

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

Направление подготовки/специальность: 38.04.01 Экономика

Наименование образовательной программы: Экономика и финансы цифровой энергетики

Уровень образования: высшее образование - магистратура

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	Колесникова О.В.
	Идентификатор	R3162f4d9-KolesnikovaOV-4017a20

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	Рукина Е.И.
	Идентификатор	Re8cc5752-RukinaYI-23d03ae5

Е.И. Рукина
(расшифровка
подписи)

Заведующий
выпускающей кафедры

(должность, ученая степень, ученое
звание)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Курдюкова Г.Н.
	Идентификатор	R6ab6dd0d-KurdiukovaGN-ca01d8d

Г.Н.
Курдюкова
(расшифровка
подписи)

ОБЩАЯ ЧАСТЬ

Оценочные материалы по дисциплине предназначены для оценки: достижения обучающимися запланированных результатов обучения по дисциплине, этапа формирования запланированных компетенций и уровня освоения дисциплины.

Оценочные материалы по дисциплине включают оценочные средства для проведения мероприятий текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Формируемые у обучающегося компетенции:

1. УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

ИД-1 Демонстрирует понимание принципов командной работы (знает роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом)

ИД-2 Руководит членами команды для достижения поставленной задачи

2. УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

ИД-1 Демонстрирует понимание особенностей различных культур и наций

ИД-2 Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий

3. УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

ИД-1 Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания

ИД-2 Определяет приоритеты личного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки

и включает:

для текущего контроля успеваемости:

Форма реализации: Защита задания

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

Форма реализации: Письменная работа

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

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

Форма реализации: Проверка задания

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

Форма реализации: Смешанная форма

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

Форма реализации: Устная форма

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

БРС дисциплины

3 семестр

Раздел дисциплины	Веса контрольных мероприятий, %						
	Индекс КМ:	КМ-1	КМ-2	КМ-3	КМ-4	КМ-5	КМ-6
	Срок КМ:	3	5	7	9	12	15
Системное понимание организации							
Сущность и типы организаций	+						
Формы организации и формы управления	+						
Малые группы и команды в организации							
Управленческая власть, руководство, лидерство			+				
Малые группы в организации			+				
Культуры организации							
Организационная культура как фактор эффективности деятельности организации				+			
Теории межкультурной коммуникации.				+			
Закономерности социокультурной эволюции организации							
Циклы жизни организации					+		
Модели организационных изменений.					+		
Роль мировых религий в цивилизационном процессе.					+		
Сущность компетентностного подхода к личностному развитию.							
Назначение компетентностного подхода						+	
Моральное и профессиональное развитие личности.							
Моральная саморегуляция деятельности личности в организации							+
Вес КМ:	15	20	20	15	15	15	15

\$Общая часть/Для промежуточной аттестации\$

СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

I. Оценочные средства для оценки запланированных результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Индекс компетенции	Индикатор	Запланированные результаты обучения по дисциплине	Контрольная точка
УК-3	ИД-1 _{УК-3} Демонстрирует понимание принципов командной работы (знает роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом)	Знать: механизмы управления формированием и развитием команды проекта	Принципы командообразования (КМ-2) (Коллоквиум)
УК-3	ИД-2 _{УК-3} Руководит членами команды для достижения поставленной задачи	Уметь: в режиме исследования действием получать знания о том, как живёт и работает его организация;	Системное понимание организации (КМ-1) (Тестирование)
УК-5	ИД-1 _{УК-5} Демонстрирует понимание особенностей различных культур и наций	Знать: тенденции изменения и развития культур организации;	Культуры в организации (КМ-3) (Коллоквиум)
УК-5	ИД-2 _{УК-5} Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий	Уметь: предотвращать и урегулировать конфликты на основе анализа ценностных ориентаций, доминирующих и возникающих в организациях	Изменения в организации. Организационное научение (КМ-4) (Коллективное задание)
УК-6	ИД-1 _{УК-6} Оценивает свои ресурсы и их пределы	Уметь: применять критерии	Компетентностный подход в кадровой работе (КМ-5) (Контрольная работа)

