

**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: Инжиниринг в электроэнергетике

Уровень образования: высшее образование - магистратура

Форма обучения: Заочная

**Оценочные материалы
по дисциплине
Организационное поведение**

**Москва
2022**

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ РАЗРАБОТАЛ:

Преподаватель
(должность)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Малиновская Н.М.
	Идентификатор	R6e07e55a-MalinovskyaNM-a3ac44

Н.М. Малиновская
(расшифровка подписи)

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель образовательной программы
(должность, ученая степень, ученое звание)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Насыров Р.Р.
	Идентификатор	R48fa5e5e-NasyrovRR-34f285d8

Р.Р. Насыров
(расшифровка подписи)

Заведующий выпускающей кафедры
(должность, ученая степень, ученое звание)

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

Ю.В. Шаров
(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 (знает роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом)

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

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: Защита задания

1. Изменения в организации. Организационное научение (КМ-4) (Коллективное задание)

Форма реализации: Письменная работа

1. Компетентностный подход в кадровой работе (КМ-5) (Контрольная работа)

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

Форма реализации: Проверка задания

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

Форма реализации: Смешанная форма

1. Моральное и профессиональное развитие личности в организации (КМ-6) (Эссе)

Форма реализации: Устная форма

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

БРС дисциплины

4 семестр

Раздел дисциплины	Веса контрольных мероприятий, %						
	Индекс КМ:	КМ-1	КМ-2	КМ-3	КМ-4	КМ-5	КМ-6
	Срок КМ:	4	8	10	12	15	15
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:	15	15	15	15	20	20

\$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 (знает роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом)	Знать: механизмы управления формированием и развитием команды проекта	Системное понимание организации (КМ-1) (Тестирование)
УК-3	ИД-2 _{УК-3} Руководит членами команды для достижения поставленной задачи	Уметь: в режиме исследования действием получать знания о том, как живёт и работает его организация;	Изменения в организации. Организационное научение (КМ-4) (Коллективное задание)
УК-5	ИД-1 _{УК-5} Демонстрирует понимание особенностей различных культур и наций	Знать: тенденции изменения и развития культур организации;	Принципы командообразования (КМ-2) (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	Компетентностный подход в кадровой работе (КМ-5) (Контрольная работа)
УК-6	ИД-1 _{УК-6} Оценивает свои ресурсы и их пределы	Уметь: применять критерии	Моральное и профессиональное развитие личности в организации (КМ-6) (Эссе)

	(личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания	оценки чужой и своей компетентности;	
УК-6	ИД-2 _{УК-6} Определяет приоритеты личного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	Знать: взаимосвязь морального и профессионального становления личности	Культуры в организации (КМ-3) (Коллоквиум)

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: 15

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

Краткое содержание задания:

Подготовка к тестированию

Контрольные вопросы/задания:

Знать: механизмы управления формированием и развитием команды проекта	1.Что является элементом общественной системы, с точки зрения системного подхода? 2.В чём заключается главное отличие общества как объединения людей от организации? 3.Какие Вам известны типы организаций? 4. Какие социальные и гуманитарные науки вырабатывают компетенции, необходимые тому, кто нанимает на работу?
---	--

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 85

Описание характеристики выполнения знания: В основном верные ответы

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 75

Описание характеристики выполнения знания: В тестах правильные ответы дополнены неправильными

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 65

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

КМ-2. Принципы командообразования (КМ-2)

Формы реализации: Письменная работа

Тип контрольного мероприятия: Коллоквиум

Вес контрольного мероприятия в БРС: 15

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

Краткое содержание задания:

Характеристики суперкоманды. Проведение исследования

Контрольные вопросы/задания:

Знать: тенденции изменения и развития культур организации;	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?
--	--

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 80

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

Оценка: 4

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

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

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

КМ-3. Культуры в организации (КМ-3)

Формы реализации: Проверка задания

Тип контрольного мероприятия: Коллоквиум

Вес контрольного мероприятия в БРС: 15

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:

Знать: взаимосвязь морального и профессионального становления личности	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.? 3. Аспекты организационной культуры, по Ф. Клакхону и Ф.Л. Штробекку (1961) и Ф.Тромпенаарсу (1993).
--	--

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

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

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

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

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

КМ-4. Изменения в организации. Организационное научение (КМ-4)

Формы реализации: Защита задания

Тип контрольного мероприятия: Коллективное задание

Вес контрольного мероприятия в БРС: 15

Процедура проведения контрольного мероприятия: Каждый студент пишет аналитическую работу по проблемам организационного научения на платформах дистанционного обучения. Объединившись в команды, не менее двух в группе, магистры составляют по результатам индивидуальных эссе аналитические записки о преимуществах и недостатках очного и дистанционного обучения и формулируют предложения по совершенствованию образовательного процесса в условиях расширенного использования образовательных платформ.

