

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

Направление подготовки/специальность: 27.03.02 Управление качеством

Наименование образовательной программы: Управление качеством в производственно-технологических системах

Уровень образования: высшее образование - бакалавриат

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	Сотниченко Е.
	Идентификатор	R4dba8757-SotnichenkoY-c3f9793

(подпись)

Е. Сотниченко
(расшифровка
подписи)

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель
образовательной
программы

(должность, ученая степень, ученое
звание)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Мызникова М.Н.
	Идентификатор	R5ac9642a-MuznikovaMN-91ca4d6

(подпись)

М.Н.
Мызникова
(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. ПК-7 способностью руководить малым коллективом

2. ПК-12 умением консультировать и прививать работникам навыки по аспектам своей профессиональной деятельностью

и включает:

для текущего контроля успеваемости:

Форма реализации: Обмен электронными документами

1. Домашнее задание 1 «Особенности коммуникационных процессов» (Домашнее задание)

2. Домашнее задание 2 «Управление конфликтами и стрессами в организации» (Домашнее задание)

3. Домашнее задание 3 «Как правильно мотивировать сотрудника» (Домашнее задание)

Форма реализации: Письменная работа

1. Эссе на тему "Понятие, сущность и роль организационного поведения в деятельности современной компании" (Эссе)

БРС дисциплины

6 семестр

Раздел дисциплины	Веса контрольных мероприятий, %				
	Индекс КМ:	КМ-1	КМ-2	КМ-3	КМ-4
	Срок КМ:	3	7	11	15
Введение в организационное поведение					
Понятие и сущность дисциплины "Организационное поведение"	+				
Определение и сущность понятий "поведение" и "организационное поведение"	+				
Модели и элементы системы организационного поведения	+				
Основополагающие концепции организационного поведения	+				
Личность в организации					

Сущность и особенности личности в организации	+	+		+
Социализация личности в организации. Адаптация. Стресс	+	+	+	+
Группы и их формирование в организации				
Понятие и роль группы в организации	+	+	+	
Развитие группы в организации. Групповое поведение	+	+	+	
Формальные и неформальные группы в организации	+	+	+	
Особенности коммуникационных процессов				
Сущность и особенности организационных коммуникаций		+	+	
Конфликты в организации				
Сущность конфликта в организации			+	
Управление конфликтами в организации			+	
Власть, руководство и лидерство в организации				
Власть в организации			+	+
Руководство в организации			+	+
Лидерство в организации			+	+
Менеджер в организации			+	+
Процессы мотивирования в организации				
Мотивация и результативность организации				+
Методы мотивации в организации				+
Вес КМ:	10	20	35	35

\$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
ПК-7	ПК-7(Компетенция)	Знать: основные принципы и методы управления поведением коллектива организации и дисциплинарными отношениями Уметь: использовать методы и приемы управления малым коллективом организации для эффективного решения задач обеспечения качества	Эссе на тему "Понятие, сущность и роль организационного поведения в деятельности современной компании" (Эссе) Домашнее задание 2 «Управление конфликтами и стрессами в организации» (Домашнее задание)
ПК-12	ПК-12(Компетенция)	Знать: основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций, необходимые работникам для реализации аспектов своей профессиональной деятельности Уметь: консультировать и	Домашнее задание 1 «Особенности коммуникационных процессов» (Домашнее задание) Домашнее задание 3 «Как правильно мотивировать сотрудника» (Домашнее задание)

		прививать навыки работникам по аспектам своей профессиональной деятельности	
--	--	--	--

II. Содержание оценочных средств. Шкала и критерии оценивания

КМ-1. Эссе на тему "Понятие, сущность и роль организационного поведения в деятельности современной компании"

Формы реализации: Письменная работа

Тип контрольного мероприятия: Эссе

Вес контрольного мероприятия в БРС: 10

Процедура проведения контрольного мероприятия: Студенту к указанному моменту времени направляет по электронной почте преподавателю на проверку подготовленное эссе

Краткое содержание задания:

В эссе студент должен раскрыть свое обоснованное мнение на тему "Понятие, сущность и роль организационного поведения в деятельности современной компании". В эссе обязательно должны быть отражены ответы на следующие вопросы:

1. Дайте определение понятию «организационное поведение». Сформулируйте основные цели и задачи организационного поведения?
2. Чем определяется актуальность организационного поведения в современной управленческой практике?
3. Где сфера применения организационного поведения?
4. Перечислите и раскройте содержание функций организационного поведения.
5. Приведите аргументы, подтверждающие необходимость ведения маркетинговой деятельности на предприятии.