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

II. Содержание оценочных средств. Шкала и критерии оценивания

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

Формы реализации: Устная форма

Тип контрольного мероприятия: Тестирование

Вес контрольного мероприятия в БРС: 15

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

Краткое содержание задания:

Подготовка к тестированию

Контрольные вопросы/задания:

Уметь: в режиме исследования действием получать знания о том, как живёт и работает его организация;	<ol style="list-style-type: none">1. Почему людей легче заменить машинами, чем ими управлять?2. Состоите ли Вы в какой-либо общественной организации? Расскажите о ней. Если нет, то что Вам известно о деятельности общественных организаций в нашей стране (1-2 примера).3. Установите сходство современного информационного общества с "Паноптикумом" Джереми Бентама
---	--

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 85

Описание характеристики выполнения знания: В основном верные ответы

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 75

Описание характеристики выполнения знания: В тестах правильные ответы дополнены неправильными

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 65

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

КМ-2. Принципы командообразования (КМ-2)

Формы реализации: Письменная работа

Тип контрольного мероприятия: Коллоквиум

Вес контрольного мероприятия в БРС: 20

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

Краткое содержание задания:

Характеристики суперкоманды. Проведение исследования

Контрольные вопросы/задания:

Знать: механизмы управления формированием и развитием команды проекта	1. Дайте определение команды как малой группы 2. Наличие каких предпосылок необходимо для кооперирования участников командной работы? 3. Какие качества и компетенции личности свидетельствуют о пригодности к командной работе?
---	--

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 80

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

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 70

Описание характеристики выполнения знания: Ответы на вопросы даны с учётом рекомендованного теоретического материала, но в основном магистр полагается на интуицию и здравый смысл

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

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

КМ-3. Культуры в организации (КМ-3)

Формы реализации: Проверка задания

Тип контрольного мероприятия: Коллоквиум

Вес контрольного мероприятия в БРС: 20

Процедура проведения контрольного мероприятия: Магистр должен провести исследование типа организационной культуры в своей организации

Краткое содержание задания:

Исследование типа организационной культуры конкретной организации

Контрольные вопросы/задания:

Знать: тенденции изменения и развития культур организации;	1. Когда и кем в теорию менеджмента введено понятие Организационной культуры? 2. Какие критерии для описания культурных различий в организации предложены Г. Хофштеде в конце 90-х гг. XX в.? 3. Аспекты организационной культуры, по Ф. Клакхону и Ф.Л. Штроббеку (1961) и Ф.Тромпенаарсу (1993).
--	--

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 80

Описание характеристики выполнения знания: Ответы свидетельствуют о добросовестном отношении к изучению концепций западных и отечественных теоретиков менеджмента

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 70

Описание характеристики выполнения знания: С концепциями теоретиков менеджмента ознакомился, но полагается в равной мере на здравый смысл

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

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

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

Формы реализации: Защита задания

Тип контрольного мероприятия: Коллективное задание

Вес контрольного мероприятия в БРС: 15

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

Краткое содержание задания:

Преимущества и недостатки дистанционного обучения. Эссе и коллективные аналитические записки

Контрольные вопросы/задания:

Уметь: предотвращать и урегулировать конфликты на основе анализа ценностных ориентаций, доминирующих и возникающих в организациях	1. В чём, на Ваш взгляд, заключается отличие человеческого труда от «обмена веществ» между природой и муравьём 2. Какой смысл имеет англицизм «активности» на закате общества потребления? 3. Как Вы представляете влияние сетевых структур и процессов глобализации на развитие Вашей организации
---	--

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 85

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

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 75

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

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 65

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

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

Формы реализации: Письменная работа

Тип контрольного мероприятия: Контрольная работа

Вес контрольного мероприятия в БРС: 15

Процедура проведения контрольного мероприятия: Магистры отвечают на вопросы в письменной форме - на занятии при очном обучении или дистанционно

Краткое содержание задания:

Подготовка к контрольной работе по теме “Сущность компетентностного подхода в образовании и кадровой работе”

Контрольные вопросы/задания:

