

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

Направление подготовки/специальность: 09.04.03 Прикладная информатика

Наименование образовательной программы: Облачные вычисления

Уровень образования: высшее образование - магистратура

Форма обучения: Заочная

**Оценочные материалы
по дисциплине
Организационное поведение**

**Москва
2022**

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ РАЗРАБОТАЛ:

Преподаватель

(должность)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Орлова Е.С.
	Идентификатор	Rb8ff0f77-OrlovaYS-0ceb9397

(подпись)

Е.С. Орлова

(расшифровка
подписи)

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель
образовательной
программы

(должность, ученая степень, ученое
звание)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Петров С.А.
	Идентификатор	R75f078b9-PetrovSA-cc5dcd67

(подпись)

С.А. Петров

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

ИД-1 Демонстрирует понимание принципов командной работы

ИД-2 Руководит членами команды для достижения поставленной цели

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 самооценок

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

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

и включает:

для текущего контроля успеваемости:

Форма реализации: Компьютерное задание

1. Поведение работника (Тестирование)

2. Сущность "организации" (Тестирование)

Форма реализации: Письменная работа

1. Групповое поведение (Контрольная работа)

БРС дисциплины

2 семестр

Раздел дисциплины	Веса контрольных мероприятий, %			
	Индекс КМ:	КМ-1	КМ-2	КМ-3
	Срок КМ:	6	9	12
Организация как социальная система и ее структура				
Понятие и сущность организации		+		
Социальная организация, ее разновидности и структура		+		

Природа поведения работника в организации			
Восприятие		+	
Мотивация и стимулирование сотрудников		+	
Стресс в организации		+	
Групповое поведение и коммуникации в организации			
Групповое поведение			+
Коммуникации в организации			+
Конфликты в организации			+
Вес КМ:	35	35	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
УК-3	ИД-1 _{УК-3} Демонстрирует понимание принципов командной работы	Знать: понятие и сущность организационного поведения	Поведение работника (Тестирование)
УК-3	ИД-2 _{УК-3} Руководит членами команды для достижения поставленной цели	Уметь: выбирать стиль лидерства в профессиональной деятельности	Групповое поведение (Контрольная работа)
УК-5	ИД-1 _{УК-5} Демонстрирует понимание особенностей различных культур и наций	Знать: принципы эффективного формирования команды	Поведение работника (Тестирование)
УК-5	ИД-2 _{УК-5} Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий	Уметь: оценивать поведенческие проявления в команде	Групповое поведение (Контрольная работа)
УК-6	ИД-1 _{УК-6} Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного	Знать: общие подходы к формированию организационной культуры предприятия	Сущность "организации" (Тестирование)

	задания		
УК-6	ИД-2 _{УК-6} Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	Уметь: осуществлять научный анализ явлений и процессов социальной практики в целях оптимизации организационного поведения личности, группы, организации	Групповое поведение (Контрольная работа)

II. Содержание оценочных средств. Шкала и критерии оценивания

КМ-1. Сущность "организации"

Формы реализации: Компьютерное задание

Тип контрольного мероприятия: Тестирование

Вес контрольного мероприятия в БРС: 35

Процедура проведения контрольного мероприятия: Технология проверки связана с выполнением контрольного теста по изученной теме. Время, отведенное на выполнение задания, устанавливается не более 30 минут. Количество попыток не более 3х. Тестирование проводится с использованием СДО "Прометей". К тестированию допускается пользователь, изучивший материалы, авторизированный уникальным логином и паролем

Краткое содержание задания:

Проверка знаний по теме "Организация как социальная система и ее структура"

Контрольные вопросы/задания:

