

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

Направление подготовки/специальность: 13.04.02 Электроэнергетика и электротехника

Наименование образовательной программы: Управление проектами электроэнергетических комплексов

Уровень образования: высшее образование - магистратура


Форма обучения: Заочная

**Оценочные материалы
по дисциплине
Организационное поведение**

**Москва
2023**

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ РАЗРАБОТАЛ:


Разработчик

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Орлова Е.С.
	Идентификатор	Rb8ff0f77-OrlovaYS-0ceb9397

Е.С. Орлова


СОГЛАСОВАНО:

Руководитель
образовательной
программы

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Аграпонова Н.Л.
	Идентификатор	R5cb2904d-DemchenkoNL-737fe09

Н.Л.
Аграпонова

Заведующий
выпускающей
кафедрой

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Темников А.Г.
	Идентификатор	Ra0abb123-TemnikovAG-2d4db00

А.Г. Темников

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 задачи

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

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	Организационные изменения (Тестирование)
УК-3	ИД-2 _{УК-3} Руководит членами команды для достижения поставленной задачи	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: общие подходы к формированию организационной культуры предприятия	Организация, как социальная система (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)

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:

Знать: общие подходы к формированию организационной культуры предприятия	<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. Социальная подсистема включает в себя: 1. производственное оборудование и инструменты, используемые людьми для своей деятельности 2. живой мир планеты Земля, 3. наличие человека в качестве объекта управления 4. нет верного ответа Ответ: 3</p> <p>6. Построение аппарата управления только из взаимоподчиненных органов в виде иерархической лестницы характерно для: 1. линейной структуры управления, 2. функциональной структуры, 3. линейно-штабной структуры, 4. матричной структуры управления Ответ: 1</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

Оценка: 2

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "неудовлетворительно" выставляется если задание выполнено неверно или преимущественно не 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	1. Проанализируйте следующее утверждение и
--------	----------	-------	--

<p>лидерства в профессиональной деятельности</p>	<p>укажите, верно ли оно: «Наличие обратных связей – важное условие коммуникаций». Аргументируйте свою позицию</p> <p>2.Проведите сравнительный анализ организационной культуры американских, японских и российской компаний по характеристике «Цель бизнеса»</p> <p>3.Проведите сравнительный анализ организационной культуры американских, японских и российской компаний по характеристике «Принятие решений»</p> <p>4.Проанализируйте следующее утверждение и укажите, верно ли оно: «Если руководителя захлестывают эмоции, то он может неправильно понять собеседника». Аргументируйте свою позицию</p> <p>5.Проведите сравнительный анализ организационной культуры американских, японских и российской компаний по характеристике «Образ компании»</p>
<p>Уметь: оценивать поведенческие проявления в команде</p>	<p>1.Проанализируйте следующее утверждение и укажите, верно ли оно: «Коммуникации – важнейшая составная часть деятельности менеджеров». Аргументируйте свою позицию</p> <p>2.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 позицию</p> <p>3.Проанализируйте следующее утверждение и укажите, верно ли оно: «В процессе общения невербальные сигналы собеседников должны способствовать усилению речи». Аргументируйте свою позицию</p> <p>4.Проанализируйте следующее утверждение и укажите, верно ли оно: «Чтобы уточнить мнение собеседника, следует задавать ему как можно больше вопросов». Аргументируйте свою позицию</p> <p>5.Проведите сравнительный анализ организационной культуры американских, японских и российской компаний по характеристике «Работники»</p> <p>6.Проведите сравнительный анализ организационной культуры американских, японских и российской компаний по характеристике «Ценности»</p> <p>7.Проведите сравнительный анализ организационной культуры американских, японских и российской компаний по характеристике «Конкуренция»</p> <p>8.Проанализируйте следующее утверждение и укажите, верно ли оно: «Чтобы сократить время коммуникации, следует перебить собеседника и прямо сказать ему о дефиците своего времени». Аргументируйте свою позицию</p> <p>9.Проведите сравнительный анализ организационной культуры американских, японских и российской компаний по характеристике «Человеческие</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**Оценка: 2**Описание характеристики выполнения знания: Оценка "неудовлетворительно" выставляется если задание выполнено неверно или преимущественно не 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:

Знать: понятие и сущность организационного поведения	<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 коммуникациями 2. восходящими организационными коммуникациями 3. горизонтальными организационными коммуникациями 4. 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. распоряжения 2. слухи 3. приказы
--	--

