

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

Направление подготовки/специальность: 09.04.03 Прикладная информатика

Наименование образовательной программы: Облачные вычисления

Уровень образования: высшее образование - магистратура

Форма обучения: Заочная

**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	Орлова Е.С.
	Идентификатор	Rb8ff0f77-OrlovaYS-0ceb9397

(подпись)

Е.С. Орлова

(расшифровка
подписи)

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель
образовательной
программы

(должность, ученая степень, ученое
звание)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Петров С.А.
	Идентификатор	R75f078b9-PetrovSA-cc5dcd67

(подпись)

С.А. Петров

(расшифровка
подписи)

Заведующий
выпускающей кафедры

(должность, ученая степень, ученое
звание)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Невский А.Ю.
	Идентификатор	R4bc65573-NevskyAY-0b6e493d

(подпись)

А.Ю.

Невский

(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

ИД-2 Руководит членами команды для достижения поставленной цели

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 самооценок

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

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

и включает:

для текущего контроля успеваемости:

Форма реализации: Компьютерное задание

1. Организационные изменения (Тестирование)

2. Организация, как социальная система (Тестирование)

Форма реализации: Письменная работа

1. Поведение работника в организации (Контрольная работа)

БРС дисциплины

2 семестр

Раздел дисциплины	Веса контрольных мероприятий, %			
	Индекс КМ:	КМ-1	КМ-2	КМ-3
	Срок КМ:	6	9	12
Организация как социальная система и ее структура				
Организация и ее структура		+		
Интеграционные процессы в управлении		+		

Поведение индивида и группы в организации	+		
Поведение работника в организации			
Восприятие		+	
Мотивация и стимулирование сотрудников		+	
Коммуникации в организации		+	
Лидерство в организации		+	
Организационная культура		+	
Конфликты в организации		+	
Организационные изменения и управление ими			
Стресс			+
Управление поведением организации			+
Изменения в организации			+
Разработка и принятие управленческого решения			+
Вес КМ:	35	35	30

\$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 _{УК-3} Демонстрирует понимание принципов командной работы	Знать: понятие и сущность организационного поведения	Организация, как социальная система (Тестирование)
УК-3	ИД-2 _{УК-3} Руководит членами команды для достижения поставленной цели	Уметь: выбирать стиль лидерства в профессиональной деятельности	Поведение работника в организации (Контрольная работа)
УК-5	ИД-1 _{УК-5} Демонстрирует понимание особенностей различных культур и наций	Знать: принципы эффективного формирования команды	Организационные изменения (Тестирование)
УК-5	ИД-2 _{УК-5} Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий	Уметь: оценивать поведенческие проявления в команде	Поведение работника в организации (Контрольная работа)
УК-6	ИД-1 _{УК-6} Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного	Знать: общие подходы к формированию организационной культуры предприятия	Организационные изменения (Тестирование)

	задания		
УК-6	ИД-2 _{УК-6} Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	Уметь: осуществлять научный анализ явлений и процессов социальной практики в целях оптимизации организационного поведения личности, группы, организации	Поведение работника в организации (Контрольная работа)

II. Содержание оценочных средств. Шкала и критерии оценивания

КМ-1. Организация, как социальная система

Формы реализации: Компьютерное задание

Тип контрольного мероприятия: Тестирование

Вес контрольного мероприятия в БРС: 35

Процедура проведения контрольного мероприятия: Технология проверки связана с выполнением контрольного теста по изученной теме. Тестирование проводится с использованием СДО "Прометей". К тестированию допускается пользователь, изучивший материалы, авторизованный уникальным логином и паролем

Краткое содержание задания:

Проверка знаний по теме "Организация как социальная система и ее структура"

Контрольные вопросы/задания:

<p>Знать: понятие и сущность организационного поведения</p>	<p>1. Организация – это:</p> <ol style="list-style-type: none">1. это процесс, представляющий собой совокупность действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого,2. явление, представляющее собой реальное объединение компонентов, служащих для выполнения единой задачи,3. упорядоченная система, нечто целое, созданное из отдельных частей и элементов для осуществления целенаправленной деятельности,4. все вышеперечисленные варианты верны. <p>Ответ: 1</p> <p>2. Свойство организации, при котором потенциал системы может быть большим, равным или меньшим суммы потенциалов составляющих его элементов – называется:</p> <ol style="list-style-type: none">1. эмерджентность,2. связность,3. самосохранение,4. организационная целостность,5. синергизм <p>Ответ: 1</p> <p>3. Применительно к организации выделяют:</p> <ol style="list-style-type: none">1. искусственные и естественные системы,2. открытые и закрытые системы,3. полностью и частично предсказуемые системы,4. все ответы верны <p>Ответ: 4</p> <p>4. Свойство восприятия отражать объекты и явления реального мира не в виде набора несвязанных друг с другом ощущений, а в форме отдельных целостных образов конкретных предметов</p> <ol style="list-style-type: none">1. называется:
---	--

	<p>2. предметность, 3. структурность, 4. активность, 5. осмысленность Ответ: 2</p> <p>5. Построение аппарата управления только из взаимоподчиненных органов в виде иерархической лестницы характерно для:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. линейной структуры управления, 2. функциональной структуры, 3. линейно-штабной структуры, 4. матричной структуры управления <p>Ответ: 1</p> <p>6. Под вертикальной интеграцией понимают:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. укрепление связей между смежными звеньями технологической и распределительно-сбытовой цепочек на базе установления интеграционных связей с предприятием-поставщиком или предприятием - потребителем данного предприятия 2. установление интеграционных связей с предприятиями, производящими аналогичную продукцию 3. установление интеграционных связей с таким предприятием, которое не является смежным или однородным для интегратора, но включено в технологическую цепочку, содержащую однородные или потенциально смежные предприятия 4. установление интеграционных связей с предприятиями, производящими продукцию противоположной направленности <p>Ответ: 1</p> <p>7. К методам горизонтальной интеграции относятся:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Консолидация 2. Делегирование функций интегратору 3. Группировка 4. Целевая пролонгация <p>Ответ: 2</p> <p>8. Рассматривая группу как систему можно выделить подгруппы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Рабочая группа, боевая группа, системная группа 2. Рабочая группа, системная группа, процессная группа 3. Рабочая группа, боевая группа, процессная группа 4. Боевая группа, системная группа, процессная группа <p>Ответ: 3</p>
--	---

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 85

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "отлично" выставляется если задание выполнено в полном объеме или выполнено преимущественно верно

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 75

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "хорошо" выставляется, если большинство вопросов раскрыто, выбрано верное направление для решения задач

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "удовлетворительно" выставляется если задание преимущественно выполнено

КМ-2. Поведение работника в организации

Формы реализации: Письменная работа

Тип контрольного мероприятия: Контрольная работа

Вес контрольного мероприятия в БРС: 35

Процедура проведения контрольного мероприятия: Выполненные задания отправляются в СДО "Прометей" в рамках функционала "письменная работа".

Краткое содержание задания:

Проверка знаний по теме "Природа поведения работника в организации"

Контрольные вопросы/задания:

Уметь: выбирать стиль лидерства в профессиональной деятельности	<ol style="list-style-type: none">1. Проанализируйте следующее утверждение и укажите, верно ли оно: «Коммуникации, осуществляемые с помощью технических средств и информационных технологий, наиболее значимы для изучения организационного поведения». Аргументируйте свою позицию2. Проанализируйте следующее утверждение и укажите, верно ли оно: «Наличие обратных связей – важное условие коммуникаций». Аргументируйте свою позицию3. Проведите сравнительный анализ организационной культуры американских, японских и российской компаний по характеристике «Цель бизнеса»4. Проведите сравнительный анализ организационной культуры американских, японских и российской компаний по характеристике «Принятие решений»5. Проанализируйте следующее утверждение и укажите, верно ли оно: «Если руководителя захлестывают эмоции, то он может неправильно понять собеседника». Аргументируйте свою позицию
Уметь: оценивать поведенческие проявления в команде	<ol style="list-style-type: none">1. Проанализируйте следующее утверждение и укажите, верно ли оно: «В процессе общения невербальные сигналы собеседников должны способствовать усилению речи». Аргументируйте свою позицию2. Проанализируйте следующее утверждение и укажите, верно ли оно: «Чтобы уточнить мнение собеседника, следует задавать ему как можно больше вопросов». Аргументируйте свою позицию3. Проанализируйте следующее утверждение и укажите, верно ли оно: «Чтобы сократить время