<p>Знать: общие подходы к формированию организационной культуры предприятия</p>	<p>1. 1. Организация – это: 2. 1. это процесс, представляющий собой совокупность действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого, 2. явление, представляющее собой реальное объединение компонентов, служащих для выполнения единой задачи, 3. упорядоченная система, нечто целое, созданное из отдельных частей и элементов для осуществления целенаправленной деятельности, 4. все вышеперечисленные варианты верны. ответ: 1 2. 1. Свойство организации, при котором потенциал системы может быть большим, равным или меньшим суммы потенциалов составляющих его элементов – называется: 2. 1. эмерджентность, 2. связность, 3. самосохранение, 4. организационная целостность, 5. синергизм ответ: 1 3. 1. Применительно к организации выделяют: 2. 1. искусственные и естественные системы, 2. открытые и закрытые системы, 3. полностью и частично предсказуемые системы, 4. все ответы верны ответ: 4 4.</p>
---	--

	<p>1. Свойство восприятия отражать объекты и явления реального мира не в виде набора несвязанных друг с другом ощущений, а в форме отдельных целостных образов конкретных предметов 1. называется:</p> <p>2. предметность, 3. структурность, 4. активность, 5. осмысленность ответ: 2</p> <p>5.</p> <p>1. Техническая подсистема включает в себя:</p> <p>2. 1. производственное оборудование и инструменты, используемые людьми для своей деятельности, 2. живой мир планеты Земля, 3. наличие человека в качестве объекта управления, 4. нет верного ответа ответ: 1</p> <p>6.</p> <p>1. Построение на принципе двойного подчинения исполнителей: с одной стороны — непосредственному руководителю функциональной службы, а с другой — руководителю проекта, который наделен необходимыми полномочиями для осуществления процесса управления в соответствии с запланированными сроками, ресурсами и качеством - характерно для:</p> <p>2. 1. линейно-функциональной структуры управления, 2. линейно-штабной структуры, 3. дивизиональной структуры, 4. матичной структуры управления ответ: 4</p> <p>7.</p> <p>1. Биологическая подсистема включает в себя:</p> <p>2. 1. производственное оборудование и инструменты, используемые людьми для своей деятельности, 2. живой мир планеты Земля, 3. наличие человека в качестве объекта управления, 4. нет верного ответа ответ: 2</p> <p>8.</p> <p>1. Построение аппарата управления только из взаимоподчиненных органов в виде иерархической лестницы характерно для:</p> <p>2. 1. линейной структуры управления, 2. функциональной структуры, 3. линейно-штабной структуры, 4. матичной структуры управления ответ: 1</p>
--	---

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 80

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: 70

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: 60

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

КМ-2. Поведение работника

Формы реализации: Компьютерное задание

Тип контрольного мероприятия: Тестирование

Вес контрольного мероприятия в БРС: 35

Процедура проведения контрольного мероприятия: Технология проверки связана с выполнением контрольного теста по изученной теме. Время, отведенное на выполнение задания, устанавливается не более 30 минут. Количество попыток не более 3х. Тестирование проводится с использованием СДО "Прометей". К тестированию допускается пользователь, изучивший материалы, авторизированный уникальным логином и паролем

Краткое содержание задания:

Проверка знаний по теме "Природа поведения работника в организации"

Контрольные вопросы/задания:

Знать: понятие и сущность организационного поведения	<p>1.</p> <p>1. Функция, при которой мотив определяет собой субъективную значимость данного поведения для работника, выявляя его личностный смысл – называется:</p> <p>2. 1. ориентирующая,</p> <p>2. смыслообразующая,</p> <p>3. опосредующая,</p> <p>4. мобилизующая.</p> <p>ответ: 2</p> <p>2.</p> <p>1. Стимул – это:</p> <p>2. 1. объективные, внешние по отношению к человеку, воздействия, которые должны побуждать его к определенному трудовому поведению,</p> <p>2. обобщенная картина (индивидуальное видение) фрагмента (предметов и явлений внешней и внутренней организационной среды) реального мира, воспринимаемого человеком с помощью пяти органов чувств,</p> <p>3. средство, с помощью которого личность объясняет и обосновывает свое поведение,</p>
--	--