Уметь: применять критерии оценки чужой и своей компетентности;	1.Какие компетенции необходимы для работы с виртуальными организациями? 2.Каким образом достигается универсализм компетенций при организации деятельности по модели СТД (совместно-творческой)? 3.Какими компетенциями Вы владеете как пара-профессионал?
--	---

Описание шкалы оценивания:

Оценка: зачтено

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "зачтено" выставляется если работа написана грамотно, даны достаточно полные ответы и правильные ответы

Оценка: не зачтено

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "не зачтено" выставляется если задание не выполнено

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

Формы реализации: Смешанная форма

Тип контрольного мероприятия: Эссе

Вес контрольного мероприятия в БРС: 15

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

Краткое содержание задания:

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

Контрольные вопросы/задания:

Знать: взаимосвязь морального и профессионального становления личности	1.Экономические отношения возникают только в человеческом обществе. В каком смысле они являются не человеческими? 2.За что Сократа считают основателем моральной философии? Как он относился к труду? Какой ответ дал на вопрос: “Почему люди творят зло”? 3.Какие сферы деятельности профессионализировались в V в. до н.э. в Древней Греции, что и было зафиксировано создателем этики
--	--

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 80

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

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 70

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

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

Описание характеристики выполнения знания: Краткие непродуманные ответы

СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

3 семестр

Форма промежуточной аттестации: Зачет

Пример билета

- 1) Формальные и неформальные малые группы в организации
- 2) Миссия организации и её определение в этическом Кодексе

Процедура проведения

Магистры, пропустившие КМ по различным причинам, сдают зачёт по билетам в форме устного опроса, очно или дистанционно

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

1. Компетенция/Индикатор: ИД-1_{УК-3} Демонстрирует понимание принципов командной работы (знает роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом)

Вопросы, задания

1. На какие группы можно подразделить роли участников проектной команды, согласно теории Р.М. Белбина?
2. Принципы командообразования
3. Формальные и неформальные малые группы в организации
4. Диспозиционные управленческие отношения: труд, работа, дело, служба, занятие.

Материалы для проверки остаточных знаний

1. Какую роль исполняет участник команды проекта, который уклоняется от работы группы?

Ответы:

- 1) индивидуальную (нефункциональную)
- 2) нейтральную
- 3) роль генератора новых идей
- 4) сопроводительную
- 5) стимулирующую других участников команды проекта

Верный ответ: 1) индивидуальную (нефункциональную)

2. Какие факторы НЕ влияют на выбор человеком своего места в команде менеджеров проекта, согласно теории управленческих командных ролей Р.М. Белбина?

Ответы:

- 1) интеллектуальные способности, знание принципов аргументации и критичность мышления
- 2) личные ценности
- 3) опыт работы в той или иной роли
- 4) удалённость места жительства от офиса компании

Верный ответ: 4) удалённость места жительства от офиса компании

3. Какую роль играет капитан футбольной команды?

Ответы:

- 1) координатор

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

4. Стремление организации сохранить неизменной свою структуру при угрожающем воздействии внутренних или внешних факторов – это

Ответы:

- 1) организационная целостность
 - 2) самосохранение
 - 3) синергизм
 - 4) эмерджентность
- Верный ответ: 2) самосохранение

2. Компетенция/Индикатор: ИД-2ук-3 Руководит членами команды для достижения поставленной задачи

Вопросы, задания

1. Миссия организации и её определение в этическом Кодексе
2. Причины конфликтов в организации на почве разногласий, имеющих ценностную природу: поколенческие, национальные, гендерные и др.
3. Факторы групповой сплочённости и разобщённости
4. Каким образом достигается универсализм компетенций при организации деятельности по модели СТД (совместно-творческой):

Материалы для проверки остаточных знаний

1. Заинтересованность в совместном согласованном развитии характерна для...

Ответы:

- 1) горизонтальной интеграции
 - 2) конформистской интеграции
 - 3) стихийной интеграции
 - 4) цивилизованной интеграции
- Верный ответ: 4) цивилизованной интеграции

2. Осуществление властных полномочий, при котором исполнение указаний обеспечивается их совместимостью с системой ценностей объектов управления.