Эссе представляет собой текст объемом на 1,5-2 печатных страницы, разбитый на отдельные организационно-смысловые части. Шрифт выбирается Times New Roman, чёрного цвета, размер 14.

Контрольные вопросы/задания:

Знать: основные принципы и методы управления поведением коллектива организации и дисциплинарными отношениями	1. Дайте определение дисциплины «организационное поведение». Назовите ее объект и предмет, цель, задачи и роль
--	--

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 90

Описание характеристики выполнения знания: Эссе считается выполненным на оценку «Отлично», если в ответе качественно раскрыто содержание темы, автор аргументированно ответил на все вопросы. Работа хорошо структурирована и логически построена. Прекрасно освоен понятийный аппарат, продемонстрирован высокий уровень понимания материала. Превосходное умение формулировать свои мысли.

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 75

Описание характеристики выполнения знания: Эссе считается выполненным на оценку «Хорошо», если основные вопросы темы раскрыты. Структура ответа в целом адекватна теме. Хорошо освоен понятийный аппарат. Продemonстрирован хороший уровень понимания материала. Хорошее умение формулировать свои мысли

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 55

Описание характеристики выполнения знания: Эссе считается выполненным на оценку «Удовлетворительно», если тема частично раскрыта. Ответ слабо структурирован. Понятийный аппарат освоен частично. Понимание отдельных положений из материала по теме. Удовлетворительное умение формулировать свои мысли

КМ-2. Домашнее задание 1 «Особенности коммуникационных процессов»

Формы реализации: Обмен электронными документами

Тип контрольного мероприятия: Домашнее задание

Вес контрольного мероприятия в БРС: 20

Процедура проведения контрольного мероприятия: Студенту на почту направляется блок задач по пройденным темам. Ответным письмом к указанному моменту времени студент направляет преподавателю свои обоснованные решения.

Краткое содержание задания:

1. Раскройте свое аргументированное мнение на следующий вопрос: «Влияние процесса коммуникаций на эффективность управления организацией»

2. Назовите какие, по ваше мнению, сегодня существуют основные проблемы коммуникаций в современных организациях.

3. **Практическое задание.** Проанализируйте коммуникационную среду в сложившейся ситуации и дайте совет сотруднице, как избежать конфликтной ситуации.

Действующие лица: начальник экономического отдела фирмы и его сотрудница — бухгалтер.

Ситуация: Они случайно встретились в аэропорту.

Ситуация с позиции начальника. Эта сотрудница не сдала к сроку важные расчеты. Она позвонила ему на работу и передала, что из-за болезни долго не появится на службе, однако дома у него никто к телефону не подходил. Теперь начальник вынужден улететь в Москву, в командировку, без необходимых материалов и очень переживает по этому поводу. И тут внезапно в аэропорту сталкивается с якобы больной сотрудницей, которая стоит с вещами у стола регистрации отбывающих. Вид у нее цветущий.

Ситуация с позиции сотрудницы. Дела складывались неудачно. В период составления отчета внезапно заболела сестра. За ней некому ухаживать. Поэтому она взяла бюллетень по уходу и теперь живет у нее. Знакомый сотрудницы едет в краткую командировку в Москву, и она хочет с ним передать родным некоторые вещи и рецепт на редкое лекарство, срочно необходимое сестре. Однако она несколько опоздала в аэропорт и теперь стоит у стола регистрации, думая, как быть. В это время ее и окликает начальник.

4. **Практическое задание:** дать подробный анализ видов межличностных и организационных коммуникаций, выявить недостатки процесса коммуникаций и внести рекомендации по совершенствованию коммуникаций.

Анализ межличностных коммуникаций в организации			
п/п	Виды межличностных коммуникаций	Описание основных преград в процессе межличностных коммуникаций	Предложения по устранению каждого вида преград
	Устная речь (прямой межличностный обмен информацией)		
Анализ организационных коммуникаций в организации			
№ п/п	Виды организационных коммуникаций	Описание основных преград на пути организационных коммуникаций	Предложения по устранению преград
	Внутренние формальные: вертикальные,		

	горизонтальные		
	Внешние (между организацией и внешней средой)		

Контрольные вопросы/задания:

Знать: основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций, необходимые работникам для реализации аспектов своей профессиональной деятельности	<p>1. Раскройте понятие, функции и роль коммуникаций в организации</p> <p>2. Типология коммуникаций в организации. Классификация межличностных коммуникаций</p>
--	---

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 90

Описание характеристики выполнения знания: домашнее задание считается выполненным на оценку «Отлично», если правильно выполнены все задания работы и автор аргументированно ответил на все вопросы. Ответы на вопросы заданий хорошо структурированы и логически построены. Продемонстрирован высокий уровень владения учебно-программным материалом. Проявлено превосходное умение формулировать свои мысли, а также превосходные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 75

