

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

Направление подготовки/специальность: 38.03.02 Менеджмент

Наименование образовательной программы: Управление человеческими ресурсами

Уровень образования: высшее образование - бакалавриат

Форма обучения: Очно-заочная

**Оценочные материалы
по дисциплине
Теория организации и организационное поведение**

**Москва
2022**

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ РАЗРАБОТАЛ:

Преподаватель

(должность)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Колесникова О.В.
	Идентификатор	R3162f4d9-KolesnikovaOV-4017a20

(подпись)

О.В.

Колесникова

(расшифровка
подписи)

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель
образовательной
программы

(должность, ученая степень,
ученое звание)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Колесникова О.В.
	Идентификатор	R3162f4d9-KolesnikovaOV-4017a20

(подпись)

О.В.

Колесникова

(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. ОПК-3 способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

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

и включает:

для текущего контроля успеваемости:

Форма реализации: Обмен электронными документами

1. выполнение аналитическо–практической работы «Разработка мероприятий по организационному развитию компании» (часть 1) (Индивидуальный проект)
2. выполнение аналитическо–практической работы «Разработка мероприятий по организационному развитию компании» (часть 2) (Индивидуальный проект)
3. Домашнее задание 1 «Понятие, признаки и концепция организации как социальной системы. Законы организации» (Домашнее задание)
4. Домашнее задание 2 «Управление конфликтами, стрессами и дисциплинарными отношениями. Мотивация» (Домашнее задание)

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 теорию организации и организационное поведение					
Понятие и сущность дисциплины "Теория организации"	+				
Понятие и сущность дисциплины "Организационное поведение"	+				
Определение и сущность понятий "поведение" и "организационное поведение"	+				
Организация как сложная социально- экономическая система					

Сущность и характеристика организации как социальной-экономической системы	+	+		
Жизненный цикл организации	+	+		
Законы организации	+	+		
Основы организационного анализа				
Миссия организации		+		
Цели и задачи организации		+		
Ресурсы организации		+		
Внешняя и внутренняя среда организации.		+		
Организационные структуры управления организацией				
Понятие и сущность организационной структуры управления			+	
Вертикальное и горизонтальное разделение труда			+	
Делегирование полномочий			+	
Централизация и децентрализация			+	
Основные типы и виды организационных структур управления			+	
Особенности организационной культуры и коммуникационных процессов в организации				
Сущность и особенности организационной культуры			+	
Сущность и особенности организационных коммуникаций			+	
Организационное проектирование. Управление изменениями в организации				
Понятие и сущность процесса организационного проектирования			+	
Понятие и сущность организационных изменений			+	
Личность и группы в организации				
Сущность и особенности личности в организации				+
Социализация личности в организации. Адаптация. Стресс				+
Конфликты в организации и их влияние на поведение личности в организации				+
Группы и их формирование в организации				+
Власть, руководство и лидерство в организации. Процессы мотивирования в организации				

Характеристика понятий "власть", "руководство" и "лидерство" в организации				+
Процессы мотивирования в организации				+
Вес КМ:	10	25	30	35

\$Общая часть/Для промежуточной аттестации\$

БРС курсовой работы/проекта

6 семестр

Раздел дисциплины	Веса контрольных мероприятий, %				
	Индекс КМ:	КМ-1	КМ-2	КМ-3	КМ-4
	Срок КМ:	5	9	13	15
Ознакомление с методическими указаниями по выполнению и защите курсовой работы. Согласование темы и содержания работы с научным руководителем		+			
Выполнение теоретической части курсовой работы			+		
Выполнение практической части курсовой работы				+	
Оформление работы в соответствии с методическими указаниями и своевременный выход на защиту					+
Вес КМ:		15	30	40	15

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
ОПК-3	ОПК-3(Компетенция)	Знать: основы проектирования организационной структуры и разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации Уметь: планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществления мероприятий	выполнение аналитическо–практической работы «Разработка мероприятий по организационному развитию компании" (часть 1) (Индивидуальный проект) выполнение аналитическо–практической работы «Разработка мероприятий по организационному развитию компании" (часть 2) (Индивидуальный проект)
ОК-5	ОК-5(Компетенция)	Знать: основы управления поведением персонала, этические нормы деловых отношений, основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций, сущность и	Домашнее задание 1 «Понятие, признаки и концепция организации как социальной системы. Законы организации» (Домашнее задание) Домашнее задание 2 «Управление конфликтами, стрессами и дисциплинарными отношениями. Мотивация» (Домашнее задание)

