

**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	Сущность "организации" (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: общие подходы к формированию организационной культуры предприятия	Поведение работника (Тестирование)
УК-5	ИД-2 _{УК-5} Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий	Уметь: осуществлять научный анализ явлений и процессов социальной практики в целях оптимизации организационного поведения личности, группы, организации	Групповое поведение (Контрольная работа)
УК-6	ИД-1 _{УК-6} Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные,	Уметь: оценивать поведенческие проявления в команде	Групповое поведение (Контрольная работа)

	ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания		
УК-6	ИД-2 _{УК-6} Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	Знать: принципы эффективного формирования команды	Поведение работника (Тестирование)

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, авторизованный уникальным логином и паролем

Краткое содержание задания:

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

Контрольные вопросы/задания:

Знать: понятие и сущность организационного поведения	<ol style="list-style-type: none">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: 12.1. 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: 13.1. 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: 44.
--	---

	<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: общие подходы к формированию организационной культуры предприятия	<ol style="list-style-type: none">1.1. Мотив – это:2. <ol style="list-style-type: none">1. объективные, внешние по отношению к человеку, воздействия, которые должны побуждать его к определенному трудовому поведению,2. обобщенная картина (индивидуальное видение) фрагмента (предметов и явлений внешней и внутренней организационной среды) реального мира, воспринимаемого человеком с помощью пяти органов чувств,3. средство, с помощью которого личность объясняет и обосновывает свое поведение,4. нет верного ответа.ответ: 32.1. Функция, при которой мотив определяет собой субъективную значимость данного поведения для работника, выявляя его личностный смысл – называется:2. <ol style="list-style-type: none">1. ориентирующая,2. смыслообразующая,3. опосредующая,
--	--

	<p>4. мобилизующая. ответ: 2</p> <p>3.</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>4.</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>5.</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. 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>2.</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</p> <p>3.</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</p> <p>4.</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</p> <p>5.</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. 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. Укажите этапы коммуникативного процесса5. Продемонстрируйте метод, основанный на стремлении кооперироваться с другими, учитывать их мнения, но без внесения своего сильного интереса
Уметь: осуществлять научный анализ явлений и процессов социальной практики в целях оптимизации организационного поведения личности, группы, организации	<ol style="list-style-type: none">1. Объясните для чего являются определяющими факторами: время существования группы, численность группы, возраст группы и предшествующий успех2. Объясните какие функции выполняет трудовой коллектив
Уметь: оценивать поведенческие проявления в команде	<ol style="list-style-type: none">1. Дайте определение и охарактеризуйте потоку информации от высших уровней руководства к нижним2. 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

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

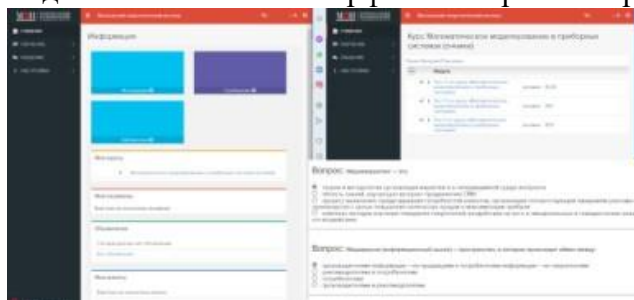
СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

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-1_{ук-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 сущность организации. Организация как система. Основные понятия и классификации

Материалы для проверки остаточных знаний

1. Основоположителем 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. Сущность, свойства и процесс восприятия. Избирательность восприятия. Внешние и внутренние факторы восприятия. Законы и эффекты восприятия. Эффект ореола. Эффект последовательности. Эффект «присутствия»
2. Организационная структура предприятия. Линейно-штабная, матричная и функциональная 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

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

Вопросы, задания

1. Законы и эффекты восприятия. «Эффект снисходительности». Эффект «физиогномической редукции». «Эффект проекции». Фундаментальная ошибка атрибуции.
Формирование впечатлений и управление впечатлениями
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
2. Что можно отнести к поведенческим чертам личности
Ответы:
а) состояние здоровья б) властность в) самоуверенность г) внешность
Верный ответ: б, в

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 источники стресса. Последствия стресса. Понятие и источники стресса. Стратегия управления стрессом
2. Организационная структура предприятия. Линейная, линейно-функциональная и дивизиональная организационная структура. Вид, свойства, достоинства и недостатки

Материалы для проверки остаточных знаний

1. 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

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. 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

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