

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

Направление подготовки/специальность: 38.03.01 Экономика

**Наименование образовательной программы: Экономика и экономическая безопасность предприятия
(организации)**

Уровень образования: высшее образование - бакалавриат

Форма обучения: Очная

**Оценочные материалы
по дисциплине
Организационное поведение**

**Москва
2021**

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ РАЗРАБОТАЛ:

Преподаватель

(должность)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Артёмов А.С.
	Идентификатор	R5d220836-ArtiomovAIS-e034a288

(подпись)

А.С. Артёмов

(расшифровка
подписи)

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель
образовательной
программы

(должность, ученая степень, ученое
звание)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Баронов О.Р.
	Идентификатор	R90d76356-BaronovOR-7bf8fd7e

(подпись)

О.Р. Баронов

(расшифровка
подписи)

Заведующий
выпускающей кафедры

(должность, ученая степень, ученое
звание)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Невский А.Ю.
	Идентификатор	R4bc65573-NevskyAY-0b6e493d

(подпись)

А.Ю.

Невский

(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-2 способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов

2. ОК-5 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

и включает:

для текущего контроля успеваемости:

Форма реализации: Проверка задания

1. КМ1 Введение в организационное поведение (Контрольная работа)

2. КМ2 Коммуникации в организации (Контрольная работа)

3. КМ3 Управление поведением в организации (Контрольная работа)

БРС дисциплины

5 семестр

Раздел дисциплины	Веса контрольных мероприятий, %			
	Индекс КМ:	КМ-1	КМ-2	КМ-3
	Срок КМ:	4	8	12
Введение в организационное поведение				
Тема 1. Предмет и задачи организационного поведения		+	+	+
Тема 2. Теория поведения человека в организации		+	+	+
Тема 3. Личность и организация		+	+	+
Коммуникации в организации				
Тема 1. Коммуникативное поведение в организации		+	+	+
Тема 2. Мотивация и результативность организации		+	+	+
Тема 3. Формирование группового поведения в организации		+	+	+

Управление поведением в организации			
Тема 1. Лидерство в организации	+	+	+
Тема 2. Управление поведением и поведение в конфликтных ситуациях	+	+	+
Вес КМ:	30	40	30

\$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-2	ПК-2(Компетенция)	Знать: закономерности организационного поведения Уметь: -применять технологии организационного поведения для совершенствования деятельности хозяйствующих субъектов	КМ1 Введение в организационное поведение (Контрольная работа) КМ2 Коммуникации в организации (Контрольная работа) КМ3 Управление поведением в организации (Контрольная работа)
ОК-5	ОК-5(Компетенция)	Знать: социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Уметь: -применять методы влияния организационного поведения на людей для повышения эффективности профессионального взаимодействия и совместной деятельности	КМ1 Введение в организационное поведение (Контрольная работа) КМ2 Коммуникации в организации (Контрольная работа) КМ3 Управление поведением в организации (Контрольная работа)

II. Содержание оценочных средств. Шкала и критерии оценивания

КМ-1. КМ1 Введение в организационное поведение

Формы реализации: Проверка задания

Тип контрольного мероприятия: Контрольная работа

Вес контрольного мероприятия в БРС: 30

Процедура проведения контрольного мероприятия: 1. Представление задания. 2. Подготовка ответов. 3. Проверка выполненного задания.

Краткое содержание задания:

Ответы на вопросы теста за отведенное время

Контрольные вопросы/задания:

Знать: закономерности организационного поведения	1.Стиль организационного поведения стиль поведения, характеризующийся стремлением к изменениям, к предвосхищению будущих опасностей и новых возможностей называют 1. Природный 2. Предпринимательский 3. Поведенческий 4. Лидерский 5. Экономический 2.Тип темперамента личности, жизнерадостные, веселые натуры, они открыты и доверчивы, слишком любознательны, называют 1. холерическом, 2. сангвиническом, 3. меланхолическом, 4. флегматическом
Знать: социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	1.Усвоение индивидом социального опыта, в ходе которого формируется конкретная личность – это стадия развития личности 1. адаптация 2. интеграция 3. социализация 4. самореализация. 2.Процесс деления организации на отдельные элементы, из которых нижестоящие в иерархической структуре жестко подчиняются вышестоящим, называют 1. Функциональная структуризация 2. Линейная структуризация 3. Дивизиональная структуризация 4. Матричная структуризация
Уметь: -применять технологии организационного поведения для совершенствования деятельности хозяйствующих субъектов	1.Учитывать организационно-правовые формы российских предприятий в исследованиях