Описание характеристики выполнения знания: домашнее задание считается выполненным на оценку «Хорошо», если правильно выполнена большая часть заданий работы и автор в целом адекватно теме ответил на все вопросы. Присутствуют незначительные ошибки. Ответы на вопросы заданий в целом хорошо структурированы и логически построены. Продемонстрирован хороший уровень владения учебно-программным материалом. Проявлены хорошее умение формулировать свои мысли, а также средние способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 55

Описание характеристики выполнения знания: домашнее задание считается выполненным на оценку «Удовлетворительно», если задания работы выполнены более чем наполовину. Присутствуют серьезные ошибки. Ответы на вопросы заданий слабо структурированы. Продемонстрирован удовлетворительный уровень владения учебно-программным материалом. Проявлены удовлетворительные умения формулировать свои мысли, а также низкие способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий

КМ-3. Домашнее задание 2 «Управление конфликтами и стрессами в организации»

Формы реализации: Обмен электронными документами

Тип контрольного мероприятия: Домашнее задание

Вес контрольного мероприятия в БРС: 35

Процедура проведения контрольного мероприятия: Студенту на почту направляется блок задач по пройденным темам. Ответным письмом к указанному моменту времени студент направляет преподавателю свои обоснованные решения.

Краткое содержание задания:

1. Сформулируйте собственные определения понятий «конфликт», «власть» и «лидерство». Чем они отличаются от общепринятых? Обоснуйте свое мнение.
2. **Практическое задание.** Приведите примеры конфликтов, которые возникают в связи с потребностями в: принадлежности, помощи, защите, получении информации, тесном общении и симпатии.

Покажите, какие возможности для разрешения конфликтов дает человеку неформальная группа. С точки зрения руководителя предложите другие способы разрешения конфликтов, которые помогут человеку находиться в коллективе или не испытывать психологических проблем, не примыкая к неформальной группе.

3. **Ситуация:** «Довелось мне как начальнику отдела критиковать своего сослуживца по чисто производственным вопросам. После работы, как обычно, идем рядом к автобусу – живем-то по соседству. И видно мне: служебные замечания сослуживец принял как личную обиду. Позже он даже упрекнул меня в намерении то ли подсесть, то ли дискредитировать его...»

Вопросы:

1. В чем состоит причина данного межличностного конфликта?
2. Как можно преодолеть сложившуюся конфликтную ситуацию?
3. Подумайте над тем, как надо было критиковать сослуживца, не вызывая у него негативной реакции?

4. **Ситуация:** На заседании Совета директоров туристической фирмы «Караван» выяснилось, что члены Совета получают важные отчеты слишком поздно, не успевают должным образом с ними ознакомиться и подготовиться к работе. Защищаясь, два административных работника утверждали, что почти невозможно писать отчеты в офисе, где их непрерывно отвлекают телефонные звонки или посетители. Трудно работать дома, поскольку компьютер с текстовым редактором нужен в офисе. Председатель Совета директоров должен найти решение проблемы.

Вопросы:

1. Охарактеризуйте проблему, опишите конфликтную ситуацию (предмет, причину, мотив, оппонентов), инцидент (повод) и тип конфликта.
2. Предложите решение конфликта.

5. Индивидуальное задание:

1. Составьте картограмму конфликта.
2. Оцените потребности и опасения конфликтующих сторон. Проанализируйте поведение участников конфликта.
3. Разработайте мероприятия по эффективному разрешению конфликта.

Контрольные вопросы/задания:

<p>Уметь: использовать методы и приемы управления малым коллективом организации для эффективного решения задач обеспечения качества</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Характеристика стилей поведения в конфликте 2. Характеристика основных методов разрешения конфликтов
---	--

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 90

Описание характеристики выполнения знания: домашнее задание считается выполненным на оценку «Отлично», если правильно выполнены все задания работы и автор аргументированно ответил на все вопросы. Ответы на вопросы заданий хорошо структурированы и логически построены. Продемонстрирован высокий уровень владения учебно-программным материалом. Проявлено превосходное умение формулировать свои мысли, а также превосходные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 75

Описание характеристики выполнения знания: домашнее задание считается выполненным на оценку «Хорошо», если правильно выполнена большая часть заданий работы и автор в целом адекватно теме ответил на все вопросы. Присутствуют незначительные ошибки. Ответы на вопросы заданий в целом хорошо структурированы и логически построены. Продемонстрирован хороший уровень владения учебно-программным материалом. Проявлены хорошее умение формулировать свои мысли, а также средние способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 55

