

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

Направление подготовки/специальность: 11.04.01 Радиотехника

Наименование образовательной программы: Радиотехнические средства формирования и обработки сигналов

Уровень образования: высшее образование - магистратура

Форма обучения: Очная

**Оценочные материалы
по дисциплине
Организационное поведение**

**Москва
2025**

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ РАЗРАБОТАЛ:

Разработчик

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Остапенков П.С.
	Идентификатор	R6356f55c-OstapenkovPS-854af18;

П.С.
Остапенков

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель
образовательной
программы

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Остапенков П.С.
	Идентификатор	R6356f55c-OstapenkovPS-854af18;

П.С.
Остапенков

Заведующий
выпускающей
кафедрой

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Остапенков П.С.
	Идентификатор	R6356f55c-OstapenkovPS-854af18;

П.С.
Остапенков

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 Руководит членами команды для достижения поставленной цели

ИД-2 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: Письменная работа

1. Компетентностный подход в кадровой работе (КМ-4) (Контрольная работа)
2. Принципы командообразования (КМ-2) (Коллоквиум)

Форма реализации: Проверка задания

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

Форма реализации: Устная форма

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

БРС дисциплины

2 семестр

Перечень контрольных мероприятий текущего контроля успеваемости по дисциплине:

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

КМ-2 Принципы командообразования (КМ-2) (Коллоквиум)

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

КМ-4 Компетентностный подход в кадровой работе (КМ-4) (Контрольная работа)

Вид промежуточной аттестации – Зачет.

Раздел дисциплины	Веса контрольных мероприятий, %				
	Индекс КМ:	КМ-1	КМ-2	КМ-3	КМ-4
	Срок КМ:	4	8	12	16
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:		25	25	25	25

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} Руководит членами команды для достижения поставленной цели	Уметь: в режиме исследования действием получать знания о том, как живёт и работает его организация;	КМ-1 Системное понимание организации (КМ-1) (Тестирование)
УК-3	ИД-2 _{УК-3} Демонстрирует понимание принципов командной работы	Знать: механизмы управления формированием и развитием команды проекта	КМ-2 Принципы командообразования (КМ-2) (Коллоквиум)
УК-5	ИД-1 _{УК-5} Демонстрирует понимание особенностей различных культур и наций	Знать: тенденции изменения и развития культур организации;	КМ-3 Культуры в организации (КМ-3) (Коллоквиум)
УК-5	ИД-2 _{УК-5} 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	КМ-2 Принципы командообразования (КМ-2) (Коллоквиум) КМ-3 Культуры в организации (КМ-3) (Коллоквиум)
УК-6	ИД-1 _{УК-6} Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные,	Уметь: применять критерии оценки чужой и своей	КМ-4 Компетентностный подход в кадровой работе (КМ-4) (Контрольная работа)

	ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания	компетентности;	
УК-6	ИД-2 _{УК-6} Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	Знать: взаимосвязь морального и профессионального становления личности	КМ-1 Системное понимание организации (КМ-1) (Тестирование) КМ-4 Компетентностный подход в кадровой работе (КМ-4) (Контрольная работа)

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: 25

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

Краткое содержание задания:

Подготовка к тестированию

Контрольные вопросы/задания:

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
Знать: взаимосвязь морального и профессионального становления личности	1. Какие социальные и гуманитарные науки вырабатывают компетенции, необходимые тому, кто нанимает на работу?
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 («отлично»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 85

Описание характеристики выполнения знания: В основном верные ответы

Оценка: 4 («хорошо»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 75

Описание характеристики выполнения знания: В тестах правильные ответы дополнены неправильными

Оценка: 3 («удовлетворительно»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 65

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

Оценка: 2 («неудовлетворительно»)

Описание характеристики выполнения знания: За отсутствие на КМ или неправильные ответы на более чем 40% вопросов

КМ-2. Принципы командообразования (КМ-2)

Формы реализации: Письменная работа

Тип контрольного мероприятия: Коллоквиум

Вес контрольного мероприятия в БРС: 25

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

Краткое содержание задания:

Характеристики суперкоманды. Проведение исследования

Контрольные вопросы/задания:

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
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?
Уметь: предотвращать и урегулировать конфликты на основе анализа ценностных ориентаций, доминирующих и возникающих в организациях	1. Какой подход к критике является продуктивным?

