходящих изменениях личных выгод для сотрудников;  
 Г. Трудности отказа от сложившихся привычек.
7. Отрицательное влияние присутствия других людей на продуктивность деятельности индивида называется:  
 А. Каузальной атрибуцией;  
 Б. Эффект ингибиции;  
 В. Эффект стереотипизации;  
 Г. Корпорация.  
 Г. Все ответы верны.
8. Какое препятствие не относится к групповому уровню сопротивления изменениям?  
 А. Стремление отдельных подразделений сохранить свои интересы и главенствующее положение, которые могут измениться в случае предполагаемых изменений;  
 Б. Сложившиеся в группах неформальные отношения, которые могут измениться в новой ситуации, а группа не хочет этого;  
 В. Отсутствие в происходящих изменениях личных выгод для сотрудников;  
 Г. Стремление группы сохранить сложившийся уровень групповой сплоченности.
9. Положительное влияние присутствия других людей на продуктивность деятельности индивида называется (выберите правильный ответ):  
 А. Аттракцией;  
 Б. Каузальной атрибуцией;  
 В. Социальной фасилитацией;  
 Г. Эмпатией.
10. Организационное поведение – это:  
 А. Поведение работников, вовлеченных в определенные управленческие процессы, имеющие свои циклы, ритмы, темпы, структуру отношений, организационные рамки и требования к работникам;  
 Б. Область знания, стремящаяся понять и научиться предсказывать поведение людей в организации, а также управлять им;

- В. Наука, занимающаяся изучением поведения работающих людей и тем, как они осуществляют деятельность в рамках определенных организационных структур;
- Г. Все ответы верны.

Контрольная работа:

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции на этапе «Владение»:

Контрольные задания по теме: Введение в организационное поведение.

1. Проанализируйте этапы развития теорий организационного поведения.
2. Проанализируйте, используя учебную, научную литературу, организационное поведение как объект управления.

Контрольные задания по теме: Теории поведения человека в организации.

1. Проанализируйте и обоснуйте различия между бихевиоральными и небихевиоральными теориями организационного поведения.
2. Составьте список основных преимуществ школы человеческих отношений и школы поведенческих наук.

Контрольные задания по теме: Личность и организация.

1. Типологии личности и их значение для объяснения, предвидения и управления организационным поведением.
2. Какие моральные качества личности расцениваются как её профессиональные качества?

Контрольные задания по теме: Формирование группового поведения в организации.

1. Какие факторы влияют на сплоченность группы и эффективность её работы.
2. Каково соотношение между формальными и неформальными отношениями в группе.

Контрольные задания по теме: Мотивация и результативность организации.

1. Проанализируйте проблемы и возможности своевременного стимулирования.
2. Проанализируйте материальные и нематериальные методы стимулирования персонала.

Контрольные задания по теме: Коммуникативное поведение в организации.

1. Какой канал коммуникации самый эффективный? Ответ обоснуйте.
2. Коммуникативные барьеры и как их преодолеть?

Контрольные задания по теме: Методы руководства и управление поведением организации.

1. Каковы плюсы и минусы различных стилей руководства.
2. Какого стиля руководства придерживается декан вашего факультета. Ответ обоснуйте.

Контрольные задания по теме: Лидерство в организации.

1. Что предполагает эффективное лидерство в организации.
2. Роль лидера в управлении организационным поведением.

Контрольные задания по теме: Управление изменениями и нововведениями в организации.

1. Рассмотрите управление поведением организации, основываясь на принципах маркетинга.
2. Назовите и охарактеризуйте составляющие маркетинговой поведенческой культуры.

Практическое задание к теме «Личность и организация».

- 1) Работа с диагностическими методиками для исследования личностных характеристик, влияющих на организационное поведение индивида: авторитаризма, макиавеллизма, локуса контроля, ориентации на достижения, склонности к риску, догматизма и др.; диагностика акцентуаций личности.
- 2) обработка и анализ полученных результатов, выдача саморекомендаций.

Практическое задание к теме «Мотивация и результативность организации».

1) Представьте себе, что вы ищете работу. Естественно, вы хотите, чтобы она приносила вам максимальное удовлетворение. Перечислите внешние и внутренние мотивы, при выполнении которых вы будете в максимальной степени удовлетворены своей работой.

Практическое задание к теме «Изменения в организации».

Представьте, что вы менеджер конструкторской группы, которая вскоре будет преобразовано в многофункциональную команду. В состав этой команды войдут сотрудники из разных функциональных направлений, которые мало взаимодействовали друг с другом. 1) Обсудите сопротивление изменениям, с которыми вы столкнетесь на организационном и индивидуальном уровнях. 2) на основе анализа действий составьте содержание этапов, которые вы будете проходить при управлении процессом изменений.