Описание характеристики выполнения знания: домашнее задание считается выполненным на оценку «Удовлетворительно», если задания работы выполнены более чем наполовину. Присутствуют серьезные ошибки. Ответы на вопросы заданий слабо структурированы. Продемонстрирован удовлетворительный уровень владения учебно-программным материалом. Проявлены удовлетворительные умения формулировать свои мысли, а также низкие способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий

КМ-4. Домашнее задание 3 «Как правильно мотивировать сотрудника»

Формы реализации: Обмен электронными документами

Тип контрольного мероприятия: Домашнее задание

Вес контрольного мероприятия в БРС: 35

Процедура проведения контрольного мероприятия: Студенту на почту направляется блок задач по пройденным темам. Ответным письмом к указанному моменту времени студент направляет преподавателю свои обоснованные решения.

Краткое содержание задания:

1. Сформулируйте собственное определение понятия мотивация. Чем оно отличается от общепринятого? Аргументируйте свое мнение.

2. **Практическое задание.** Проанализируйте ситуацию. Опишите мотивацию поведения и существования в организации каждого участника ситуации. Опишите модель ОП, которую стремились создать молодой специалист Лялина и заведующий кафедрой Уманцев. Порекомендуйте заведующему кафедрой направление изменения модели ОП и способы индивидуального и коллективного воздействия на молодого специалиста. Обоснуйте свою точку зрения.

На кафедру вуза была принята молодой специалист Лялина, окончившая тот же институт. Быстро освоившись в должности ассистента, она почувствовала себя весьма уверенно, тем более что благодаря общительному характеру была знакома чуть ли не со всеми сотрудниками института. Только с заведующим кафедрой Уманцевым она не смогла установить хорошие отношения. Он явно не одобрял постоянные отлучки Лялиной, затеваемые ею бесконечные разговоры с сотрудниками на посторонние темы. Поняв, что хороших отношений от заведующего кафедрой ей не добиться, Лялина резко изменила поведение. Если раньше она хоть как-то выполняла его распоряжения, то

теперь ограничила объем своей работы тем минимумом, который был необходим, чтобы продержаться на кафедре.

Проявляя недюжинную изобретательность и некоторое знание трудового законодательства, она не соглашалась руководить практикой студентов, даже эпизодически читать лекции, вообще отказывалась от преподавания и вела только лабораторные и практические занятия. Одним словом, всем своим поведением она открыто провоцировала Уманцева на конфликты, и он шел на них, считая ниже своего достоинства не принять вызов, тем более что другого выхода из создавшегося положения он не видел. Решительность и смелость Лялиной снискали ей популярность среди специалистов и ассистентов этой кафедры и за ее пределами. Расстановка сил складывалась не в пользу заведующего кафедрой.

3. Индивидуальное задание (задание по вариантам): разработать систему мотивации сотрудника, учитывая его потребности (в соответствии с пирамидой А.Маслоу):

Вариант 1.

Александр Петрович Семенов окончил Московский авиационный институт, защитил кандидатскую диссертацию и работал старшим научным сотрудником в одном из НИИ. Являясь натурой творческой, он постоянно стремился реализовать себя в новых разработках, пользовался заслуженным уважением руководства и коллег по работе. Свою работу он любил и отдавал ей все силы. Ему нравилось, когда его хвалили и ставили в пример, однако и разумную критику воспринимал спокойно. После начала перестройки в НИИ, где работал Александр Петрович, постепенно прекратили финансирование практически всех исследований, и сотрудники начали искать новые места работы.

Семенов А.П. получил второе высшее экономическое образование и в настоящее время является начальником отдела маркетинга компании «Смена», производящей оборудование для мини-пекарен. Компания хорошо зарекомендовала себя на рынке, имеет хорошую репутацию среди своих постоянных клиентов.

Контрольные вопросы/задания:

Уметь: консультировать и прививать навыки работникам по аспектам своей профессиональной деятельности	1.Виды стимулов 2.Методы мотивации
--	---------------------------------------

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 90

Описание характеристики выполнения знания: домашнее задание считается выполненным на оценку «Отлично», если правильно выполнены все задания работы и автор аргументированно ответил на все вопросы. Ответы на вопросы заданий хорошо структурированы и логически построены. Продемонстрирован высокий уровень владения учебно-программным материалом. Проявлено превосходное умение формулировать свои мысли, а также превосходные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 74

Описание характеристики выполнения знания: домашнее задание считается выполненным на оценку «Хорошо», если правильно выполнена большая часть заданий работы и автор в целом адекватно теме ответил на все вопросы. Присутствуют незначительные ошибки. Ответы на вопросы заданий в целом хорошо структурированы и логически построены.

