

**Министерство науки и высшего образования РФ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Национальный исследовательский университет «МЭИ»**

**Направление подготовки/специальность: 38.04.02 Менеджмент**

**Наименование образовательной программы: Управление деятельностью PR организаций и структур**

**Уровень образования: высшее образование - магистратура**

**Форма обучения: Очная**

**Оценочные материалы  
по дисциплине  
Организационное поведение**

**Москва  
2023**

## ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ РАЗРАБОТАЛ:

Преподаватель  
(должность)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Колесникова О.В.
	Идентификатор	R3162f4d9-KolesnikovaOV-4017a20

О.В.  
Колесникова  
(расшифровка  
подписи)

## СОГЛАСОВАНО:

Руководитель  
образовательной  
программы

(должность, ученая степень, ученое  
звание)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Юдин И.В.
	Идентификатор	R8a1472e1-YudinIV-667968f0

И.В. Юдин  
(расшифровка  
подписи)

Заведующий  
выпускающей кафедры

(должность, ученая степень, ученое  
звание)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Гаврилова Ю.В.
	Идентификатор	R87aa858f-GavrilovaYV-cb2050d5

Ю.В.  
Гаврилова  
(расшифровка  
подписи)

## ОБЩАЯ ЧАСТЬ

Оценочные материалы по дисциплине предназначены для оценки: достижения обучающимися запланированных результатов обучения по дисциплине, этапа формирования запланированных компетенций и уровня освоения дисциплины.

Оценочные материалы по дисциплине включают оценочные средства для проведения мероприятий текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Формируемые у обучающегося компетенции:

1. УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

ИД-1 Демонстрирует понимание принципов командной работы

2. УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

ИД-1 Демонстрирует понимание особенностей различных культур и наций

ИД-2 Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий

3. УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

ИД-1 Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания

ИД-2 Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки

и включает:

**для текущего контроля успеваемости:**

Форма реализации: Защита задания

1. Изменения в организации. Организационное научение (КМ-4) (Коллективное задание)

Форма реализации: Письменная работа

1. Компетентностный подход в кадровой работе (КМ-5) (Контрольная работа)  
2. Принципы командообразования (КМ-2) (Коллоквиум)

Форма реализации: Проверка задания

1. Культуры в организации (КМ-3) (Коллоквиум)

Форма реализации: Смешанная форма

1. Моральное и профессиональное развитие личности в организации (КМ-6) (Эссе)

Форма реализации: Устная форма

1. Системное понимание организации (КМ-1) (Тестирование)

## БРС дисциплины

3 семестр

Раздел дисциплины	Веса контрольных мероприятий, %					
	Индекс	КМ-	КМ-	КМ-	КМ-	КМ-

	КМ:	1	2	3	4	5	6
	Срок КМ:	3	5	7	9	12	15
Системное понимание организации							
Сущность и типы организаций		+					
Формы организации и формы управления		+					
Малые группы и команды в организации							
Управленческая власть, руководство, лидерство			+				
Малые группы в организации			+				
Культуры организации							
Организационная культура как фактор эффективности деятельности организации				+			
Теории межкультурной коммуникации.				+			
Закономерности социокультурной эволюции организации							
Циклы жизни организации					+		
Модели организационных изменений.					+		
Роль мировых религий в цивилизационном процессе.					+		
Сущность компетентностного подхода к личностному развитию.							
Назначение компетентностного подхода						+	
Моральное и профессиональное развитие личности.							
Моральная саморегуляция деятельности личности в организации							+
	Вес КМ:	15	20	20	15	15	15

\$Общая часть/Для промежуточной аттестации\$

## СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

### *I. Оценочные средства для оценки запланированных результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций*

Индекс компетенции	Индикатор	Запланированные результаты обучения по дисциплине	Контрольная точка
УК-3	ИД-1 <sub>УК-3</sub> Демонстрирует понимание принципов командной работы	Знать: механизмы управления формированием и развитием команды проекта Уметь: в режиме исследования действием получать знания о том, как живёт и работает его организация;	Системное понимание организации (КМ-1) (Тестирование) Принципы командообразования (КМ-2) (Коллоквиум)
УК-5	ИД-1 <sub>УК-5</sub> Демонстрирует понимание особенностей различных культур и наций	Знать: тенденции изменения и развития культур организации;	Культуры в организации (КМ-3) (Коллоквиум)
УК-5	ИД-2 <sub>УК-5</sub> Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий	Уметь: предотвращать и урегулировать конфликты на основе анализа ценностных ориентаций, доминирующих и возникающих в организациях	Изменения в организации. Организационное научение (КМ-4) (Коллективное задание)
УК-6	ИД-1 <sub>УК-6</sub> Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные,	Уметь: применять критерии оценки чужой и своей	Компетентностный подход в кадровой работе (КМ-5) (Контрольная работа)

	ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания	компетентности;	
УК-6	ИД-2 <sub>УК-6</sub> Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	Знать: взаимосвязь морального и профессионального становления личности	Моральное и профессиональное развитие личности в организации (КМ-6) (Эссе)

## **II. Содержание оценочных средств. Шкала и критерии оценивания**

### **КМ-1. Системное понимание организации (КМ-1)**

**Формы реализации:** Устная форма

**Тип контрольного мероприятия:** Тестирование

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 15

**Процедура проведения контрольного мероприятия:** Ответы на вопросы теста на занятии при очном обучении или дистанционно

**Краткое содержание задания:**

Подготовка к тестированию

**Контрольные вопросы/задания:**

Уметь: в режиме исследования действием получать знания о том, как живёт и работает его организация;	1. Почему людей легче заменить машинами, чем ими управлять? 2. Состоите ли Вы в какой-либо общественной организации? Расскажите о ней. Если нет, то что Вам известно о деятельности общественных организаций в нашей стране (1-2 примера). 3. Установите сходство современного информационного общества с "Паноптикумом" Джереми Бентама
---	--

**Описание шкалы оценивания:**

*Оценка: 5*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 85*

*Описание характеристики выполнения знания:* В основном верные ответы

*Оценка: 4*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 75*

*Описание характеристики выполнения знания:* В тестах правильные ответы дополнены неправильными

*Оценка: 3*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 65*

*Описание характеристики выполнения знания:* Ответы даны интуитивно, без изучения рекомендованного учебного материала

### **КМ-2. Принципы командообразования (КМ-2)**

**Формы реализации:** Письменная работа

**Тип контрольного мероприятия:** Коллоквиум

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 20

**Процедура проведения контрольного мероприятия:** Проведение исследования "Является ли моя команда суперкомандой?"

**Краткое содержание задания:**

Характеристики суперкоманды. Проведение исследования

**Контрольные вопросы/задания:**

Знать: механизмы управления формированием и развитием команды проекта	1. Дайте определение команды как малой группы 2. Наличие каких предпосылок необходимо для кооперирования участников командной работы? 3. Какие качества и компетенции личности свидетельствуют о пригодности к командной работе?
---	--

**Описание шкалы оценивания:**

*Оценка: 5*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 80*

*Описание характеристики выполнения знания:* Ответы на вопросы свидетельствуют о серьезной проработке теоретического материала

*Оценка: 4*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 70*

*Описание характеристики выполнения знания:* Ответы на вопросы даны с учётом рекомендованного теоретического материала, но в основном магистр полагается на интуицию и здравый смысл

*Оценка: 3*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 60*

*Описание характеристики выполнения знания:* Без самостоятельного изучения учебных материалов магистру удалось дать правильные ответы на ряд вопросов

**КМ-3. Культуры в организации (КМ-3)**

**Формы реализации:** Проверка задания

**Тип контрольного мероприятия:** Коллоквиум

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 20

**Процедура проведения контрольного мероприятия:** Магистр должен провести исследование типа организационной культуры в своей организации

**Краткое содержание задания:**

Исследование типа организационной культуры конкретной организации

**Контрольные вопросы/задания:**

Знать: тенденции изменения и развития культур организации;	1. Когда и кем в теорию менеджмента введено понятие Организационной культуры? 2. Какие критерии для описания культурных различий в организации предложены Г. Хофштеде в конце 90-х гг. XX в.? 3. Аспекты организационной культуры, по Ф. Клакхону и Ф.Л. Штродбеку (1961) и Ф.Тромпенаарсу (1993).
--	--

**Описание шкалы оценивания:**

*Оценка: 5*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 80*

*Описание характеристики выполнения знания:* Ответы свидетельствуют о добросовестном отношении к изучению концепций западных и отечественных теоретиков менеджмента

*Оценка: 4*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 70*



*Описание характеристики выполнения знания:* С концепциями теоретиков менеджмента ознакомился, но полагается в равной мере на здравый смысл

*Оценка:* 3

*Нижний порог выполнения задания в процентах:* 60

*Описание характеристики выполнения знания:* Полагается в оценке организационного поведения главным образом на собственный опыт

#### **КМ-4. Изменения в организации. Организационное научение (КМ-4)**

**Формы реализации:** Защита задания

**Тип контрольного мероприятия:** Коллективное задание

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 15

**Процедура проведения контрольного мероприятия:** Каждый студент пишет аналитическую работу по проблемам организационного научения на платформах дистанционного обучения. Объединившись в команды, не менее двух в группе, магистры составляют по результатам индивидуальных эссе аналитические записки о преимуществах и недостатках очного и дистанционного обучения и формулируют предложения по совершенствованию образовательного процесса в условиях расширенного использования образовательных платформ.

