

**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: Очная**

**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

5 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	1. Раскройте понятие, функции и роль коммуникаций в организации 2. Типология коммуникаций в организации. Классификация межличностных коммуникаций
--	---

### 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"> <li>1. Характеристика основных методов управления конфликтами</li> <li>2. Характеристика стилей поведения в конфликте</li> <li>3. Характеристика основных методов разрешения конфликтов</li> </ol>
---	---

**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

## 5 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.

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

#### **1. Компетенция/Индикатор: ПК-7(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.Элементы системы организационного поведения
- 4.Определение понятия «поведение» и «организационное поведение». Проявление и классификация организационного поведения. Факторы, обуславливающие определенное организационное поведение
- 5.Характеристика моделей организационного поведения

#### **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 и стадии развития стресса. Разновидности стресса
5. Факторы/причины возникновения стресса. Проблемы, вызванные высоким уровнем стресса

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

### **Вопросы, задания**

1. Личность: понятие и ее базовые интегральные параметры
2. Характеристика структуры личности. Психологически типы людей
3. Тип поведения человека в организации: понятие и факторы, влияющие на него. Характеристика основных типов поведения человека в организации
4. Понятие, факторы и характеристики личностного делового поведения
5. Адаптация: понятие, ее цель и задачи, роль в организации. Субъект и объект адаптации

### **Материалы для проверки остаточных знаний**

1. Понятие и роль группы в организации. Основные характеристики группы. Сплоченность группы
2. Основные типы и классификация групп. Формальные и неформальные группы в организации. Причины объединения людей в группы
3. Характеристика стадий (этапов) становления и развития группы. Факторы, влияющие на функционирование группы
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

## **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 непринципиальные 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