		методы управления организационной культурой, причины возникновения и методы управления конфликтами и стрессами в организации, управление дисциплинарными отношениями Уметь: диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение, а также управлять конфликтами и стрессами	
--	--	--	--

II. Содержание оценочных средств. Шкала и критерии оценивания

КМ-1. Домашнее задание 1 «Понятие, признаки и концепция организации как социальной системы. Законы организации»

Формы реализации: Обмен электронными документами

Тип контрольного мероприятия: Домашнее задание

Вес контрольного мероприятия в БРС: 10

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:

Практическое задание № 1: Выделите ряд признаков организации и дайте наиболее полное собственное определение организации.

Практическое задание №2: Максимизация прибыли, которую получает организация, является главной задачей менеджера. Социальная ответственность перед обществом менеджера в данном ключе рассматривает определенные действия и благодаря им обеспечивает решение социальных проблем, которые стоят перед страной. Исходя из этого существует два мнения. Сторонники одного мнения считают, что социальные проблемы должны быть возложены только на "плечи" государства, а бизнес -должен "делать деньги" и платить налоги. Они обосновывают свое мнение тем, что помощь бизнеса в социальной области ведет к снижению прибылей организации, ухудшению ее конкурентоспособности, росту издержек и другим отрицательным последствиям.

Сторонники другого мнения считают, что бизнесмены имеют перед обществом моральные обязательства, и их действия, способствуют решению социальных проблем, при этом могут оказать пользу предпринимателям, т.е. создать им положительный имидж и стать неплохой рекламой.

Вопросы:

1. Какого мнения придерживаетесь Вы и почему?
2. Должна ли, по вашему мнению, быть социальная ответственность бизнеса в современной России, и должен предприниматель выполнять дополнительные социальные обязательства перед страной?
3. Какие формы может принимать социальная поддержка предпринимателями? На уровне какой социальной помощи должна или может оказываться эта поддержка?

Практическое задание №3: Концепция организации имеет тенденцию постепенно меняться. В табл. 1 перечислены основные различия между традиционными и современными представлениями об организациях. Как видно из данных табл. 1, сегодняшние организации становятся более открытыми, гибкими и быстрее реагируют на любые изменения. **1)Проведите анализ представленной информации и опишите как изменилась концепция организации за последнее время.**

2) Определите влияние основных изменений на организацию, заполните табл. 2. Рассуждая об этом обратите внимание на такие характеристики организации, как ее границы, формы занятости персонала, структура персонала, наличие рисков, ценности, доверие, качество работы и др. Приведите примеры.

Практическое задание №4: В системе наблюдаются следующие признаки:

- 1) *множество* составляющих элементов;
- 2) *единство* главной цели для всех ее элементов;
- 3) *наличие устойчивых взаимосвязей* между элементами;

- 4) *целостность и единство* элементов;
- 5) наличие *структуры и иерархичности*;
- 6) относительная *самостоятельность, автономность* элементов;
- 7) требования системы к *необходимости управления*.

Каждая организация должна обладать перечисленными признаками системы. Выпадение хотя бы одного из них неизбежно приводит организацию к ликвидации. **Предположите – к чему приводит отсутствие хотя бы одного признака.**

Практическое задание 5:

Законы Паркинсона — эмпирические законы, касающиеся деятельности организаций и управления ими, сформулированные историком Сирилом Норткотом Паркинсоном. Вот некоторые из них:

Первый закон Паркинсона. Работа выполняется все отведенное для нее время; значимость и сложность ее растут прямо пропорционально времени, затраченному на выполнение

Закон задержки. Отсрочка — самая надежная форма отказа.

Закон тысячи. Учреждение, в котором работают более тысячи сотрудников, становится «вечной» империей, создающей так много внутренней работы, что больше не нуждается в контактах с внешним миром.

Третий закон Паркинсона. Расширение означает усложнение, а усложнение — разложение.

Четвертый закон Паркинсона. Число людей в рабочей группе имеет тенденцию возрастать независимо от объема работы, которую надо выполнить.