Ответы:

- 1) авторитаризм
 - 2) интернализация
 - 3) подчинение
 - 4) самоидентификация
- Верный ответ: 2) интернализация

3. Критерии, по которым различаются типы организационной культуры в концепции Чарлза Хэнди:

Ответы:

- 1) адаптивность к изменениям
 - 2) дисциплина и порядок
 - 3) контроль за исполнением решений
 - 4) сплочённость коллектива
 - 5) средоточие властных полномочий
- Верный ответ: 1) адаптивность к изменениям 3) контроль за исполнением решений 5) средоточие властных полномочий

4.Какая организационная культура, по классификации П.В. Малиновского, соответствует организации деятельности по модели СПД – совместно-последовательной деятельности?

Ответы:

- 1) *бюрократическая*
- 2) *органическая*
- 3) *партнёрская (модель участия)*
- 4) *предпринимательская*

Верный ответ: 1) бюрократическая

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

Вопросы, задания

- 1.Пути выхода организации из конфликтной ситуации
- 2.Основания классификации организационных культур в концепциях: Ч. Хэнди, П.В. Малиновского, Э.Шейна
- 3.Организация в международной среде. Факторы, влияющие на культуру организации
4. Границы моральной свободы и ответственности личности в организации.
- 5.Ситуационная динамика управления

Материалы для проверки остаточных знаний

1.Почему бюрократическая организационная культура доминирует в нашей стране?

Ответы:

- 1) бюрократия является наиболее эффективной формой управления
- 2) исторически сложилась в Российской империи как господствующая модель управления страной
- 3) в ходе индустриализации в СССР преобладала совместно-последовательная деятельность
- 4) чиновничество соответствует ментальности русского человека

Верный ответ: в ходе индустриализации в СССР преобладала совместно-последовательная деятельность

2.Какие негативные последствия имеет организация совместной деятельности в форме непрекращающихся соревнований и конкурсов?

Ответы:

- 1) имитация инновационной деятельности
- 2) комплекс отсталости
- 3) разрушение традиций
- 4) смертный грех – зависть

Верный ответ: 1) имитация инновационной деятельности 4) смертный грех – зависть

3.Почему в организации неизбежны конфликты?

Ответы:

- 1) Коммуникации в организации как малом социальном сообществе реализуются в психологическом пространстве « *сотрудничество – противостояние*»
 - 2) Оплата труда не соответствует трудовому вкладу
 - 3) Сотрудники хотят мало работать, но много получать
 - 4) Число сотрудников с конфликтным типом сознания (скандальных) преобладает
- Верный ответ: 1) Коммуникации в организации как малом социальном сообществе реализуются в психологическом пространстве « *сотрудничество – противостояние*»

4.Конфликт в организации может иметь последствия...

Ответы:

- 1) внутренние или внешние
 - 2) дисфункциональные или негативные
 - 3) позитивные или функциональные
 - 4) эффективные или дисфункциональные
- Верный ответ: 4) эффективные или дисфункциональные

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

Вопросы, задания

1. **Ценности развития и творчества vs ценности выживания и стабильности.**
2. **Руководство и лидерство в организации**
3. **Какому типу организационной культуры, по классификации Чарлза Хэнди, соответствует бюрократическая ОК:**

Материалы для проверки остаточных знаний

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

Ответы:

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

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

2. Ключевые положения метафоры «Организация - Машина»:

Ответы:

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

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

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

Ответы:

- 1) кризисное состояние организации создаёт чрезмерную напряжённость, наряду с привычными факторами профессионального стресса.
- 2) постоянное увеличение объёма информации вызывает стресс у сотрудников и кризис в организации
- 3) профессиональный стресс сотрудников может послужить причиной кризиса персонала организации
- 4) психологически уравновешенные люди не впадают в стресс от кризисного состояния организации

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

5. Компетенция/Индикатор: ИД-1ук-6 Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания

Вопросы, задания

- 1. Сетевые структуры в современных организациях**
- 2. Постройте “дерево целей” Вашей организации**
- 3. Политическая, правовая, социальная ответственность организации**
- 4. Типы профессионализма**
- 5. Что такое призвание в своём первоначальном смысле?**

Материалы для проверки остаточных знаний

1. Отличие профессиональной этики от моральной философии

Ответы:

- 1) предметом профессиональной этики является деятельность, основанная на систематизированном знании
- 2) профессиональная этика не связана с религией
- 3) профессиональная этика предполагает составление этического кодекса
- 4) фундаментальные понятия моральной философии добро и зло

Верный ответ: 1) предметом профессиональной этики является деятельность, основанная на систематизированном знании

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

Ответы:

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

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

3. Почему переход к продуктивному земледелию был невозможен на ранних этапах человеческой истории?

