

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ТЕОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА: ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»

Через изучение дисциплины «Теория менеджмента: организационное поведение», приобретаются следующие компетенции:

ОПК-1: Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории;

ОПК-4: Способен выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых направлений деятельности и организаций.

Так как данные компетенции приобретаются через освоение целого ряда дисциплин и прочих видов учебной работы (практики), при промежуточной аттестации осуществляется проверка не самих компетенций, а соотнесенных с ними результатов обучения, которые формируются в ходе изучения данной дисциплины.

Результаты обучения по данной дисциплине – это перечень знаний, умений и навыков (владений), которые были приобретены в ходе её изучения. Результаты обучения являются измеримыми и их достижение является подтверждением того, что запланированный этап формирования компетенции достигнут.

Форма промежуточной аттестации – курсовая работа, зачет с оценкой.

Компетенции, этап их формирования, ожидаемые результаты обучения, определяющие уровень сформированности компетенций, приведены в таблице 1.

Таблица 1 - Перечень знаний, умений в процессе освоения образовательной программы по дисциплине «Теория менеджмента: организационное поведение»

Компетенция и ее описание	Ожидаемые результаты обучения, определяющие уровень сформированности компетенции
ОПК-1: Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	Знать: Основы экономических, организационных и управленческих теорий в объеме, необходимом для успешной профессиональной деятельности
	Уметь: Использовать знание экономической, организационной и управленческой теорий в профессиональной деятельности; осуществлять постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук
	Владеть: Навыками решения профессиональных задач на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической,

	организационной и управленческой теории
ОПК-4: Способен выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых направлений деятельности и организаций	Знать: Основные методы идентификации возможностей и угроз во внешней среде организации
	Уметь: Выявлять и оценивать возможности развития организации и бизнесов с учетом имеющихся ресурсов и компетенций; разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых направлений деятельности и организаций
	Владеть: Навыками выявления и оценки новых рыночных возможностей, а так же разработки бизнес-планов создания и развития новых направлений деятельности и организаций

ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

В ходе написания и защиты курсовой работы формируется компетенция и приобретаются знания, умения и владения.

Критерии оценивания курсовой работы

По результатам проверки и защиты курсовой работы выставляется оценка.

Работа положительно оценивается при условии соблюдения следующих требований:

- соответствия содержания выбранной теме;
- наличия структурированных частей, полностью раскрывающих содержание темы;
- качества содержания работы: достижение сформулированной цели и решение задач исследования; полнота раскрытия темы; логика аргументации и стройность изложения представленного материала, качество выполнения текстового и графического материала, умение применять различные методы исследования; отражение знаний литературы и различных точек зрения по теме; аргументированное обоснование выводов и предложений;
- умения защищать результаты своей работы, грамотное построение речи, использование при выступлении специальных терминов;
- уровня самостоятельности, творческой активности и оригинальности при выполнении работы.

Шкала оценивания курсовой работы

Оценка «отлично» выставляется при выполнении работы в установленные сроки, в полном объеме и на высоком теоретическом уровне. Работа отличается

глубиной проработки всех разделов содержательной части, оформлена с соблюдением установленных правил. Студент свободно владеет теоретическим материалом, умеет применить его при решении задач, сформулированных в работе; на все вопросы дает правильные и обоснованные ответы, убедительно защищает свою точку зрения.

Оценка *«хорошо»* выставляется при выполнении работы в установленные сроки, в полном объеме. В работе проработаны все разделы содержательной части, но выводы носят поверхностный характер. Работа оформлена с соблюдением установленных правил, но с незначительными замечаниями. Студент достаточно владеет теоретическим материалом, может применять его самостоятельно или по указанию преподавателя. На большинство вопросов даны правильные ответы, защищает свою точку зрения достаточно обосновано.

Оценка *«удовлетворительно»* выставляется при выполнении курсового проекта в установленные сроки, в основном правильно, но без достаточно глубокой проработки некоторых разделов. Студент усвоил только основные разделы теоретического материала и по указанию преподавателя (без инициативы и самостоятельности) применяет его практически; на вопросы отвечает неуверенно или допускает ошибки, неуверенно защищает свою точку зрения.

Оценка *«неудовлетворительно»* выставляется в случае, если студент не выполняет работу в установленные сроки или выполняет ее с грубыми нарушениями требований по содержанию и оформлению. Заявленная тема работы не раскрыта. Студент не может защитить свои выводы, допускает грубые фактические ошибки при ответах на поставленные вопросы или не отвечает на них.