Пятый закон Паркинсона. Если есть способ отложить принятие важного решения, настоящий чиновник всегда им воспользуется.

Задание: сформулируйте 2–3 закона организационного развития, применительно к российским организациям и современной российской действительности.

Контрольные вопросы/задания:

Знать: основы управления поведением персонала, этические нормы деловых отношений, основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций, сущность и методы управления организационной культурой, причины возникновения и методы управления конфликтами и стрессами в организации, управление дисциплинарными отношениями	1. Дайте определение организации как социальной системы. Назовите обязательные требования и отличительные черты организации как социальной системы 2. Перечислите функции и общие характеристики организации
--	--

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-2. выполнение аналитическо–практической работы «Разработка мероприятий по организационному развитию компании" (часть 1)

Формы реализации: Обмен электронными документами

Тип контрольного мероприятия: Индивидуальный проект

Вес контрольного мероприятия в БРС: 25

Процедура проведения контрольного мероприятия: Студент направляет преподавателю к назначенному сроку по электронной почте первую часть аналитическо-практической работы в виде презентации со всеми выполненными пунктами задания

Краткое содержание задания:

Студент выбирает известную российскую организацию (предприятие), обосновывает свой выбор; изучает и собирает общую информацию о ней. Данные собираются по следующим позициям:

- вид деятельности организации: производимая продукция, оказываемые услуги;
- история создания и развития организации (объекта): время образования, основные вехи развития (рост, объединение, разукрупнение, выделение в самостоятельный объект и т.д.);
- масштабы деятельности, значение и роль организации в отрасли, регионе, стране;
- миссия, ценности, цели, стратегия развития, конкурентные преимущества.
- существующая организационная структура управления.

2) Задание: на основе собранной информации необходимо:

1. Дать общую характеристику рассматриваемой организации (3-5 слайда).

Укажите:

- название организации и ее сферу деятельности (какие товары или услуги производит), масштабы и роль организации в отрасли и стране, местонахождение (область, город, район), история создания и развития;
- существующая миссия, видение, ценности, цели, стратегия развития;

- существующая организационная структура управления: представить на слайде название (из лекций) с обоснованием выбора, а также обязательно представить полный рисунок орг.структуры компании (можно от руки);
 - как осуществляется управление в компании - централизованно/децентрализованно; существует ли делегирование полномочий (ваше предположение с обоснованием)?
 - какой стиль управления в организации преобладает (авторитарный, демократический, либеральный) (ваше предположение с обоснованием).
2. Отметить на каком этапе жизненного цикла располагается предприятие на данный момент и обязательно обосновать свой выбор.
Применительно к этой организации описать фазы ее жизненного цикла (создание, рост, стабильное развитие, спад, ликвидация): какие этапы были пройдены, в чем они заключались (1 слайд).
3. Сформулировать для организации свою миссию, ценности (дополнительно можно сформулировать философию) и разработать (построить (графически изобразить)) «дерево целей» для этой организации, сформулировав цели с учетом SMART-принципа в следующих сферах: доходы, в отношении работы с клиентами, в отношении работы с сотрудниками, в отношении социальной ответственности. Сформулированные цели декомпозируйте на 2-3 уровня (1-2 слайда).
4. Провести стандартный SWOT-анализ организации (6-7 пунктов по каждой позиции) и по его результатам обязательно предложить и сформулировать свое конкретное и четкое направление развития (стратегию развития) компании на рынке/в отрасли, обязательно обосновав свой выбор (1 слайд).

Контрольные вопросы/задания:

Знать: основы проектирования организационной структуры и разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации	1. Что включает в себя организационный анализ? 2. Что такое миссия организации? Назовите ее значение в организации 3. Что такое «среда»/«окружение» организации? Из чего она состоит
--	--

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 90

Описание характеристики выполнения знания: аналитическо-практическая работа считается выполненной на оценку «Отлично», если правильно выполнены все задания работы. Работа хорошо структурирована и логически построена. 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: аналитическо-практическая работа считается выполненной на оценку «Хорошо», если правильно выполнена большая часть заданий работы. Присутствуют незначительные ошибки. Работа в целом хорошо структурирована и логически построена. Продемонстрирован хороший уровень владения учебно-программным материалом. Проявлены хорошие умение формулировать свои мысли, а также средние способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

Описание характеристики выполнения знания: аналитическо-практическая работа считается выполненной на оценку «Удовлетворительно», если задания работы выполнены более чем наполовину. Присутствуют серьезные ошибки. Работа слабо структурирована.