Краткое содержание задания:

Преимущества и недостатки дистанционного обучения. Эссе и коллективные аналитические записки

Контрольные вопросы/задания:

Уметь: в режиме исследования действием получать знания о том, как живёт и работает его организация;	1. В чём, на Ваш взгляд, заключается отличие человеческого труда от «обмена веществ» между природой и муравьём 2. Какой смысл имеет англицизм «активности» на закате общества потребления? 3. Как Вы представляете влияние сетевых структур и процессов глобализации на развитие Вашей организации
---	--

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 85

Описание характеристики выполнения знания: Отличную оценку получают магистры, которые принимали активное участие в командной работе и смогли идентифицировать свою роль в команде

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 75

Описание характеристики выполнения знания: Студенты достаточно ответственно отнеслись к заданию, но не смогли обозначить свою роль в команде

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 65

Описание характеристики выполнения знания: Присутствовал на КМ, но в командную работу не включился

КМ-5. Компетентностный подход в кадровой работе (КМ-5)

Формы реализации: Письменная работа

Тип контрольного мероприятия: Контрольная работа

Вес контрольного мероприятия в БРС: 20

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:

Уметь: предотвращать и урегулировать конфликты на основе анализа ценностных ориентаций, доминирующих и возникающих в организациях	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

КМ-6. Моральное и профессиональное развитие личности в организации (КМ-6)

Формы реализации: Смешанная форма

Тип контрольного мероприятия: Эссе

Вес контрольного мероприятия в БРС: 20

Процедура проведения контрольного мероприятия: Тема обсуждения: Проблема смысла жизни в психологии, моральной философии и профессиональной этике. Моральное и профессиональное развитие личности в организации

Краткое содержание задания:

Эссе о смысле жизни, затем анализ психологических, моральных и профессиональных аспектов темы

Контрольные вопросы/задания:

Уметь: применять критерии оценки чужой и своей компетентности;	1.Расскажите о человеке - современнике или исторической личности, которая для Вас является образцом профессионала и морального субъекта 2.Аргументируйте тезис о взаимосвязи цивилизационной и организационной идентичности личности в информационном обществе 3.Как Вы понимаете тезис об организационной ответственности? Есть ли совесть у организации? Может ли сохраниться атавизм совести и
--	---

	<p>персональной ответственности у людей с выраженной организационной идентичностью?, 4.Как Вы считаете: пара-профессионализм является признаком очередной профессиональной революции или контрреволюции? Какими компетенциями пара-профессионала Вы обладаете?</p>
--	---

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 80

Описание характеристики выполнения знания: Серьёзные продуманные, аргументированные ответы на смысложизненные вопросы

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 70

Описание характеристики выполнения знания: Ответы в основном осмысленные, но краткие

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

Описание характеристики выполнения знания: Краткие непродуманные ответы

СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4 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} Демонстрирует понимание принципов командной работы (знает роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом)

Вопросы, задания

1. На какие группы можно подразделить роли участников проектной команды, согласно теории Р.М. Белбина?
2. Должностная модель управления организацией
3. Принципы командообразования

Материалы для проверки остаточных знаний

1. Какую роль исполняет 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. 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

3. 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

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

Вопросы, задания

1. **Диспозиционные управленческие отношения: труд, работа, дело, служба, занятие.**
2. **Руководство и лидерство в организации**
3. **Ситуационная динамика управления**

Материалы для проверки остаточных знаний

1. 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

2. Какую роль играет капитан футбольной команды?

Ответы:

- 1) координатор
- 2) критик
- 3) мозговой центр
- 4) рабочая пчёлка
- 5) руководитель

Верный ответ: 1) координатор

3. Какую ценность может иметь бесполезный труд?

Ответы:

- 1) даёт выход неизрасходованной человеческой энергии
- 2) закаляет волю
- 3) не имеет ценности

неудачный опыт позволяет избежать

Верный ответ: 2) закаляет волю

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

Вопросы, задания

1. **Ценности развития и творчества vs ценности выживания и стабильности.**
2. **Основания классификации организационных культур в концепциях: Ч. Хэнди, П.В. Малиновского, Э.Шейна**
3. **Какому типу организационной культуры, по классификации Чарлза Хэнди, соответствует бюрократическая ОК:**

Материалы для проверки остаточных знаний

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

3. 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*»

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

Вопросы, задания

1. Сетевые структуры в современных организациях
2. Факторы групповой сплочённости и разобщённости
3. Границы моральной свободы и ответственности личности в организации.