**Краткое содержание задания:**

Преимущества и недостатки дистанционного обучения. Эссе и коллективные аналитические записки

**Контрольные вопросы/задания:**

Уметь: предотвращать и урегулировать конфликты на основе анализа ценностных ориентаций, доминирующих и возникающих в организациях	1. В чём, на Ваш взгляд, заключается отличие человеческого труда от «обмена веществ» между природой и муравьём 2. Какой смысл имеет англицизм «активности» на закате общества потребления? 3. Как Вы представляете влияние сетевых структур и процессов глобализации на развитие Вашей организации
---	--

**Описание шкалы оценивания:**

*Оценка:* 5

*Нижний порог выполнения задания в процентах:* 85

*Описание характеристики выполнения знания:* Отличную оценку получают магистры, которые принимали активное участие в командной работе и смогли идентифицировать свою роль в команде

*Оценка:* 4

*Нижний порог выполнения задания в процентах:* 75

*Описание характеристики выполнения знания:* Студенты достаточно ответственно отнеслись к заданию, но не смогли обозначить свою роль в команде

*Оценка:* 3

*Нижний порог выполнения задания в процентах:* 65

*Описание характеристики выполнения знания:* Присутствовал на КМ, но в командную работу не включился

## КМ-5. Компетентностный подход в кадровой работе (КМ-5)

**Формы реализации:** Письменная работа

**Тип контрольного мероприятия:** Контрольная работа

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 15

**Процедура проведения контрольного мероприятия:** Магистры отвечают на вопросы в письменной форме - на занятии при очном обучении или дистанционно

**Краткое содержание задания:**

Подготовка к контрольной работе по теме “Сущность компетентностного подхода в образовании и кадровой работе”

**Контрольные вопросы/задания:**

Уметь: применять критерии оценки чужой и своей компетентности;	1.Какие компетенции необходимы для работы с виртуальными организациями? 2.Каким образом достигается универсализм компетенций при организации деятельности по модели СТД (совместно-творческой)? 3.Какими компетенциями Вы владеете как пара-профессионал?
--	---

**Описание шкалы оценивания:**

*Оценка:* зачтено

*Описание характеристики выполнения знания:* Оценка "зачтено" выставляется если работа написана грамотно, даны достаточно полные ответы и правильные ответы

*Оценка:* не зачтено

*Описание характеристики выполнения знания:* Оценка "не зачтено" выставляется если задание не выполнено

## КМ-6. Моральное и профессиональное развитие личности в организации (КМ-6)

**Формы реализации:** Смешанная форма

**Тип контрольного мероприятия:** Эссе

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 15

**Процедура проведения контрольного мероприятия:** Тема обсуждения: Проблема смысла жизни в психологии, моральной философии и профессиональной этике. Моральное и профессиональное развитие личности в организации

**Краткое содержание задания:**

Эссе о смысле жизни, затем анализ психологических, моральных и профессиональных аспектов темы

**Контрольные вопросы/задания:**

Знать: взаимосвязь морального и профессионального становления личности	1.Экономические отношения возникают только в человеческом обществе. В каком смысле они являются не человеческими? 2.За что Сократа считают основателем моральной философии? Как он относился к труду? Какой ответ дал на вопрос: “Почему люди творят зло”? 3.Какие сферы деятельности профессионализировались в V в. до н.э. в Древней Греции, что и было зафиксировано создателем этики
--	--

**Описание шкалы оценивания:**

*Оценка: 5*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 80*

*Описание характеристики выполнения знания: Серьёзные продуманные, аргументированные ответы на смысловые вопросы*

*Оценка: 4*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 70*

*Описание характеристики выполнения знания: Ответы в основном осмысленные, но краткие*