Уметь: -применять методы влияния организационного поведения на людей для повышения эффективности профессионального взаимодействия и совместной деятельности	1.Применять социально-психологические методы управления персоналом организаций 2.Анализировать организацию с системных позиций 3.Использовать стили организационного поведения для повышения эффективности ее деятельности
---	--

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 85

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

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 67

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

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 50

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

КМ-2. КМ2 Коммуникации в организации

Формы реализации: Проверка задания

Тип контрольного мероприятия: Контрольная работа

Вес контрольного мероприятия в БРС: 40

Процедура проведения контрольного мероприятия: 1. Представление задания. 2. Подготовка ответов. 3. Проверка выполненного задания.

Краткое содержание задания:

Ответы на вопросы теста за отведенное время

Контрольные вопросы/задания:

Знать: закономерности организационного поведения	1.Вид власти, позволяющий оперативно добиваться результата, и одновременно формирует положительные эмоции, чувство обязанности, благодарности основан на 1. угрозе наказания; 2. вознаграждении; 3. убеждении; 4. знаниях. 2.Тактический прием власти – манипулирование на основе использование лести, высказывание доброй воли, скромности и покорности при изложении своей просьбы. Это 1. доказательства; 2. дружелюбие; 3. коалиции; 4. переговоры; 5. санкции.
--	--

Знать: социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	1. Группы, предусмотренные в структуре организации для выполнения конкретных задач, называют 1. формальными 2. неформальными 3. случайными 4. вертикальными 2. Причина, побуждающая людей объединяться в группы для обеспечения своей жизнедеятельности, это 1. безопасность 2. стремление к достижению целей 3. потребность в усилении власти 4. обеспечение самоуважения
Уметь: -применять технологии организационного поведения для совершенствования деятельности хозяйствующих субъектов	1.Использовать способы делегирования прав и ответственности подчиненным
Уметь: -применять методы влияния организационного поведения на людей для повышения эффективности профессионального взаимодействия и совместной деятельности	1.Анализировать факторы, влияющие на производительность команды 2.Использовать технологии коучинга. 3.Применять поведенческий подход к лидерству

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 85

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

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 67

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

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 50

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

КМ-3. КМ3 Управление поведением в организации

Формы реализации: Проверка задания

Тип контрольного мероприятия: Контрольная работа

Вес контрольного мероприятия в БРС: 30

Процедура проведения контрольного мероприятия: 1. Представление задания. 2. Подготовка ответов. 3. Проверка выполненного задания.

Краткое содержание задания:

Ответы на вопросы теста за отведенное время

Контрольные вопросы/задания:

Знать: закономерности организационного поведения	1. Физиологическое или психологическое ощущение недостатка чего-либо называется 1. надобность 2. потребность 3. удовлетворение 4. побуждение 2. Управление, основанное на наказании за какие-либо проступки и нарушения, именуют властью 1. легитимной; 2. поощрительной; 3. принудительной; 4. репрезентативной.
Знать: социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	1. Тип организационной культуры, который характеризуется строгими функциональными и специализированными участками, такими как финансовый отдел, торговый отдел, информационный отдел (ее колонны), которые координируются узким связывающим звеном управления сверху. Это 1. культура власти; 2. культура роли; 3. культура задачи; 4. культура личности отдельного человека. 2. Совокупность ценностей, отличающих подгруппу в рамках организации в которой, наиболее тесные контакты у сотрудников компании устанавливаются с коллегами, имеющими аналогичный уровень квалификации. Это субкультура 1. иерархическая; 2. основанная на культурных различиях; 3. молодежная; 4. харизматичная 5. профессиональная.
Уметь: -применять технологии организационного поведения для совершенствования деятельности хозяйствующих субъектов	1. Применять аналитический подход к организационной культуре 2. Анализировать процессы мотивации в организации 3. Анализировать пограничные ситуации в трудовом поведении
Уметь: -применять методы влияния организационного поведения на людей для повышения эффективности профессионального взаимодействия и совместной деятельности	1. Формировать организационную культуру

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 85

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

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 67

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

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 50

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

СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

5 семестр

Форма промежуточной аттестации: Экзамен

Пример билета

1. Теоретические основы организационного поведения
2. Команда и командообразование
3. Процесс мотивации

Процедура проведения

Экзамен может проводиться устно, письменно по билетам, так и в форме тестирования, основанных на выполнении индивидуального задания, позволяющего осуществить контроль знаний и полученных навыков.