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. выполнение аналитическо–практической работы «Разработка мероприятий по организационному развитию компании" (часть 2)

Формы реализации: Обмен электронными документами

Тип контрольного мероприятия: Индивидуальный проект

Вес контрольного мероприятия в БРС: 30

Процедура проведения контрольного мероприятия: Студент направляет преподавателю к назначенному сроку по электронной почте первую часть аналитическо-практической работы в виде презентации со всеми выполненными пунктами задания

Краткое содержание задания:

Студент выбирает известную российскую организацию (предприятие), обосновывает свой выбор; изучает и собирает общую информацию о ней. Данные собираются по следующим позициям:

- вид деятельности организации: производимая продукция, оказываемые услуги;
- история создания и развития организации (объекта): время образования, основные вехи развития (рост, объединение, разукрупнение, выделение в самостоятельный объект и т.д.);
- масштабы деятельности, значение и роль организации в отрасли, регионе, стране;
- миссия, ценности, цели, стратегия развития, конкурентные преимущества.
- существующая организационная структура управления.

2) Задание на основе собранной информации необходимо:

5.Совершенствование организационной структуры предприятия(1-2 слайда):

- Либо предложить (обязательно нарисовать, можно от руки) свою новую организационную структуру управления и определить ее вид (см.лекции), обязательно обосновав свой выбор и предложение.
- Либо предложить рекомендации по совершенствованию существующей структуры управления организации (введение новых отделов, объединение отделов, введение новой должности и т.п.), обосновав необходимость и суть своих рекомендаций/предложений.

6. Организационная культура(2-3 слайда):

- Назвать тип организационной культуры данной организации (см. в лекционном материале раздаток- тип по доминированию стереотипов и по Джеффри Зонненфельду), обязательно обосновав свой выбор.
- Описать и представить на слайдах ключевые элементы орг.культуры организации (*если не найдете у самой организации, то предположите и представьте на слайдах какие элементы орг.культуры у вашей организации могут быть*): правила, кодексы, нормы поведения, символы, ритуалы и церемонии, традиции, обычаи, корпоративные обряды, герои организации, одежда, а также ценности, лежащие в их основе.
- Дайте рекомендации по совершенствованию существующей организационной культуры. Можно также предложить свой тип организационной культуры (см.раздаток), обосновав свой выбор.

7. Разработайте проект системы стимулирования для одной категории сотрудников (можно одного департамента/отдела) вашей организации.

8. На основе результатов проведенного организационного анализа, а также предложенного вами направления (стратегии) развития организации на рынке *разработайте рекомендации по дальнейшему организационному развитию выбранной организации и повышению эффективности ее деятельности. Рекомендации могут касаться следующих направлений:*

- более эффективного использования ресурсов организации;
- мероприятий, позволяющих избежать внешних угроз;
- мероприятий, позволяющих использовать более полно внешние возможности;
- дальнейших усиления имеющихся у организации конкурентных преимуществ;
- исправления существующих в организации слабых сторон;
- совершенствования организационной структуры.

При этом рекомендации должны быть конкретны и четко сформулированы.

Необходимость изменений должна быть обоснована (1-2 слайда).

Контрольные вопросы/задания:

Уметь: планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществления мероприятий	1. Перечислите основные виды организационных структур управления, их особенность. 2. Классификация организационной культуры 3. Назовите основные виды организационных изменений
--	---

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 90

Описание характеристики выполнения знания: аналитическо-практическая работа считается выполненной на оценку «Отлично», если правильно выполнены все задания работы. Работа хорошо структурирована и логически построена. Продemonстрирован 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: 80

Описание характеристики выполнения знания: аналитическо-практическая работа считается выполненной на оценку «Хорошо», если правильно выполнена большая часть заданий работы. Присутствуют незначительные ошибки. Работа в целом хорошо структурирована и логически построена. Продemonстрирован хороший уровень владения учебно-программным материалом. Проявлены хорошие умение формулировать свои мысли, а также средние способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 65

Описание характеристики выполнения знания: аналитическо-практическая работа считается выполненной на оценку «Удовлетворительно», если задания работы выполнены более чем наполовину. Присутствуют серьезные ошибки. Работа слабо структурирована. 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

КМ-4. Домашнее задание 2 «Управление конфликтами, стрессами и дисциплинарными отношениями. Мотивация»

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:

Практическое задание 1. 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.