	<p>коммуникации, следует перебить собеседника и прямо сказать ему о дефиците своего времени». Аргументируйте свою позицию</p> <p>4.Проведите сравнительный анализ организационной культуры американских, японских и российской компаний по характеристике «Человеческие отношения»</p>
<p>Уметь: осуществлять научный анализ явлений и процессов социальной практики в целях оптимизации организационного поведения личности, группы, организации</p>	<p>1.Проанализируйте следующее утверждение и укажите, верно ли оно: «Коммуникации – важнейшая составная часть деятельности менеджеров». Аргументируйте свою позицию</p> <p>2.Проведите сравнительный анализ организационной культуры американских, японских и российской компаний по характеристике «Работники»</p> <p>3.Проведите сравнительный анализ организационной культуры американских, японских и российской компаний по характеристике «Ценности»</p> <p>4.Проведите сравнительный анализ организационной культуры американских, японских и российской компаний по характеристике «Конкуренция»</p> <p>5.Проведите сравнительный анализ организационной культуры американских, японских и российской компаний по характеристике «Образ компании»</p>

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 85

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "отлично" выставляется если задание выполнено в полном объеме или выполнено преимущественно верно

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 75

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "хорошо" выставляется, если большинство вопросов раскрыто, выбрано верное направление для решения задач

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "удовлетворительно" выставляется если задание преимущественно выполнено

КМ-3. Организационные изменения

Формы реализации: Компьютерное задание

Тип контрольного мероприятия: Тестирование

Вес контрольного мероприятия в БРС: 30

Процедура проведения контрольного мероприятия: Технология проверки связана с выполнением контрольного теста по изученной теме. Тестирование проводится с использованием СДО "Прометей". К тестированию допускается пользователь, изучивший материалы, авторизованный уникальным логином и паролем

Краткое содержание задания:

Проверка знаний по теме "Групповое поведение в организации"

Контрольные вопросы/задания:

<p>Знать: принципы эффективного формирования команды</p>	<p>1.Потоки информации, проходящие через командные цепочки организации и обеспечивающие взаимодействие ее различных отделов и подразделений – называют:</p> <ol style="list-style-type: none">1. нисходящими организационными коммуникациями2. восходящими организационными коммуникациями3. горизонтальными организационными коммуникациями4. вертикальными организационными коммуникациями <p>Ответ: 3</p> <p>2.Информация, переносимая «виноградной лозой», которая распространяется без предоставления общепринятых свидетельств достоверности – называется...</p> <ol style="list-style-type: none">1. распоряжения2. слухи3. приказы4. все ответы верны <p>Ответ: 2</p> <p>3.Контроль, направленный на поиск виновных при неэффективном исполнении решения, называется:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Формализованная регуляция2. Упреждающий контроль3. Контроль постфактум4. Регулярный контроль <p>Ответ: 3</p> <p>4.К элементам внешней среды относятся:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Профсоюзы2. Социальные факторы3. Организационная культура4. Специфика лидерства <p>Ответ: 1, 2</p> <p>5.Один руководитель и один план для совокупности операций, направленных на достижение одной и той же цели, характерно для принципа управления:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Единство распорядительства2. Единство руководства3. Вознаграждения персонала4. Централизация <p>Ответ: 2</p>
<p>Знать: общие подходы к формированию организационной культуры предприятия</p>	<p>1.Выделяют ... психологических типов ЛПР:</p> <ol style="list-style-type: none">1. 32. 43. 54. 6 <p>Ответ: 3</p> <p>2.Все источники стресса могут быть условно разделены на группы:</p> <ol style="list-style-type: none">1. внешние и внутренние факторы2. факторы, зависящие от организации и от работника