Ответы:

- 1) для обработки земли нужны железные орудия труда
- 2) земледелие ненадёжно, нужны дополнительные источники пропитания
- 3) продуктивное земледелие предполагает разделение труда
- 4) человек должен есть мясо для развития мозга

Верный ответ: 1) для обработки земли нужны железные орудия труда

4. Какую ценность может иметь бесполезный труд?

Ответы:

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

неудачный опыт позволяет избежать

Верный ответ: 2) закаляет волю

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

Ответы:

- 1) не понимал, что труд является источником всякого богатства
- 2) он видел, что накопленных в обществе материальных благ при справедливом распределении хватит на всех
- 3) разделение труда делит людей на бедных и богатых, но перед Отцом Небесным все равны

4) чтобы привлечь больше сторонников к своему учению, ведь бедных и трудящихся всегда больше, чем богатых, живущих в праздности

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

6. Основная причина возникновения кризисных ситуаций в организациях:

Ответы:

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

Верный ответ: 3) нестабильность современных условий экономической деятельности

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

Вопросы, задания

1. Должностная модель управления организацией
2. Механизмы организационной и профессиональной идентичности личности
3. Стили осуществления изменений в организации
4. Проблемы организационного научения (organizational learning)
5. Моральная философия и профессиональная этика о смысле жизни
6. Компетентностный подход в кадровой работе

Материалы для проверки остаточных знаний

1. Какие обязательные компоненты включает компетентность

Ответы:

- 1) внешняя привлекательность
- 2) мотивационный (готовность развиваться)
- 3) содержательный (знание)
- 4) соревновательный (готовность конкурировать с другими)
- 5) процессуальный (умение)

Верный ответ: 3) содержательный (знание) 5) процессуальный (умение)

2. В чём проявляется компетентность личности?

Ответы:

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

Верный ответ: 1) в деятельности

3. Функции компетенции:

Ответы:

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

Верный ответ: 3) регулятивная

4. Основания Морального закона, категорического императива, сформулированного И. Кантом в 1788 г.:

Ответы:

- 1) «Золотое правило» нравственности: относиться к людям так, как ты хотел бы, чтобы они относились к тебе
- 2) «Кто не хочет трудиться, тот не ешь!»
- 3) принцип автономии доброй воли
- 4) принцип всеобщности морального требования
- 5) принцип достаточного основания

Верный ответ: 4) принцип всеобщности морального требования

5. Моральное развитие субъекта профессиональной деятельности предполагает формирование способностей...

Ответы:

- 1) брать на себя ответственность за других людей
- 2) всегда выполнять планы и обязательства
- 3) действовать в ситуации неопределённости с позиции добра
- 4) побеждать в конкурсах и соревнованиях
- 5) превосходить других по показателям комплексного развития
- 6) стойкость

Верный ответ: 1) брать на себя ответственность за других людей 3) действовать в ситуации неопределённости с позиции добра 6) стойкость

6. «Ответом» на какой «вызов» стало развитие ремесла, мореплавания и разработки полезных ископаемых в Древней Греции, с точки зрения теории локальных цивилизаций А. Тойнби?

Ответы:

- 1) греко-персидские войны
- 2) конкуренция с другими народами за господство в Средиземноморье
- 3) оголение почвы
- 4) угроза внешнего завоевания

Верный ответ: 3) оголение почвы

II. Описание шкалы оценивания

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 85

Описание характеристики выполнения знания: Ответы в основном правильные

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 75

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

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 65

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

III. Правила выставления итоговой оценки по курсу

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