Практическое задание 2. 1) Приведите примеры конфликтов, которые возникают в организации в связи с потребностями в:

- принадлежности,
- помощи,
- защите,
- получении информации,
- тесном общении и симпатии.

2) С точки зрения руководителя предложите способы разрешения конфликтов, которые помогут человеку находиться в коллективе или не испытывать психологических проблем, не примыкая к неформальной группе.

Контрольные вопросы/задания:

Уметь: диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение, а также управлять конфликтами и стрессами	1. Что такое управление конфликтом? Назовите стили поведения в конфликте и методы разрешения конфликтов. 2. Что такое мотивация, мотив (из чего он состоит)? Назовите виды стимулов и 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. Продemonстрирован 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. 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: 60

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
		« » Г.
		Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» ИнЭИ
1. Дисциплина «Теория организации»: понятие, роль и задача дисциплины. Характеристика объекта и предмета дисциплины. Связь между теорией организации и организационным поведением 2. Организационная культура: понятие, цели, функции и роль в организации. Составные элементы организационной культуры. 3. Практическое задание.		

Типы практических заданий для экзамена:

- 1) Студенту на выбор дается организация. Необходимо сформулировать для нее миссию, корпоративные ценности и главную цель (ответ обосновать). Разработать «дерево целей», сформулировав цели для этой организации в следующих сферах: доходы, в отношении работы с клиентами, в отношении работы с сотрудниками, в отношении социальной ответственности. Сформулированные цели нужно декомпозировать на 2-3 уровня.
- 2) Студенту на выбор дается организация. Необходимо предложить (нарисовать) свою организационную структуру управления и определить ее тип. Ответ обосновать.
- 3) 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: ОПК-3(Компетенция)

Материалы для проверки остаточных знаний

1. Ресурсы организации: понятие и характеристика видов
2. Среда/окружение организации: понятие и структура
3. Делегирование полномочий: понятие, особенности, назначение, когда используется. Преимущества делегирования полномочий
4. Централизация и децентрализация: определение и суть

5. Характеристика типов организационных структур управления

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

Материалы для проверки остаточных знаний

1. Внешняя среда организации: понятие, характерные черты и структура
2. Внутренняя среда организации: понятие и основные элементы. Характеристика подсистем внутренней среды организации
3. Методы анализа внешней и внутренней среды организации: их суть и назначение
4. Организационная структура управления: понятие, роль в организации и ее составляющие. Ключевые определения. Виды связей
5. Горизонтальное и вертикальное разделение труда: понятие и характеристика

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 не 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

Для курсового проекта/работы:

6 семестр

Форма проведения: Защита КП/КР

I. Процедура защиты КП/КР

Руководитель проверяет работу, при условии законченного оформления и положительной оценки содержания, допускает работу к защите. Работа, не отвечающая установленным требованиям, возвращается для доработки с учетом сделанных замечаний и повторно представляется на кафедру в срок, указанный руководителем, но до начала зачетной сессии. Защита курсовых работ проводится в специально отведенное время в составе комиссии (два преподавателя). Формой аттестации студента по курсовой работе является дифференцированный зачет («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»). Студент, не представивший в установленный срок курсовую работу или не защитивший ее по неуважительной причине, считается имеющим академическую задолженность. При оценке курсовой работы учитываются: •актуальность темы; •теоретический уровень и самостоятельность в постановке вопроса; •связь вопросов теории с практикой; •использование в работе актуальной литературы; •наличие аналитической составляющей; •обоснование рекомендаций, предложений; •качество оформления работы. На защите необходимо показать не только знание темы, но и степень овладения научным методом мышления, логическим и статистическим анализом исследуемых проблем, способность к самостоятельному научному труду, умение четко и ясно излагать свои мысли и выводы.

II. Описание шкалы оценивания

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 90

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: 75

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: 55

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 за курсовую работу определяется в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе для студентов НИУ «МЭИ».