	<p>3. внешние факторы и факторы, зависящие от организации и от работника</p> <p>4. внешние и внутренние факторы, и факторы, зависящие от организации и от работника</p> <p>Ответ: 3</p> <p>3.Радикальное преобразование организации предполагает:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. фундаментальное изменение организации, затрагивающее ее миссию и организационную культуру 2. радикальные изменения, вызванные, например, слиянием с другой организацией, но без изменения отрасли 3. изменение производственного процесса, а также маркетинга с целью вывода нового продукта на рынок 4. проведение преобразований в маркетинговой сфере с целью поддержания интереса к продукту организации <p>Ответ: 2</p> <p>4.Обычное изменение в организации предполагает:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. фундаментальное изменение организации, затрагивающее ее миссию и организационную культуру 2. радикальные изменения, вызванные, например, слиянием с другой организацией, но без изменения отрасли 3. изменение производственного процесса, а также маркетинга с целью вывода нового продукта на рынок 4. проведение преобразований в маркетинговой сфере с целью поддержания интереса к продукту организации <p>Ответ: 4</p>
--	--

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 85

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "отлично" выставляется если задание выполнено в полном объеме или выполнено преимущественно верно

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 75

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "хорошо" выставляется, если большинство вопросов раскрыто, выбрано верное направление для решения задач

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "удовлетворительно" выставляется если задание преимущественно выполнено

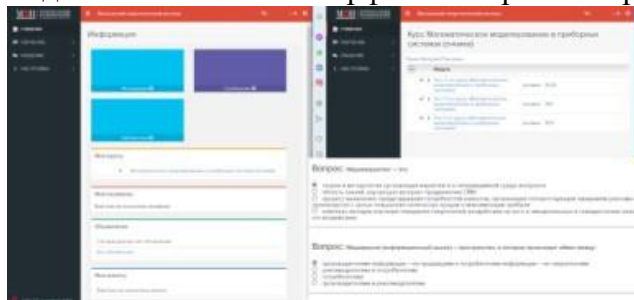
СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

2 семестр

Форма промежуточной аттестации: Зачет с оценкой

Пример билета

Вид билета связан с интерфейсом сервиса "Прометей"



Процедура проведения

В тесте 20 вопросов встречаются вопросы следующих типов: 1. с одним вариантом ответа (в вопросах «один из многих», система сравнивает ответ слушателя с правильным ответом и автоматически выставляет за него назначенный балл) 2. с выбором нескольких вариантов ответов (в вопросах «многие из многих» система оценивает каждый ответ отдельно; есть возможность разрешить слушателю получить за вопрос 0,75 балла, если он выберет 3 правильных ответа из 4) 3. на соответствие слушатель должен привести в соответствие левую и правую часть ответа (в вопросах «соответствие» система оценивает каждый ответ отдельно; можно разрешить слушателю получить за вопрос 0,75 балла, если он выберет 3 правильных ответа из 4) 4. развернутый ответ, вводится в ручную в специально отведенное поле (ручная оценка преподавателем)

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

1. Компетенция/Индикатор: ИД-1ук-3 Демонстрирует понимание принципов командной работы

Вопросы, задания

1. Мотивация и стимулирование. Функции мотивов, мотивационное ядро, структура мотивационного ядра. Теории мотивации. Пирамида потребностей Абрахама Маслоу, двухфакторная теория Фредерика Герцберга. Теории мотивации. Теория Дэвида Мак Клеланда. Расширенная модель ожидания Портера – Лоулера. Теории мотивации. Теория усиления В.Ф.Скиннера. Теория «X» и «Y» Мак Грегора
2. Понятие и источники стресса. Последствия стресса. Понятие и источники стресса. Стратегия управления стрессом

Материалы для проверки остаточных знаний

1. Основоположником классического подхода к управлению принято считать:

Ответы:

- а) Ф. Тейлора
- б) Э. Мэйо
- в) Ф. и Л. Гилберт
- г) Г. Беккера

Верный ответ: а

2. По характеру последствий конфликт в организации может быть:

Ответы:

- а) внутренним и внешним
- б) эффективным и дисфункциональным
- в) функциональным и позитивным
- г) дисфункциональным и негативным

Верный ответ: б

2. Компетенция/Индикатор: ИД-2_{УК-3} Руководит членами команды для достижения поставленной цели

Вопросы, задания

1. Конфликт в организации. Природа и типы конфликтов в организации. Позитивные и негативные функции конфликта. Причины и последствия конфликтов. Методы разрешения конфликтной ситуации
2. Понятие группы. Формальные и неформальные группы. Основные характеристики группы. Факторы группового поведения. Функции и виды групп. Формирование сплочённой группы. Стадии развития коллектива. Понятие организационной культуры. Корпоративная культура и ее уровни. Виды организационной культуры

