

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

Направление подготовки/специальность: 13.03.02 Электроэнергетика и электротехника

Наименование образовательной программы: Распределительные электрические сети

Уровень образования: высшее образование - бакалавриат

Форма обучения: Очно-заочная

**Оценочные материалы
по дисциплине
Организационное поведение**

**Москва
2024**

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ РАЗРАБОТАЛ:

Разработчик

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Козьмина И.С.
	Идентификатор	Ra036a963-KozminaIS-f85c8f2a

И.С.
Козьмина

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель
образовательной
программы

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Валянский А.В.
	Идентификатор	R98c29a50-ValianskyAV-a927df5b

А.В.
Валянский

Заведующий
выпускающей кафедрой

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Шаров Ю.В.
	Идентификатор	R324da3b6-SharovYurV-0bb905bf

Ю.В. Шаров

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. ПК-1 Способен участвовать в организации процесса эксплуатации электрических подстанций и линий электропередачи

ИД-2 Демонстрирует знание организации технического обслуживания и ремонта электрооборудования подстанций и линий электропередачи

и включает:

для текущего контроля успеваемости:

Форма реализации: Письменная работа

1. Лидер и руководитель (Контрольная работа)
2. Организационные коммуникации (Контрольная работа)
3. Тип организационной культуры компании (Контрольная работа)
4. Управление конфликтами и стрессами в организационном поведении (Контрольная работа)

БРС дисциплины

9 семестр

Перечень контрольных мероприятий текущего контроля успеваемости по дисциплине:

КМ-1 Тип организационной культуры компании (Контрольная работа)

КМ-2 Организационные коммуникации (Контрольная работа)

КМ-3 Управление конфликтами и стрессами в организационном поведении (Контрольная работа)

КМ-4 Лидер и руководитель (Контрольная работа)

Вид промежуточной аттестации – Зачет с оценкой.

Раздел дисциплины	Веса контрольных мероприятий, %				
	Индекс КМ:	КМ-1	КМ-2	КМ-3	КМ-4
	Срок КМ:	18	18	18	18
Основные организационные системы. Организационная культура. Групповое поведение работников.					
Основные организационные системы. Организационная культура. Групповое поведение работников.		+			
Организационные коммуникации. Теория поведения человека в организации. Личность и организация					

Организационные коммуникации. Теория поведения человека в организации. Личность и организация		+		
Организационные конфликты. Управление поведением и поведение в конфликтных ситуациях. Преодоление стресса.				
Организационные конфликты. Управление поведением и поведение в конфликтных ситуациях. Преодоление стресса.			+	
Лидерство в организации. Мотивирование работников				
Лидерство в организации. Мотивирование работников				+
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
ПК-1	ИД-2ПК-1 Демонстрирует знание организации технического обслуживания и ремонта электрооборудования подстанций и линий электропередачи	Знать: современные проблемы организационных коммуникаций поведенческие аспекты руководства и лидерства и основы командной работы Уметь: выявлять факторы, определяющие эффективность работы группы выявлять сущность, причины и выбирать способы управления организационными конфликтами	КМ-1 Тип организационной культуры компании (Контрольная работа) КМ-2 Организационные коммуникации (Контрольная работа) КМ-3 Управление конфликтами и стрессами в организационном поведении (Контрольная работа) КМ-4 Лидер и руководитель (Контрольная работа)

II. Содержание оценочных средств. Шкала и критерии оценивания

КМ-1. Тип организационной культуры компании

Формы реализации: Письменная работа

Тип контрольного мероприятия: Контрольная работа

Вес контрольного мероприятия в БРС: 25

Процедура проведения контрольного мероприятия: Работа выполняется по вариантам на практическом занятии. В задание входит 2 вопроса. Время на проведение 15 минут.

Краткое содержание задания:

ответить на выданные вопросы

Контрольные вопросы/задания:

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
Уметь: выявлять факторы, определяющие эффективность работы группы	1. <i>Люди работают в основном, чтобы:</i> А. Соответствовать представлениям о «правильном» поведении» Б. Получать удовлетворение от работы В. Решать проблемы и вносить свой вклад в общее дело Г. Сохранять имеющиеся привилегии и завоевывать новые 2. <i>Отношения с другими организациями в основном строятся на:</i> А. Взаимных интересах и общности Б. Сотрудничестве В. Конкуренции Г. Соглашениях и соблюдении буквы закона 3. <i>Власть в организации основана на:</i> А. Компетентности, опыте и знаниях Б. Способности поддерживать дисциплину и порядок В. Должностной позиции Г. Способности и желании помогать другим людям 4. <i>Людей поощряют в основном за:</i> А. Способность добиваться результата и побеждать Б. Следование правилам и процедурам В. Помощь другим людям Г. Вклад в достижение целей организации