Материалы для проверки остаточных знаний

1. 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. Причины отношения к труду как наказанию и в древности, и в настоящее время?

Ответы:

- 1) непредвиденные неучтённые препятствия
- 2) несправедливость в распределении трудовых обязанностей между людьми
- 3) противоестественный характер человеческого труда
- 4) тяжесть труда

Верный ответ: 2) несправедливость в распределении трудовых обязанностей между людьми 4) тяжесть труда

3. Как связаны между собой стрессовое состояние работника и кризисное состояние организации?

Ответы:

- 1) кризисное состояние организации создаёт чрезмерную напряжённость, наряду с привычными факторами профессионального стресса.

- 2) постоянное увеличение объёма информации вызывает стресс у сотрудников и кризис в организации
- 3) профессиональный стресс сотрудников может послужить причиной кризиса персонала организации
- 4) психологически уравновешенные люди не впадают в стресс от кризисного состояния организации

Верный ответ: 1) кризисное состояние организации создаёт чрезмерную напряжённость, наряду с привычными факторами профессионального стресса.

4. Основная причина возникновения кризисных ситуаций в организациях:

Ответы:

- 1) индивидуализм и разобщённость
- 2) неразрешимые конфликты между сотрудниками и руководством
- 3) нестабильность современных условий экономической деятельности
- 4) умышленное вредительство

Верный ответ: 3) нестабильность современных условий экономической деятельности

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. Механизмы организационной и профессиональной идентичности личности
2. Стили осуществления изменений в организации
3. Проблемы организационного научения (organizational learning)
4. Политическая, правовая, социальная ответственность организации

Материалы для проверки остаточных знаний

1. 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

2. 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)

3. В чём проявляется компетентность личности?

Ответы:

- 1) в деятельности
- 2) в конфликтных ситуациях
- 3) в общении
- 4) в поведении

Верный ответ: 1) в деятельности

4. Функции компетенции:

Ответы:

- 1) аксиологическая
- 2) оценочная
- 3) регулятивная
- 4) утешительно-компенсаторная
- 5) фискальная

Верный ответ: 3) регулятивная

5. Чем наказание голодом (Кто не хочет трудиться, тот пусть не ест) отличается от наказания трудом?

Ответы:

- 1) избавление от наказания находится в руках самого наказанного
- 2) наказанного трудом сначала надо накормить, иначе он не сможет трудиться
- 3) нет разницы, так как трудом можно наказать только того, кто испытывает голод по своей природе
- 4) речь идёт не о награде/наказании, но о других способах стимулирования трудовой деятельности

Верный ответ: 4) речь идёт не о награде/наказании, но о других способах стимулирования трудовой деятельности

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

Вопросы, задания

1. Постройте “дерево целей” Вашей организации
2. Компетентностный подход в кадровой работе
3. Каким образом достигается универсализм компетенций при организации деятельности по модели СТД (совместно-творческой):
4. Что такое призвание в своём первоначальном смысле?

Материалы для проверки остаточных знаний

1. 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

2. 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

3. Почему Иисус, привлекая сторонников к христианству, снял с трудящихся наказание, наложенное его Отцом на людей?

Ответы:

- 1) не понимал, что труд является источником всякого богатства
- 2) он видел, что накопленных в обществе материальных благ при справедливом распределении хватит на всех
- 3) разделение труда делит людей на бедных и богатых, но перед Отцом Небесным все равны
- 4) чтобы привлечь больше сторонников к своему учению, ведь бедных и трудящихся всегда больше, чем богатых, живущих в праздности

Верный ответ: 3) разделение труда делит людей на бедных и богатых, но перед Отцом Небесным все равны 4) чтобы привлечь больше сторонников к своему учению, ведь бедных и трудящихся всегда больше, чем богатых, живущих в праздности

4. Ключевые положения метафоры «Организация - Машина»:

Ответы:

- 1) каждый сотрудник подчиняется только одному менеджеру;
- 2) работа делится между сотрудниками с определенными ролями;
- 3) каждый индивидуум подчиняется общей цели;
- 4) команда — это не более чем сумма индивидуальных усилий;
- 5) менеджеры контролируют процесс, сотрудники придерживаются дисциплины.

Верный ответ: 1) каждый сотрудник подчиняется только одному менеджеру; 2) работа делится между сотрудниками с определенными ролями; 3) каждый индивидуум подчиняется общей цели;

II. Описание шкалы оценивания

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 85

Описание характеристики выполнения знания: Ответы в основном правильные

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 75

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

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 65

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

III. Правила выставления итоговой оценки по курсу

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