

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

Направление подготовки/специальность: 38.03.02 Менеджмент

Наименование образовательной программы: Логистика и управление закупками

Уровень образования: высшее образование - бакалавриат

Форма обучения: Заочная

**Оценочные материалы
по дисциплине
Организационное поведение**

**Москва
2021**

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	Киселева М.А.
	Идентификатор	R0edb956b-BaranovaMA-72cea98

(подпись)

М.А.
Киселева

(расшифровка
подписи)

Заведующий
выпускающей кафедры

(должность, ученая степень, ученое
звание)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Кетоева Н.Л.
	Идентификатор	R56dba1ba-KetoyevaNL-5403d8c5

(подпись)

Н.Л. Кетоева

(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. ОПК-3 способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

2. ОК-5 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

и включает:

для текущего контроля успеваемости:

Форма реализации: Компьютерное задание

1. Сущность "организации" (Тестирование)

Форма реализации: Письменная работа

1. Групповое поведение (Контрольная работа)

БРС дисциплины

7 семестр

Раздел дисциплины	Веса контрольных мероприятий, %		
	Индекс КМ:	КМ-1	КМ-2
	Срок КМ:	9	12
Организация как социальная система и ее структура			
Понятие и сущность организации		+	
Социальная организация, ее разновидности и структура		+	
Групповое поведение и коммуникации в организации			
Групповое поведение			+
Коммуникации в организации			+
Конфликты в организации			+
	Вес КМ:	50	50

\$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
ОПК-3	ОПК-3(Компетенция)	Знать: общие подходы к формированию организационной культуры предприятия Уметь: оценивать поведенческие проявления в команде	Сущность "организации" (Тестирование) Групповое поведение (Контрольная работа)
ОК-5	ОК-5(Компетенция)	Знать: понятие и сущность организационного поведения Уметь: выбирать стиль лидерства в профессиональной деятельности	Сущность "организации" (Тестирование) Групповое поведение (Контрольная работа)

II. Содержание оценочных средств. Шкала и критерии оценивания

КМ-1. Сущность "организации"

Формы реализации: Компьютерное задание

Тип контрольного мероприятия: Тестирование

Вес контрольного мероприятия в БРС: 50

Процедура проведения контрольного мероприятия: Технология проверки связана с выполнением контрольного теста по изученной теме. Время, отведенное на выполнение задания, устанавливается не более 30 минут. Количество попыток не более 3х. Тестирование проводится с использованием СДО "Прометей". К тестированию допускается пользователь, изучивший материалы, авторизированный уникальным логином и паролем

Краткое содержание задания:

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

Контрольные вопросы/задания:

<p>Знать: общие подходы к формированию организационной культуры предприятия</p>	<p>1.</p> <p>1. Организация – это:</p> <p>2. 1. это процесс, представляющий собой совокупность действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого,</p> <p>2. явление, представляющее собой реальное объединение компонентов, служащих для выполнения единой задачи,</p> <p>3. упорядоченная система, нечто целое, созданное из отдельных частей и элементов для осуществления целенаправленной деятельности,</p> <p>4. все вышеперечисленные варианты верны.</p> <p>ответ: 1</p> <p>2.</p> <p>1. Свойство организации, при котором потенциал системы может быть большим, равным или меньшим суммы потенциалов составляющих его элементов – называется:</p> <p>2. 1. эмерджентность,</p> <p>2. связность,</p> <p>3. самосохранение,</p> <p>4. организационная целостность,</p> <p>5. синергизм</p> <p>ответ: 1</p> <p>3.</p> <p>1. Применительно к организации выделяют:</p> <p>2. 1. искусственные и естественные системы,</p> <p>2. открытые и закрытые системы,</p> <p>3. полностью и частично предсказуемые системы,</p> <p>4. все ответы верны</p> <p>ответ: 4</p> <p>4.</p>
---	--

	<ol style="list-style-type: none"> 1. 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 1. называется: 2. предметность, 3. структурность, 4. активность, 5. осмысленность <p>ответ: 2</p>
<p>Знать: понятие и сущность организационного поведения</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 1. Техническая подсистема включает в себя: 2. 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 <p>ответ: 1</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. 1. Построение на принципе двойного подчинения исполнителей: с одной стороны — непосредственному руководителю функциональной службы, а с другой — руководителю проекта, который наделен необходимыми полномочиями для осуществления процесса управления в соответствии с запланированными сроками, ресурсами и качеством - характерно для: 2. 1. линейно-функциональной структуры управления, 2. линейно-штабной структуры, 3. дивизиональной структуры, 4. матичной структуры управления <p>ответ: 4</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. 1. Биологическая подсистема включает в себя: 2. 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 <p>ответ: 2</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. 1. Построение аппарата управления только из взаимоподчиненных органов в виде иерархической лестницы характерно для: 2. 1. линейной структуры управления, 2. функциональной структуры, 3. линейно-штабной структуры, 4. матичной структуры управления <p>ответ: 1</p>