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5 («отлично»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 70

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

Оценка: 4 («хорошо»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

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

Оценка: 3 («удовлетворительно»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 50

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

Оценка: 2 («неудовлетворительно»)

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

КМ-2. Организационные коммуникации

Формы реализации: Письменная работа

Тип контрольного мероприятия: Контрольная работа

Вес контрольного мероприятия в БРС: 25

Процедура проведения контрольного мероприятия: Работа выполняется по вариантам на практическом занятии. В задание входит 2 вопроса. Время на проведение 15 минут.

Краткое содержание задания:

ответить на выданные вопросы

Контрольные вопросы/задания:

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
Знать: современные проблемы организационных коммуникаций	1.Предметно-целевое содержание коммуникаций в организационном поведении 2.Коммуникационные сети: особенности их построения и применения 3.Коммуникационные стили: их виды и проявления 4.Коммуникационный процесс: его элементы, этапы и эффективность 5.Коммуникативные барьеры: их сущность, виды и способы снижения

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5 («отлично»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 70

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

Оценка: 4 («хорошо»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

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

Оценка: 3 («удовлетворительно»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 50

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

Оценка: 2 («неудовлетворительно»)

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

КМ-3. Управление конфликтами и стрессами в организационном поведении

Формы реализации: Письменная работа

Тип контрольного мероприятия: Контрольная работа

Вес контрольного мероприятия в БРС: 25

Процедура проведения контрольного мероприятия: Работа выполняется по вариантам на практическом занятии. В задание входит 2 вопроса. Время на проведение 15 минут.

Краткое содержание задания:

ответить на выданные вопросы

Контрольные вопросы/задания:

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
Уметь: выявлять сущность, причины и выбирать способы управления организационными конфликтами	1.Оцените потребности и опасения конфликтующих сторон. Проанализируйте поведение участников конфликта 2.Разработайте мероприятия по эффективному разрешению конфликта 3.Используя общепринятые методики тестирования, выявите собственную конфликтность, подверженность стрессу, психолоустойчивость. Сделайте выводы

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5 («отлично»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 70

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

Оценка: 4 («хорошо»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

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

Оценка: 3 («удовлетворительно»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 50

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

Оценка: 2 («неудовлетворительно»)

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

КМ-4. Лидер и руководитель

Формы реализации: Письменная работа

Тип контрольного мероприятия: Контрольная работа

Вес контрольного мероприятия в БРС: 25

Процедура проведения контрольного мероприятия: Работа выполняется по вариантам на практическом занятии. В задание входит 2 вопроса. Время на проведение 15 минут.

Краткое содержание задания:

ответить на выданные вопросы

Контрольные вопросы/задания:

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
Знать: поведенческие аспекты руководства и лидерства и основы командной работы	1. Сравнительный анализ власти, основанной на принуждении (влияние через страх) и власти, основанной на вознаграждении 2. Сравнительный анализ экспертной и эталонной власти 3. Сравнительный анализ законной власти (влияние на традиции) 4. Факторы, определяющие лидерство в организационном поведении 5. Современные подходы к лидерству 6. Сравнительная характеристика стилей руководства

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5 («отлично»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 70

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

Оценка: 4 («хорошо»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

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

Оценка: 3 («удовлетворительно»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 50

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

Оценка: 2 («неудовлетворительно»)

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

СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

9 семестр

Форма промежуточной аттестации: Зачет с оценкой

Пример билета

1. Процесс развития конфликта и характеристика основных этапов
2. Сравнительный анализ власти, основанной на принуждении (влияние через страх) и власти, основанной на вознаграждении

Процедура проведения

Оценка определяется по совокупности результатов текущего контроля успеваемости в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе для студентов НИУ «МЭИ»

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

1. Компетенция/Индикатор: ИД-2ПК-1 Демонстрирует знание организации технического обслуживания и ремонта электрооборудования подстанций и линий электропередачи