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

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

Вопросы, задания

1. Основополагающие концепции организационного поведения
2. Организация как тип определенного поведения
3. Модели организационного поведения
4. Эффективность групповой деятельности
5. Подход к руководству с позиций личных качеств
6. Методы управления поведением

Материалы для проверки остаточных знаний

1. **Нормальное поведение человека формируется под воздействием определенных факторов, которые могут быть связаны с потребностями индивида и (или) последствиями его поступков, это концепция**

Ответы:

1. Индивидуальных особенностей
2. Восприятия
3. Целостности личности
4. Мотивированного поведения
5. Стремления к соучастию
6. Ценность личности

Верный ответ: Мотивированного поведения

2. **Процесс деления организации на отдельные элементы, из которых нижестоящие в иерархической структуре жестко подчиняются вышестоящим, называют**

Ответы:

1. Функциональная структуризация
2. Линейная структуризация
3. Дивизиональная структуризация
4. Матричная структуризация

Верный ответ: Линейная структуризация

3. **Тип темперамента личности, жизнерадостные, веселые натуры, они открыты и доверчивы, слишком любознательны, называют**

Ответы:

1. холерическом,
2. сангвиническом,
3. меланхолическом,
4. флегматическом

Верный ответ: сангвиническом,

4. Управление, основанное на наказании за какие-либо проступки и нарушения, именуют властью

Ответы:

1. легитимной;
2. поощрительной;
3. принудительной;
4. репрезентативной.

Верный ответ: принудительной;

5. Потребности, удовлетворяемые созданием системы страхования

Ответы:

1. физиологические;
2. безопасности;
3. принадлежности и причастности;
4. признания и самоутверждения.

Верный ответ: безопасности;

2. Компетенция/Индикатор: ОК-5(Компетенция)

Вопросы, задания

1. Теоретические основы организационного поведения
2. Команда и командообразование
3. Лидерство и власть
4. Содержание организационной культуры
5. Сущность мотивации и ее роль в управлении
6. Конфликты и управление ими

Материалы для проверки остаточных знаний

1. Уровень образования относят к группе индивидуальных характеристик

Ответы:

1. демографических внутренних
2. компетентности,
3. психологических особенностей
4. демографических внешних

Верный ответ: демографических внешних

2. Группы, предусмотренные в структуре организации для выполнения конкретных задач, называют

Ответы:

1. формальными
2. неформальными
3. случайными
4. вертикальными

Верный ответ: формальными

3. Ожидание общения относят к группе причин объединения людей в группы

Ответы:

1. личные характеристики
2. интересы и цели,
3. влияние,

4. возможность взаимодействия,

Верный ответ: возможность взаимодействия,

4. Вид власти, позволяющий оперативно добиваться результата, и одновременно формирует положительные эмоции, чувство обязанности, благодарности основан на

Ответы:

1. угрозе наказания;
2. вознаграждении;
3. убеждении;
4. знаниях.

Верный ответ: вознаграждении;

5. Стилль руководства, при котором руководитель действует как связующее звено, обеспечивая соответствие целей группы, обеспечивающей основной процесс, целям организации в целом и заботясь о том, чтобы группа получала необходимые ей ресурсы, называют

Ответы:

1. автократичным;
2. демократическим;
3. либеральным;
4. харизматичным.

Верный ответ: демократическим;

6. Тип организационной культуры, который характеризуется строгими функциональными и специализированными участками, такими как финансовый отдел, торговый отдел, информационный отдел (ее колонны), которые координируются узким связывающим звеном управления сверху. Это

Ответы:

1. культура власти;
2. культура роли;
3. культура задачи;
4. культура личности отдельного человека.

Верный ответ: культура роли;

7. Расставьте в правильной последовательности этапы работы по формированию эффективной организационной культуры.

Ответы:

1. Изучение сложившейся организационной культуры. Определение степени соответствия сложившейся оргкультуры выработанной руководством стратегии развития организации, выявление позитивных и негативных ценностей.
2. Выбор миссии организации, определение стратегии, основных целей и ценностей (приоритетов, принципов, подходов, норм и желательных образцов поведения).
3. Оценка успешности воздействий на организационную культуру и внесение необходимых коррективов.
4. Целенаправленные воздействия на организационную культуру с целью изжить негативные ценности и развить установки, способствующие реализации разработанной стратегии.
5. Разработка организационных мероприятий, направленных на формирование, развитие или закрепление желательных ценностей и образцов поведения.

Верный ответ: 2,1,5,4,3

II. Описание шкалы оценивания

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 85

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

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 67

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

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 50

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

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 аттестационной составляющих.