	<p>4. все ответы верны Ответ: 2</p> <p>3.Выделяют ... психологических типов ЛПР: 1. 3 2. 4 3. 5 4. 6 Ответ: 3</p> <p>4.Контроль, направленный на поиск виновных при неэффективном исполнении решения, называется: 1. Формализованная регуляция 2. Упреждающий контроль 3. Контроль постфактум 4. Регулярный контроль Ответ: 3</p> <p>5.Все источники стресса могут быть условно разделены на группы: 1. внешние и внутренние факторы 2. факторы, зависящие от организации и от работника 3. внешние факторы и факторы, зависящие от организации и от работника 4. внешние и внутренние факторы, и факторы, зависящие от организации и от работника Ответ: 3</p> <p>6.Один руководитель и один план для совокупности операций, направленных на достижение одной и той же цели, характерно для принципа управления: 1. Единство распорядительства 2. Единство руководства 3. Вознаграждения персонала 4. Централизация Ответ: 2</p> <p>7.Радикальное преобразование организации предполагает: 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 Ответ: 2</p> <p>8.Обычное изменение в организации предполагает: 1. фундаментальное изменение организации, затрагивающее ее миссию и организационную культуру 2. радикальные изменения, вызванные, например,</p>
--	---

	<p>слиянием с другой организацией, но без изменения отрасли</p> <p>3. изменение производственного процесса, а также маркетинга с целью вывода нового продукта на рынок</p> <p>4. проведение преобразований в маркетинговой сфере с целью поддержания интереса к продукту организации</p> <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

Оценка: 2

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "неудовлетворительно" выставляется если задание выполнено неверно или преимущественно не выполнено

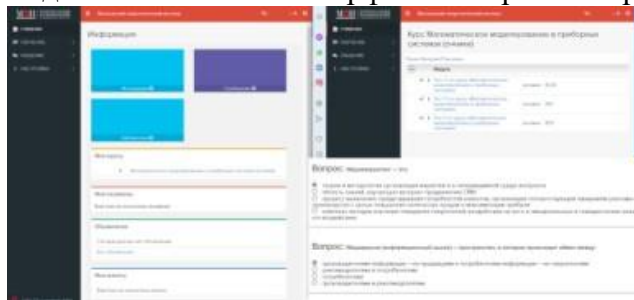
СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

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. Тории мотивации. Теория усиления В.Ф.Скиннера. Теория «X» и «Y» Мак Грегора
- 2.Конфликт в организации. Природа и типы конфликтов в организации. Позитивные и негативные функции конфликта. Причины и последствия конфликтов. Методы разрешения конфликтной ситуации

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

3. Один руководитель и один план для совокупности операций, направленных на достижение одной и той же цели, характерно для принципа управления:

Ответы:

- 1. Единство распорядительства
- 2. Единство руководства
- 3. Вознаграждения персонала
- 4. Централизация

Верный ответ: 2

4. Властная вертикаль, связывающая все уровни подчинения от высшей инстанции до низших ступеней – это:

Ответы:

- 1. Скалярная цепь
- 2. Порядок
- 3. Централизация
- 4. Децентрализация

Верный ответ: 1

5. Успешное изменение в организации проходит следующие стадии:

Ответы:

- 1. Разблокирование, изменение установок, заблокирование
- 2. Разблокирование, изменение установок, заблокирование, замораживание
- 3. Изменение установок, замораживание, заблокирование
- 4. Разблокирование, перестройка, функционирование, заблокирование

Верный ответ: 1

6. Радикальное преобразование организации предполагает:

Ответы:

- 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

Верный ответ: 2

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

Вопросы, задания

- 1. Понятие и источники стресса. Последствия стресса. Понятие и источники стресса. Стратегия управления стрессом
- 2. Понятие и сущность организации. Организация как система. Основные понятия и классификации

3. Коммуникации в организации. Понятия и основные виды коммуникаций. Виноградная лоза

Материалы для проверки остаточных знаний

1. Стресс – это:

Ответы:

1. все испытываемые индивидами формы давления
2. динамичное состояние, обусловленное наличием трудностей или препятствий, осложняющих достижение желаемых результатов
3. физиологические, психологические и поведенческие реакции, вызванные первичной познавательной оценкой ситуации
4. все ответы верны

Верный ответ: 4

2. К факторам, зависящим от организации относятся:

Ответы:

1. характер выполняемой работы
2. отношения в коллективе
3. стиль управления
4. все ответы верны

Верный ответ: 4

3. Элементы, существующие за пределами границ организации и способные воздействовать на нее, относятся к:

Ответы:

1. Внешней среде организации
2. Всеобщей сфере
3. Внутренней среде организации
4. Задающей сфере

Верный ответ: 4

4. К элементам внешней среды не относятся:

Ответы:

1. Профсоюзы
2. Социальные факторы
3. Специфика лидерства
4. Экономика и рынок

Верный ответ: 3

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

Вопросы, задания

1. Сущность, свойства и процесс восприятия. Избирательность восприятия. Внешние и внутренние факторы восприятия. Законы и эффекты восприятия. Эффект ореола. Эффект последовательности. Эффект «присутствия»
2. Организационная структура предприятия. Линейно-штабная, матричная и функциональная организационная структура. Вид, свойства, достоинства и недостатки
3. Организационная структура предприятия. Линейная, линейно-функциональная и дивизиональная организационная структура. Вид, свойства, достоинства и недостатки

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.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

4.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

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

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

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

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

Формирование впечатлений и управление впечатлениями

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

2. 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

3. 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

4. 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

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