Продemonстрирован хороший уровень владения учебно-программным материалом. Проявлены хорошее умение формулировать свои мысли, а также средние способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 55

Описание характеристики выполнения знания: домашнее задание считается выполненным на оценку «Удовлетворительно», если задания работы выполнены более чем наполовину.

Присутствуют серьезные ошибки. Ответы на вопросы заданий слабо структурированы.

Продemonстрирован удовлетворительный уровень владения учебно-программным материалом. Проявлены удовлетворительные умения формулировать свои мысли, а также низкие способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий

СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

6 семестр

Форма промежуточной аттестации: Экзамен

Пример билета

НИУ «МЭИ»	ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №1 Кафедра МЭП	Утверждаю Зав. кафедрой « » 20 г.
		Дисциплина « Организационное поведение» ИнЭИ
1. Дисциплина «Организационное поведение»: понятие, цель, задачи и роль дисциплины. Характеристика объекта и предмета дисциплины. 2. Понятие «группа». Основные типы и классификация групп. Формальные и неформальные группы в организации. Причины объединения людей в группы. 3. Практическое задание.		

Тип практических заданий для экзамена – это анализ деловой ситуации на основе кейс-метода: студенту дается кейс-задача. Необходимо аргументированно ответить на вопросы кейса, изложить собственные суждения по конкретной ситуации, предложить путь решения проблемы

Процедура проведения

Экзамен проводится в устной форме по билетам в виде подготовки и изложения развернутого ответа. Время на выполнение и подготовку ответа – 60 минут.

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

1. Компетенция/Индикатор: ПК-7(Компетенция)

Вопросы, задания

- 1.Элементы системы организационного поведения
- 2.Характеристика моделей организационного поведения
- 3.Личность: понятие и ее базовые интегральные параметры
- 4.Тип поведения человека в организации: понятие и факторы, влияющие на него. Характеристика основных типов поведения человека в организации
- 5.Адаптация: понятие, ее цель и задачи, роль в организации. Субъект и объект адаптации

Материалы для проверки остаточных знаний

- 1.Направления и характеристика видов трудовой адаптации
- 2.Формы и уровень адаптации. Характеристика этапов процесса адаптации. Факторы, влияющие на адаптацию
- 3.Управление процессом адаптации: характеристика понятия и технологические приемы управления адаптационным процессом в организации
- 4.Понятие «групповое поведение». Факторы группового поведения

5.Формальные и неформальные группы в организации. Признаки, характеризующие неформальные организации. Причины, побуждающие людей вступать в неформальные отношения

2. Компетенция/Индикатор: ПК-12(Компетенция)

Вопросы, задания

- 1.Дисциплина «Организационное поведение»: понятие, цель, задачи и роль дисциплины. Характеристика объекта и предмета дисциплины
- 2.Характеристика определяющих организационное поведение сил
- 3.Определение понятия «поведение» и «организационное поведение». Проявление и классификация организационного поведения. Факторы, обуславливающие определенное организационное поведение
- 4.Характеристика структуры личности. Психологически типы людей
- 5.Понятие, факторы и характеристики личностного делового поведения

Материалы для проверки остаточных знаний

- 1.Понятие и стадии развития стресса. Разновидности стресса
- 2.Факторы/причины возникновения стресса. Проблемы, вызванные высоким уровнем стресса
3. Понятие и роль группы в организации. Основные характеристики группы. Сплоченность группы
4. Основные типы и классификация групп. Формальные и неформальные группы в организации. Причины объединения людей в группы
- 5.Характеристика стадий (этапов) становления и развития группы. Факторы, влияющие на функционирование группы

II. Описание шкалы оценивания

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 90

Описание характеристики выполнения знания: Оценка «ОТЛИЧНО» выставляется студенту, правильно выполнившему практическое задание, который при ответе на вопросы экзаменационного билета и на дополнительные вопросы показал всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного-программного материала

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 75

Описание характеристики выполнения знания: Оценка «ХОРОШО» выставляется студенту, правильно выполнившему практическое задание и в основном правильно ответившему на вопросы экзаменационного билета и на дополнительные вопросы, но допустившему при этом принципиальные ошибки

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 55

Описание характеристики выполнения знания: Оценка «УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» выставляется студенту, который в ответах на вопросы экзаменационного билета допустил существенные и даже грубые ошибки, но затем исправил их сам, а также не выполнил практическое задание из экзаменационного билета, но либо наметил правильный путь его выполнения, либо по указанию экзаменатора решил другую задачу из того же раздела дисциплины

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 экзаменационной составляющих