Вопросы, задания

1. *Основное дело руководства - это...*
 - А. Организация производства и поиск рынков сбыта
 - Б. Повышение эффективности работы
 - В. Делегирование ответственности и координация работы подразделений
 - Г. Инновации, решение проблем и налаживание сотрудничества между людьми
2. *Людей поощряют в основном за:*
 - А. Способность добиваться результата и побеждать
 - Б. Следование правилам и процедурам
 - В. Помощь другим людям
 - Г. Вклад в достижение целей организации
3. Коммуникационные сети: особенности их построения и применения
4. Процесс развития конфликта и характеристика основных этапов
5. Сравнительный анализ власти, основанной на принуждении (влияние через страх) и власти, основанной на вознаграждении

Материалы для проверки остаточных знаний

1. Рассмотрением каких проблем занимается наука «Организационное поведение»
Ответы:

- 1) достижение производственных результатов
- 2) влияние поведения работников по результаты деятельности фирмы
- 3) механизм воздействия на людей
- 4) Влияние характера на трудовую деятельность

Верный ответ: 2) влияние поведения работников по результаты деятельности фирмы

2. Субъект социальных отношений и сознательной созидательной деятельности – это
Ответы:

- а) лидер
- б) личность
- с) индивидуальность

д) индивид

Верный ответ: б) личность

3. Устойчивое эмоционально-нравственное состояние членов группы, в котором отражается настроение, отношение друг к другу, к материальным и духовным ценностям, – это

Ответы:

- 1. морально-психологический климат
- 2. включенность в групповую деятельность
- 3. нравственный климат
- 4. организационный климат

Верный ответ: 1. морально-психологический климат

4.. На что не влияет удовлетворенность работой?

Ответы:

- а) текучесть кадров
- б) качество выполнения работы
- в) поведение сотрудников
- г) абсентеизм
- д) отношение к профсоюзам

Верный ответ: г) абсентеизм

5. Согласно теории Абрахаму Маслоу:

Ответы:

- а) актуализация высших потребностей происходит только после удовлетворения низших потребностей
- б) низшие потребности удовлетворяются одновременно с высшими
- в) возможна регрессия, т.е. возврат к потребностям, которые были уже удовлетворены
- г) порядок удовлетворения потребностей носит случайный характер
- д) для удовлетворения высших потребностей, удовлетворение низших не обязательно

Верный ответ: а) актуализация высших потребностей происходит только после удовлетворения низших потребностей

6. Стили разрешения и урегулирования межличностных конфликтов ?:

Ответы:

- а) решение проблемы – признание различных мнений
- б) уклонение
- в) сглаживание
- г) авторитарность руководства и замена людей или организационной структуры
- д) компромисс
- е) полное расформирование организации
- ж) принуждение

Верный ответ: д) компромисс

7. Какой руководитель дает практически полную свободу действий подчиненным?

Ответы:

- а) авторитарный
- б) либеральный
- в) демократический
- г) авторитарно-благожелательный
- д) анархический

Верный ответ: б) либеральный

8. Укажите факторы возникновения межгрупповых конфликтов:

Ответы:

- а) рабочая взаимозависимость
- б) готовность к компромиссу
- в) совместное решение задачи

- г) занижение предложений
- д) сила конкуренции
- е) манипуляция

Верный ответ: а) рабочая взаимозависимость

9. Какого лидера в организации считают негативным неформальным лидером?

Ответы:

- а) добивается своих целей путем неявного воздействия на коллег
- б) способствует решению задач руководителя, несмотря на собственные цели
- в) свою деятельность направляет на отрицание работы руководителя
- г) способствует работе группы
- д) призван заменить официального руководителя

Верный ответ: в) свою деятельность направляет на отрицание работы руководителя

10. Что предполагают процессы вхождения индивида в организацию?

Ответы:

- а) изменение установок, ценностей и форм поведения индивида
- б) изменение установок, ценностей и форм поведения его коллег
- в) изменение установок руководителей
- г) требование изменений действующих в организации норм поведения
- д) принятие существующих в организации стандартов поведения, должностных обязанностей, правил взаимоотношений

Верный ответ: а) изменение установок, ценностей и форм поведения индивида

II. Описание шкалы оценивания

Оценка: 5 («отлично»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 70

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

Оценка: 4 («хорошо»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

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

Оценка: 3 («удовлетворительно»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 50

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

Оценка: 2 («неудовлетворительно»)

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

III. Правила выставления итоговой оценки по курсу

Оценка определяется по совокупности результатов текущего контроля успеваемости в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе для студентов НИУ «МЭИ».