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5 («отлично»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 80

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

Оценка: 4 («хорошо»)

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 («удовлетворительно»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

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

Оценка: 2 («неудовлетворительно»)

Описание характеристики выполнения знания: Магистр отсутствовал на КМ или присутствовал, но на вопросы не ответил

КМ-3. Культуры в организации (КМ-3)

Формы реализации: Проверка задания

Тип контрольного мероприятия: Коллоквиум

Вес контрольного мероприятия в БРС: 25

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:

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
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.?
Уметь: предотвращать и урегулировать конфликты на основе анализа ценностных ориентаций, доминирующих и возникающих в организациях	1. Расскажите о правилах эффективной обратной связи в управлении организацией 2. «Мы из МЭИ, и в этом наша сила, ведь мы одна сплочённая семья...» – поётся в гимне МЭИ. Означает ли это, что в МЭИ социальный опыт передаётся через органическую ОК (по классификации П.В. Малиновского)? Или это метафора?

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5 («отлично»)

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 («хорошо»)

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 («удовлетворительно»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

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

Оценка: 2 («неудовлетворительно»)

Описание характеристики выполнения знания: Задание не выполнено

КМ-4. Компетентностный подход в кадровой работе (КМ-4)

Формы реализации: Письменная работа

Тип контрольного мероприятия: Контрольная работа

Вес контрольного мероприятия в БРС: 25

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:

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
Знать: взаимосвязь морального и профессионального становления личности	1. В какой сфере деятельности сформировалось понятие “компетенция”?
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

СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

2 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_{УК-3} Руководит членами команды для достижения поставленной цели

Вопросы, задания

1. Должностная модель управления организацией
2. Постройте “дерево целей” Вашей организации
3. Политическая, правовая, социальная ответственность организации

Материалы для проверки остаточных знаний

1. Заинтересованность в совместном согласованном развитии характерна для...

Ответы:

- 1) горизонтальной интеграции
- 2) конформистской интеграции
- 3) стихийной интеграции
- 4) цивилизованной интеграции

Верный ответ: 4) цивилизованной интеграции

2. Осуществление властных полномочий, при котором исполнение указаний обеспечивается их совместимостью с системой ценностей объектов управления.

Ответы:

- 1) авторитаризм
- 2) интернализация
- 3) подчинение
- 4) самоидентификация

Верный ответ: 2) интернализация

3. Стремление организации сохранить неизменной свою структуру при угрожающем воздействии внутренних или внешних факторов – это

Ответы:

- 1) организационная целостность
- 2) самосохранение
- 3) синергизм
- 4) эмерджентность

Верный ответ: 2) самосохранение

2. Компетенция/Индикатор: ИД-2_{ук-3} 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 выполняет 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

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

Вопросы, задания

1. Стили осуществления изменений в организации
2. Основания классификации организационных культур в концепциях: Ч. Хэнди, П.В. Малиновского, Э.Шейна
3. Организация в международной среде. Факторы, влияющие на культуру организации

Материалы для проверки остаточных знаний

1. Критерии, по которым различаются типы организационной культуры в концепции Чарльза 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

4. Компетенция/Индикатор: ИД-2_{УК-5} 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.Пути выхода организации из конфликтной ситуации
- 3.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

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. Сетевые структуры в современных организациях
2. Компетентностный подход в кадровой работе
3. 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

6. Компетенция/Индикатор: ИД-2_{УК-6} 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

Материалы для проверки остаточных знаний

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

Ответы:

- 1) «Золотое правило» нравственности: относиться 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 («отлично»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 85

Описание характеристики выполнения знания: Ответы в основном правильные

Оценка: 4 («хорошо»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 75

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

Оценка: 3 («удовлетворительно»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 65

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

Оценка: 2 («неудовлетворительно»)

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

III. Правила выставления итоговой оценки по курсу

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