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 80

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: 70

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. Групповое поведение

Формы реализации: Письменная работа

Тип контрольного мероприятия: Контрольная работа

Вес контрольного мероприятия в БРС: 50

Процедура проведения контрольного мероприятия: Технология проверки связана с выполнением контрольного теста по изученной теме. Время, отведенное на выполнение задания, устанавливается не более 30 минут. Количество попыток не более 3х. Тестирование проводится с использованием СДО "Прометей". К тестированию допускается пользователь, изучивший материалы, авторизированный уникальным логином и паролем

Краткое содержание задания:

Проверка знаний по теме "Групповое поведение в организации"

Контрольные вопросы/задания:

Уметь: оценивать поведенческие проявления в команде	<ol style="list-style-type: none">1. Укажите этапы коммуникативного процесса2. Объясните для чего являются определяющими факторами: время существования группы, численность группы, возраст группы и предшествующий успех3. Объясните какие функции выполняет трудовой коллектив4. Продемонстрируйте метод, основанный на стремлении кооперироваться с другими, учитывать их мнения, но без внесения своего сильного интереса5. Продемонстрируйте методы решения конфликта, характеризующиеся умеренным учетом интересов каждой из сторон6. Продемонстрируйте модель, основанная на признании различий во мнениях оппонентов и готовности ознакомиться с иными точками зрения, чтобы понять причины конфликта и найти приемлемые для обеих сторон методы решения проблемы
Уметь: выбирать стиль лидерства в профессиональной деятельности	<ol style="list-style-type: none">1. Укажите как называются потоки информации, проходящие через командные цепочки организации и обеспечивающие взаимодействие ее различных

	<p>отделов и подразделений</p> <p>2. Укажите как называется информация, переносимая «виноградной лозой», которая распространяется без предоставления общепринятых свидетельств достоверности</p> <p>3. Укажите какая из моделей коммуникационных процессов подходит под предлагаемую ситуацию</p> <p>4. Дайте определение и охарактеризуйте потоку информации от высших уровней руководства к нижним</p>
--	--

Описание шкалы оценивания:

Оценка: зачтено

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "зачтено" выставляется если задание выполнено правильно или с незначительными недочетами

Оценка: не зачтено

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "не зачтено" выставляется если задание не выполнено в отведенный срок или результат не соответствует заданию

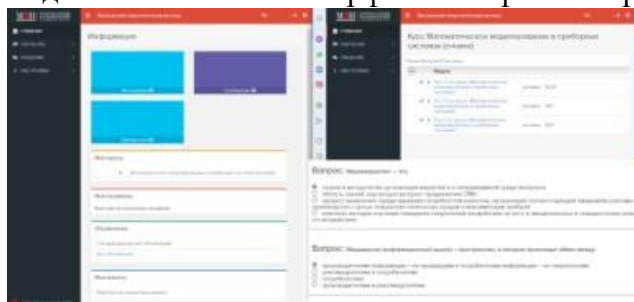
СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

7 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: ОПК-3(Компетенция)

Вопросы, задания

- 1.Организационная структура предприятия. Линейно-штабная, матричная и функциональная организационная структура. Вид, свойства, достоинства и недостатки
- 2.Сущность, свойства и процесс восприятия. Избирательность восприятия. Внешние и внутренние факторы восприятия. Законы и эффекты восприятия. Эффект ореола. Эффект последовательности. Эффект «присутствия»
- 3.Законы и эффекты восприятия. «Эффект снисходительности». Эффект «физиогномической редукции». «Эффект проекции». Фундаментальная ошибка атрибуции.
Формирование впечатлений и управление впечатлениями
- 4.Понятие и источники стресса. Последствия стресса. Понятие и источники стресса. Стратегия управления стрессом
- 5.Понятие и источники стресса. Последствия стресса. Понятие и источники стресса. Стратегия управления стрессом

Материалы для проверки остаточных знаний

1. 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

2. 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

3. 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

4. Основоположителем классического подхода к управлению принято считать:

Ответы:

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

Верный ответ: в

5. 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: ОК-5(Компетенция)

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 «Х» и «Y» Мак Грегора

2. 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

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

4. Понятие и сущность организации. Организация как система. Основные понятия и классификации

5. Организационная структура предприятия. Линейная, линейно-функциональная и дивизиональная организационная структура. Вид, свойства, достоинства и недостатки

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. 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

3. 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

4. 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

5. 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: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 80

Описание характеристики выполнения знания: Работа выполнена в рамках "продвинутого" уровня. Ответы даны верно, четко сформулированные особенности практических решений

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 70

Описание характеристики выполнения знания: Работа выполнена в рамках "базового" уровня. Большинство ответов даны верно. В части материала есть незначительные недостатки

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

Описание характеристики выполнения знания: Работа выполнена в рамках "порогового" уровня. Основная часть задания выполнена верно. на вопросы углубленного уровня

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