Практическое задание к теме «Методы руководства и управление поведением организации».

Представьте, вас назначили на должность менеджера в группу из четырех сотрудников, разрабатывающих дизайн обоев. Раньше вы работали в этой группе рядовым сотрудником. 1) Используя знания опишите действия, которые вы должны предпринять, чтобы эффективно руководить своей группой. 2) Что предпринимать, чтобы стать эффективным руководителем.

### 3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

#### Рейтинг-план дисциплины

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
<b>Раздел 1</b>				
<b>Текущий контроль</b>				
1. Устный опрос	10	3	0	30
2. Тестирование	10	1	0	10
<b>Рубежный контроль</b>				
1. Письменная контрольная работа	15	2	0	30
<b>Поощрительные баллы</b>				<b>10</b>
1. Студенческая олимпиада				
2. Публикация статей				
3. Участие в конференции				
4. Активная работа на аудиторных занятиях				
<b>Посещаемость (баллы вычитаются из общей суммы набранных баллов)</b>				
1. Посещение лекционных занятий			<b>0</b>	<b>-6</b>
2. Посещение практических занятий			<b>0</b>	<b>-10</b>
<b>Итоговый контроль</b>				
Экзамен / зачёт	30		0	30

#### Процедуры оценивания

Объем и уровень сформированности компетенций целиком или на различных этапах у обучающихся оцениваются по результатам текущего контроля количественной оценкой, выраженной в рейтинговых баллах. Оценке подлежит каждое контрольное мероприятие.

При оценивании сформированности компетенций применяется четырехуровневая шкала «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично».

Максимальный балл по каждому виду оценочного средства определяется в рейтинг-плане и выражает полное (100%) освоение компетенции.

Уровень сформированности компетенции «хорошо» устанавливается в случае, когда объем выполненных заданий соответствующего оценочного средства составляет 80-100%; «удовлетворительно» – выполнено 40-80%; «неудовлетворительно» – выполнено 0-40%

Рейтинговый балл за выполнение части или полного объема заданий соответствующего оценочного средства выставляется по формуле:

Рейтинговый балл =  $k \times$  Максимальный балл,

где  $k = 0,2$  при уровне освоения «неудовлетворительно»,  $k = 0,4$  при уровне освоения «удовлетворительно»,  $k = 0,8$  при уровне освоения «хорошо» и  $k = 1$  при уровне освоения «отлично».

Оценка на этапе промежуточной аттестации выставляется согласно Положению о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов БашГУ:

На зачете выставляется оценка:

– зачтено – при накоплении от 60 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),

– не зачтено – при накоплении от 0 до 59 рейтинговых баллов.

Результаты обучения по дисциплине (модулю) у обучающихся оцениваются по итогам текущего контроля количественной оценкой, выраженной в рейтинговых баллах. Оценке подлежит каждое контрольное мероприятие.

При оценивании сформированности компетенций применяется четырехуровневая шкала «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично».

Максимальный балл по каждому виду оценочного средства определяется в рейтинг-плане и выражает полное (100%) освоение компетенции.

Уровень сформированности компетенции «хорошо» устанавливается в случае, когда объем выполненных заданий соответствующего оценочного средства составляет 80-100%; «удовлетворительно» – выполнено 40-80%; «неудовлетворительно» – выполнено 0-40%

Рейтинговый балл за выполнение части или полного объема заданий соответствующего оценочного средства выставляется по формуле:

Рейтинговый балл =  $k \times$  Максимальный балл,

где  $k = 0,2$  при уровне освоения «неудовлетворительно»,  $k = 0,4$  при уровне освоения «удовлетворительно»,  $k = 0,8$  при уровне освоения «хорошо» и  $k = 1$  при уровне освоения «отлично».

«отлично».

Оценка на этапе промежуточной аттестации выставляется согласно Положению о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов БашГУ:

На экзамене выставляется оценка:

- отлично - при накоплении от 80 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),
- хорошо - при накоплении от 60 до 79 рейтинговых баллов,
- удовлетворительно - при накоплении от 45 до 59 рейтинговых баллов,
- неудовлетворительно - при накоплении менее 45 рейтинговых баллов.

При получении на экзамене оценок «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», на зачёте оценки «зачтено» считается, что результаты обучения по дисциплине (модулю) достигнуты и компетенции на этапе изучения дисциплины (модуля) сформированы.