Материалы для проверки остаточных знаний

1. Человеческий капитал – это:

Ответы:

- а) имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций
- б) совокупность работников организации
- в) управленческий аппарат
- г) все варианты верны

Верный ответ: а

2. Формирование коллективов с учетом типов личности и характера работников, создание нормального психологического климата, творческой атмосферы – характеризует:

Ответы:

- а) административные методы управления персоналом
- б) экономические методы управления персоналом
- в) социально-психологические методы управления персоналом
- г) духовно-нравственные методы управления персоналом

Верный ответ: в

3. Компетенция/Индикатор: ИД-1_{УК-5} Демонстрирует понимание особенностей различных культур и наций

Вопросы, задания

1. Законы и эффекты восприятия. «Эффект снисходительности». Эффект «физиогномической редукции». «Эффект проекции». Фундаментальная ошибка атрибуции.

Формирование впечатлений и управление впечатлениями

2. Сущность, свойства и процесс восприятия. Избирательность восприятия. Внешние и внутренние факторы восприятия. Законы и эффекты восприятия. Эффект ореола. Эффект последовательности. Эффект «присутствия»

Материалы для проверки остаточных знаний

1. Какова причина существования неформальных коммуникаций в организациях?

Ответы:

- а) В низкой дисциплине в коллективе
- б) В отсутствии авторитета у руководителя
- в) В перегрузке официальных каналов связи
- г) В неформальной структуре организации
- д) В демократическом стиле руководства

Верный ответ: г

2. Уход от конфликта, связанный с отсутствием желания кооперироваться с другими или решать самому возникшую проблему, чтобы не попасть в ситуацию, чреватую разногласиями – это:

Ответы:

- а) принуждение
- б) уклонение
- в) компромисс

Верный ответ: б

4. Компетенция/Индикатор: ИД-2_{УК-5} Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий

Вопросы, задания

1. Организационная структура предприятия. Линейно-штабная, матричная и функциональная организационная структура. Вид, свойства, достоинства и недостатки
2. Организационная структура предприятия. Линейная, линейно-функциональная и дивизиональная организационная структура. Вид, свойства, достоинства и недостатки

Материалы для проверки остаточных знаний

1. Кто проводил эксперименты на заводе «Вестерн электрик» в Хоторне, в результате которых была сформулирована доктрина человеческих отношений

Ответы:

- а) Альберт Бандура
- б) Элтон Мэйо
- в) Джордж Келли

Верный ответ: б

5. Компетенция/Индикатор: ИД-1_{УК-6} Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания

Вопросы, задания

1. Понятие и сущность организации. Организация как система. Основные понятия и классификации
2. Коммуникации в организации. Понятия и основные виды коммуникаций. Виноградная лоза

Материалы для проверки остаточных знаний

1. Как называется способность влиять на индивидов и группы людей и вести их за собой к достижениям цели

Ответы:

- а) конфликтность
- б) лидерство
- в) полномочия

Верный ответ: б

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

Вопросы, задания

1. Лидерство и руководство. Понятия, сходства и различия. Классификация стилей лидерства по К. Левину. Понятие власти и виды власти. Классический подход к управлению человеческими ресурсами. Гуманистический подход к управлению человеческими ресурсами. Концепция «Человеческих ресурсов». Административные методы управления персоналом организации. Экономические методы управления персоналом организации. Социально-психологические методы управления персоналом организации

Материалы для проверки остаточных знаний

1. Какие формы имеет власть

Ответы:

- а) коммерческая власть
- б) законная власть
- в) власть, основанная на принуждении

Верный ответ: в

2. Что можно отнести к поведенческим чертам личности?

Ответы:

- а) состояние здоровья
- б) властность
- в) самоуверенность
- г) внешность

Верный ответ: б, в

II. Описание шкалы оценивания

Оценка: зачтено

Описание характеристики выполнения знания: Работа выполнена верно или с несущественными недостатками

Оценка: не зачтено

Описание характеристики выполнения знания: Работа не выполнена или выполнена преимущественно неправильно

III. Правила выставления итоговой оценки по курсу

Оценка определяется в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе для студентов НИУ «МЭИ» на основании семестровой и аттестационной составляющих