	<p>4. нет верного ответа. ответ: 1</p> <p>3.</p> <p>1. Теории мотивации делятся на:</p> <p>2. 1. внутренние и внешние,</p> <p>2. содержательные и процессуальные,</p> <p>3. материальные и нематериальные,</p> <p>4. все ответы верны. ответ: 2</p> <p>4.</p> <p>1. Теория Мотивации Фредерика Герцберга выделяет группы потребностей:</p> <p>2. 1. физиологические, потребности безопасности, социальные, потребности в уважении, самореализаций и самовыражении</p> <p>2. гигиенические факторы и удовлетворители,</p> <p>3. потребности во власти, в успехе, в принадлежности,</p> <p>4. нет верного ответа. ответ: 2</p>
<p>Знать: принципы эффективного формирования команды</p>	<p>1.</p> <p>1. Мотив – это:</p> <p>2. 1. объективные, внешние по отношению к человеку, воздействия, которые должны побуждать его к определенному трудовому поведению,</p> <p>2. обобщенная картина (индивидуальное видение) фрагмента (предметов и явлений внешней и внутренней организационной среды) реального мира, воспринимаемого человеком с помощью пяти органов чувств,</p> <p>3. средство, с помощью которого личность объясняет и обосновывает свое поведение,</p> <p>4. нет верного ответа. ответ: 3</p> <p>2.</p> <p>1. Автором «Теории Ожидания» является:</p> <p>2. 1. Абрахам Маслоу,</p> <p>2. Виктор Врум,</p> <p>3. Карл Юнг,</p> <p>4. Мак Грегор ответ: 2</p> <p>3.</p> <p>1. Все источники стресса могут быть условно разделены на группы:</p> <p>2. 1. внешние и внутренние факторы,</p> <p>2. факторы, зависящие от организации и от работника,</p> <p>3. внешние факторы и факторы, зависящие от</p>

	<p>организации и от работника, 4. внешние и внутренние факторы, и факторы, зависящие от организации и от работника ответ: 3 4.</p> <p>1. К физиологическим симптомам стресса относится: 2. 1. чувство неудовлетворенности, которое может проявляться в таких формах, как напряженность, беспокойство, тоска, раздражительность, 2. повышение кровяного давления, возникновение и обострение сердечно-сосудистых заболеваний и хронической головной боли и т.д., 3. снижение производительности труда, неявки на работу, текучесть кадров, злоупотребление алкоголем и т.д., 4. все ответы верны. ответ: 2 5.</p> <p>1. К средствам борьбы со стрессом, применительно к деловой личности, не относится: 2. 1. умение распоряжаться собственным временем, 2. активно развивать и укреплять свои сильные стороны, терпеливо исправлять недостатки, 3. оберегать и поддерживать отношения с друзьями, 4. нет верного ответа ответ: 4 6.</p> <p>1. К факторам, зависящим от организации не относится: 1. характер выполняемой работы, 2. отношения в коллективе, 3. активные попытки повлиять на ситуацию в целях ее улучшения, 4. стиль управления. ответ: 3</p>
--	--

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 80

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: 70

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: 60

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

КМ-3. Групповое поведение

Формы реализации: Письменная работа

Тип контрольного мероприятия: Контрольная работа

Вес контрольного мероприятия в БРС: 30

Процедура проведения контрольного мероприятия: Технология проверки связана с выполнением контрольного теста по изученной теме. Время, отведенное на выполнение задания, устанавливается не более 30 минут. Количество попыток не более 3х. Тестирование проводится с использованием СДО "Прометей". К тестированию допускается пользователь, изучивший материалы, авторизированный уникальным логином и паролем

Краткое содержание задания:

Проверка знаний по теме "Групповое поведение в организации"

Контрольные вопросы/задания:

Уметь: выбирать стиль лидерства в профессиональной деятельности	<ol style="list-style-type: none">1.Продемонстрируйте метод, основанный на стремлении кооперироваться с другими, учитывать их мнения, но без внесения своего сильного интереса2.Продемонстрируйте методы решения конфликта, характеризующиеся умеренным учетом интересов каждой из сторон3.Продемонстрируйте модель, основанная на признании различий во мнениях оппонентов и готовности ознакомиться с иными точками зрения, чтобы понять причины конфликта и найти приемлемые для обеих сторон методы решения проблемы
Уметь: оценивать поведенческие проявления в команде	<ol style="list-style-type: none">1.Укажите этапы коммуникативного процесса2.Объясните для чего являются определяющими факторами: время существования группы, численность группы, возраст группы и предшествующий успех3.Объясните какие функции выполняет трудовой коллектив
Уметь: осуществлять научный анализ явлений и процессов социальной практики в целях оптимизации организационного поведения личности, группы, организации	<ol style="list-style-type: none">1.Укажите как называются потоки информации, проходящие через командные цепочки организации и обеспечивающие взаимодействие ее различных отделов и подразделений2.Укажите как называется информация, переносимая «виноградной лозой», которая распространяется без предоставления общепринятых свидетельств достоверности3.Укажите какая из моделей коммуникационных процессов подходит под предлагаемую ситуацию4.Дайте определение и охарактеризуйте потоку информации от высших уровней руководства к нижним

Описание шкалы оценивания:

Оценка: зачтено

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "зачтено" выставляется если задание выполнено правильно или с незначительными недочетами

Оценка: не зачтено

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "не зачтено" выставляется если задание не выполнено в отведенный срок или результат не соответствует заданию

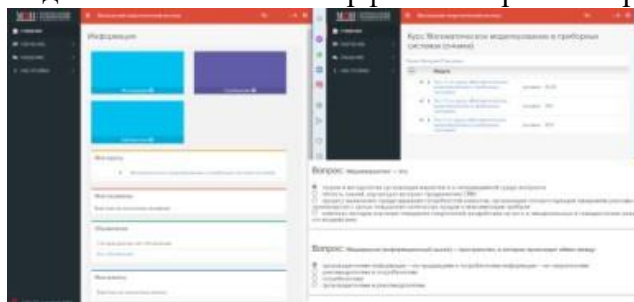
СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

2 семестр

Форма промежуточной аттестации: Зачет с оценкой

Пример билета

Вид билета связан с интерфейсом сервиса "Прометей"



Процедура проведения

В тесте 20 вопросов встречаются вопросы следующих типов: 1. с одним вариантом ответа (в вопросах «один из многих», система сравнивает ответ слушателя с правильным ответом и автоматически выставляет за него назначенный балл) 2. с выбором нескольких вариантов ответов (в вопросах «многие из многих» система оценивает каждый ответ отдельно; есть возможность разрешить слушателю получить за вопрос 0,75 балла, если он выберет 3 правильных ответа из 4) 3. на соответствие слушатель должен привести в соответствие левую и правую часть ответа (в вопросах «соответствие» система оценивает каждый ответ отдельно; можно разрешить слушателю получить за вопрос 0,75 балла, если он выберет 3 правильных ответа из 4) 4. развернутый ответ, вводится в ручную в специально отведенное поле (ручная оценка преподавателем)

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

1. Компетенция/Индикатор: ИД-1ук-3 Демонстрирует понимание принципов командной работы

Вопросы, задания

1. Мотивация и стимулирование. Функции мотивов, мотивационное ядро, структура мотивационного ядра. Теории мотивации. Пирамида потребностей Абрахама Маслоу, двухфакторная теория Фредерика Герцберга. Теории мотивации. Теория Дэвида Мак Клеланда. Расширенная модель ожидания Портера – Лоулера. Теории мотивации. Теория усиления В.Ф.Скиннера. Теория «X» и «Y» Мак Грегора
2. Понятие и источники стресса. Последствия стресса. Понятие и источники стресса. Стратегия управления стрессом

Материалы для проверки остаточных знаний

1. Основоположником классического подхода к управлению принято считать:

Ответы:

- а) Ф. Тейлора
- б) Э. Мэйо
- в) Ф. и Л. Гилберт
- г) Г. Беккера

Верный ответ: а

2. По характеру последствий конфликт в организации может быть:

Ответы:

- а) внутренним и внешним
- б) эффективным и дисфункциональным
- в) функциональным и позитивным
- г) дисфункциональным и негативным

Верный ответ: б

2. Компетенция/Индикатор: ИД-2_{УК-3} Руководит членами команды для достижения поставленной цели