*Оценка: 3*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 60*

*Описание характеристики выполнения знания: Краткие непродуманные ответы*

# СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

## 3 семестр

**Форма промежуточной аттестации:** Зачет

### Пример билета

- 1) Формальные и неформальные малые группы в организации
- 2) Миссия организации и её определение в этическом Кодексе

### Процедура проведения

Магистры, пропустившие КМ по различным причинам, сдают зачёт по билетам в форме устного опроса, очно или дистанционно

### *1. Перечень компетенций/индикаторов и контрольных вопросов проверки результатов освоения дисциплины*

**1. Компетенция/Индикатор:** ИД-1<sub>УК-3</sub> Демонстрирует понимание принципов командной работы

### Вопросы, задания

1. На какие группы можно подразделить роли участников проектной команды, согласно теории Р.М. Белбина?
2. Принципы командообразования
3. Формальные и неформальные малые группы в организации
4. Руководство и лидерство в организации

### Материалы для проверки остаточных знаний

**1. Какую роль исполняет участник команды проекта, который уклоняется от работы группы?**

Ответы:

- 1) индивидуальную (нефункциональную)
- 2) нейтральную
- 3) роль генератора новых идей
- 4) сопроводительную
- 5) стимулирующую других участников команды проекта

Верный ответ: 1) индивидуальную (нефункциональную)

**2. Какие факторы НЕ влияют на выбор человеком своего места в команде менеджеров проекта, согласно теории управленческих командных ролей Р.М. Белбина?**

Ответы:

- 1) интеллектуальные способности, знание принципов аргументации и критичность мышления
- 2) личные ценности
- 3) опыт работы в той или иной роли
- 4) удалённость места жительства от офиса компании

Верный ответ: 4) удалённость места жительства от офиса компании

**3. Какую роль играет капитан футбольной команды?**

Ответы:

- 1) координатор

- 2) критик
  - 3) мозговой центр
  - 4) рабочая пчёлка
  - 5) руководитель
- Верный ответ: 1) координатор

**2. Компетенция/Индикатор:** ИД-1<sub>УК-5</sub> Демонстрирует понимание особенностей различных культур и наций

### Вопросы, задания

1. Стили осуществления изменений в организации
2. Проблемы организационного научения (organizational learning)
3. Основания классификации организационных культур в концепциях: Ч. Хэнди, П.В. Малиновского, Э.Шейна
4. Организация в международной среде. Факторы, влияющие на культуру организации

### Материалы для проверки остаточных знаний

**1. Критерии, по которым различаются типы организационной культуры в концепции Чарлза Хэнди:**

Ответы:

- 1) адаптивность к изменениям
- 2) дисциплина и порядок
- 3) контроль за исполнением решений
- 4) сплочённость коллектива
- 5) средоточие властных полномочий

Верный ответ: 1) адаптивность к изменениям 3) контроль за исполнением решений  
5) средоточие властных полномочий

**2. Какая организационная культура, по классификации П.В. Малиновского, соответствует организации деятельности по модели СПД – совместно-последовательной деятельности?**

Ответы:

- 1) бюрократическая
- 2) органическая
- 3) партнёрская (модель участия)
- 4) предпринимательская

Верный ответ: 1) бюрократическая

**3. Почему бюрократическая организационная культура доминирует в нашей стране?**

Ответы:

- 1) бюрократия является наиболее эффективной формой управления
- 2) исторически сложилась в Российской империи как господствующая модель управления страной
- 3) в ходе индустриализации в СССР преобладала совместно-последовательная деятельность
- 4) чиновничество соответствует ментальности русского человека

Верный ответ: в ходе индустриализации в СССР преобладала совместно-последовательная деятельность

**3. Компетенция/Индикатор:** ИД-2<sub>УК-5</sub> Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий

#### Вопросы, задания

1. **Причины конфликтов в организации на почве разногласий, имеющих ценностную природу: поколенческие, национальные, гендерные и др.**
2. **Ценности развития и творчества vs ценности выживания и стабильности.**
3. **Пути выхода организации из конфликтной ситуации**
4. **Факторы групповой сплочённости и разобщённости**

#### Материалы для проверки остаточных знаний

**1. Какие негативные последствия имеет организация совместной деятельности в форме непрекращающихся соревнований и конкурсов?**

Ответы:

- 1) имитация инновационной деятельности
- 2) комплекс отсталости
- 3) разрушение традиций
- 4) смертный грех – зависть

Верный ответ: 1) имитация инновационной деятельности 4) смертный грех – зависть

**2. Почему в организации неизбежны конфликты?**

Ответы:

- 1) Коммуникации в организации как малом социальном сообществе реализуются в психологическом пространстве «*сотрудничество – противостояние*»
- 2) Оплата труда не соответствует трудовому вкладу
- 3) Сотрудники хотят мало работать, но много получать
- 4) Число сотрудников с конфликтным типом сознания (скандальных) преобладает

Верный ответ: 1) Коммуникации в организации как малом социальном сообществе реализуются в психологическом пространстве «*сотрудничество – противостояние*»

**3. Конфликт в организации может иметь последствия...**

Ответы:

- 1) внутренние или внешние
- 2) дисфункциональные или негативные
- 3) позитивные или функциональные
- 4) эффективные или дисфункциональные

Верный ответ: 4) эффективные или дисфункциональные

**4. Компетенция/Индикатор:** ИД-1<sub>УК-6</sub> Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания

#### Вопросы, задания

1. **Сетевые структуры в современных организациях**
2. **Механизмы организационной и профессиональной идентичности личности**
3. **Компетентностный подход в кадровой работе**
4. **Ситуационная динамика управления**

#### Материалы для проверки остаточных знаний

**1. Какие обязательные компоненты включает компетентность**

Ответы:

- 1) внешняя привлекательность
- 2) мотивационный (готовность развиваться)
- 3) содержательный (знание)
- 4) соревновательный (готовность конкурировать с другими)

- 5) процессуальный (умение)  
Верный ответ: 3) содержательный (знание) 5) процессуальный (умение)

**2. В чём проявляется компетентность личности?**

Ответы:

- 1) в деятельности
- 2) в конфликтных ситуациях
- 3) в общении
- 4) в поведении

Верный ответ: 1) в деятельности

**3. Функции компетенции:**

Ответы:

- 1) аксиологическая
- 2) оценочная
- 3) регулятивная
- 4) утешительно-компенсаторная
- 5) фискальная

Верный ответ: 3) регулятивная

**5. Компетенция/Индикатор:** ИД-2<sub>УК-6</sub> Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки

**Вопросы, задания**

1. **Диспозиционные управленческие отношения: труд, работа, дело, служба, занятие.**
2. **Моральная философия и профессиональная этика о смысле жизни**
3. **Границы моральной свободы и ответственности личности в организации.**
4. **Типы профессионализма**
5. **Каким образом достигается универсализм компетенций при организации деятельности по модели СТД (совместно-творческой):**
6. **Что такое призвание в своём первоначальном смысле?**

**Материалы для проверки остаточных знаний**

**1. Основания Морального закона, категорического императива, сформулированного И. Кантом в 1788 г.:**

Ответы:

- 1) «Золотое правило» нравственности: относись к людям так, как ты хотел бы, чтобы они относились к тебе
- 2) «Кто не хочет трудиться, тот не ешь!»
- 3) принцип автономии доброй воли
- 4) принцип всеобщности морального требования
- 5) принцип достаточного основания

Верный ответ: 4) принцип всеобщности морального требования

**2. Отличие профессиональной этики от моральной философии**

Ответы:

- 1) предметом профессиональной этики является деятельность, основанная на систематизированном знании
- 2) профессиональная этика не связана с религией
- 3) профессиональная этика предполагает составление этического кодекса
- 4) фундаментальные понятия моральной философии добро и зло

Верный ответ: 1) предметом профессиональной этики является деятельность, основанная на систематизированном знании

### **3. Моральное развитие субъекта профессиональной деятельности предполагает формирование способностей...**

Ответы:

- 1) брать на себя ответственность за других людей
- 2) всегда выполнять планы и обязательства
- 3) действовать в ситуации неопределённости с позиции добра
- 4) побеждать в конкурсах и соревнованиях
- 5) превосходить других по показателям комплексного развития
- 6) стойкость

Верный ответ: 1) брать на себя ответственность за других людей 3) действовать в ситуации неопределённости с позиции добра 6) стойкость

### ***II. Описание шкалы оценивания***

*Оценка: 5*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 85*

*Описание характеристики выполнения знания: Ответы в основном правильные*

*Оценка: 4*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 75*

*Описание характеристики выполнения знания: Наряду с правильными ответами в тестах выбраны неправильные*

*Оценка: 3*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 65*

*Описание характеристики выполнения знания: В ответах правильные ответы перемешаны с неправильными*

### ***III. Правила выставления итоговой оценки по курсу***

Итоговая оценка "зачтено" проставляется тем магистрам, кто выполнил задания контрольных мероприятий в полном объёме.