Вопросы, задания

1. Конфликт в организации. Природа и типы конфликтов в организации. Позитивные и негативные функции конфликта. Причины и последствия конфликтов. Методы разрешения конфликтной ситуации
2. Понятие группы. Формальные и неформальные группы. Основные характеристики группы. Факторы группового поведения. Функции и виды групп. Формирование сплочённой группы. Стадии развития коллектива. Понятие организационной культуры. Корпоративная культура и ее уровни. Виды организационной культуры

Материалы для проверки остаточных знаний

1. Человеческий капитал – это:

Ответы:

- а) имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций
- б) совокупность работников организации
- в) управленческий аппарат
- г) все варианты верны

Верный ответ: а

2. Формирование коллективов с учетом типов личности и характера работников, создание нормального психологического климата, творческой атмосферы – характеризует:

Ответы:

- а) административные методы управления персоналом
- б) экономические методы управления персоналом
- в) социально-психологические методы управления персоналом
- г) духовно-нравственные методы управления персоналом

Верный ответ: в

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

Вопросы, задания

1. Законы и эффекты восприятия. «Эффект снисходительности». Эффект «физиогномической редукции». «Эффект проекции». Фундаментальная ошибка атрибуции.

Формирование впечатлений и управление впечатлениями

2. Сущность, свойства и процесс восприятия. Избирательность восприятия. Внешние и внутренние факторы восприятия. Законы и эффекты восприятия. Эффект ореола. Эффект последовательности. Эффект «присутствия»

Материалы для проверки остаточных знаний

1. Какова причина существования неформальных коммуникаций в организациях

Ответы:

а) В низкой дисциплине в коллективе б) В отсутствии авторитета у руководителя в) В перегрузке официальных каналов связи г) В неформальной структуре организации д) В демократическом стиле руководства

Верный ответ: г

2. Уход от конфликта, связанный с отсутствием желания кооперироваться с другими или решать самому возникшую проблему, чтобы не попасть в ситуацию, чреватую разногласиями – это:

Ответы:

- а) принуждение
- б) уклонение
- в) компромисс

Верный ответ: б

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

Вопросы, задания

1. Организационная структура предприятия. Линейно-штабная, матричная и функциональная организационная структура. Вид, свойства, достоинства и недостатки
2. Организационная структура предприятия. Линейная, линейно-функциональная и дивизиональная организационная структура. Вид, свойства, достоинства и недостатки

Материалы для проверки остаточных знаний

1. Кто проводил эксперименты на заводе «Вестерн электрик» в Хоторне, в результате которых была сформулирована доктрина человеческих отношений

Ответы:

- а) Альберт Бандура б) Элтон Мэйо в) Джордж Келли

Верный ответ: б

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

Вопросы, задания

1. Понятие и сущность организации. Организация как система. Основные понятия и классификации
2. Коммуникации в организации. Понятия и основные виды коммуникаций. Виноградная лоза

Материалы для проверки остаточных знаний

1. Как называется способность влиять на индивидов и группы людей и вести их за собой к достижениям цели

Ответы:

- а) конфликтность б) лидерство в) полномочия

Верный ответ: б

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

Вопросы, задания

1. Лидерство и руководство. Понятия, сходства и различия. Классификация стилей лидерства по К. Левину. Понятие власти и виды власти. Классический подход к

управлению человеческими ресурсами. Гуманистический подход к управлению человеческими ресурсами. Концепция «Человеческих ресурсов». Административные методы управления персоналом организации. Экономические методы управления персоналом организации. Социально-психологические методы управления персоналом организации

Материалы для проверки остаточных знаний

1. Какие формы имеет власть

Ответы:

а) коммерческая власть б) законная власть+ в) власть, основанная на принуждении

Верный ответ: в

2. Что можно отнести к поведенческим чертам личности

Ответы:

а) состояние здоровья б) властность в) самоуверенность г) внешность

Верный ответ: б, в

II. Описание шкалы оценивания

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 80

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: 70

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: 60

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