Типовые вопросы к зачету с оценкой по дисциплине «Теория менеджмента организационное поведение»

1. Организационное поведение как наука.
2. Индивидуальные отличия в подходах людей к работе.
3. Вхождение сотрудника в организацию.
4. Теории удовлетворенности работой. Отношение к работе.
5. Социально значимое поведение. Причастность к делам организации.
6. Понятие трудовой мотивации. Элементы трудовой мотивации. Глубинная и поверхностная мотивация.
7. Теории трудовой мотивации.
8. Создание мотивирующей работы. Создание среды, мотивирующей работу.
9. Природа организаций. Типология организаций.
10. Организация как социальная среда.
11. Группа – как объект управления. Группообразования. Динамика группы.
12. Управление групповым поведением.

13. Командообразование. Типология команд.
14. Управление группами и командами. Типы рабочих групп и групповая эффективность, потенциальный показатель работы.
15. Трудовая пассивность и пути ее сокращения. Влияние групповой сплоченности на показатели работы.
16. Руководство как воздействие и его разновидности.
17. Авторитет и власть как инструменты воздействия.
18. Лидерство.
19. Источники формальной и неформальной власти и политические приемы в организации.
20. Развитие корпоративной культуры и ее влияние на организационную эффективность.
21. Изменения в организации.
22. Управление изменениями. Нововведения как фактор сопротивления персонала Управление нововведениями в организации.
23. Управление сопротивлениями персонала. Стресс.
24. Источники организационных конфликтов. Динамика конфликта.
25. Приемы управления конфликтом на личном и организационном уровне. Способы предупреждения организационных конфликтов

Приобретаемые ЗУВ при изучении основных вопросов дисциплины представлены в таблице 2.

ТАБЛИЦА 2 – Приобретаемые ЗУВ

Вопрос	Приобретаемые знания, умения, владения
1. Организационное поведение как наука	ОПК-1: Знать: Основы экономических, организационных и управленческих теорий в объеме, необходимом для успешной профессиональной деятельности ОПК-4: Владеть: Навыками выявления и оценки новых рыночных возможностей, а так же разработки бизнес-планов создания и развития новых направлений деятельности и организаций
2. Индивидуальные отличия в подходах людей к работе	ОПК-1: Уметь: Использовать знание экономической, организационной и управленческой теорий в профессиональной деятельности; осуществлять постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук
3. Вхождение сотрудника в организацию.	ОПК-1: Владеть: Навыками решения профессиональных задач на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории
4. Теории удовлетворенности работой. Отношение к работе	ОПК-1: Знать: Основы экономических, организационных и управленческих теорий в объеме, необходимом для успешной профессиональной

	<p>деятельности</p> <p>ОПК-4: Владеть: Навыками выявления и оценки новых рыночных возможностей, а так же разработки бизнес-планов создания и развития новых направлений деятельности и организаций</p>
5. Социально значимое поведение. Причастность к делам организации	<p>ОПК-1: Уметь: Использовать знание экономической, организационной и управленческой теорий в профессиональной деятельности;</p> <p>осуществлять постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук</p>
6. Понятие трудовой мотивации. Элементы трудовой мотивации. Глубинная и поверхностная мотивация.	<p>ОПК-4: Уметь: Выявлять и оценивать возможности развития организации и бизнесов с учетом имеющихся ресурсов и компетенций;</p> <p>разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых направлений деятельности и организаций</p>
7. Теории трудовой мотивации.	<p>ОПК-1: Знать: Основы экономических, организационных и управленческих теорий в объеме, необходимом для успешной профессиональной деятельности</p>
8. Создание мотивирующей работы. Создание среды, мотивирующей работу	<p>ОПК-1: Владеть: Навыками решения профессиональных задач на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории</p> <p>ОПК-4: Владеть: Навыками выявления и оценки новых рыночных возможностей, а так же разработки бизнес-планов создания и развития новых направлений деятельности и организаций</p>
9. Природа организаций. Типология организаций	<p>ОПК-4: Знать: Основные методы идентификации возможностей и угроз во внешней среде организации</p>
10. Организация как социальная среда	<p>ОПК-4: Знать: Основные методы идентификации возможностей и угроз во внешней среде организации</p> <p>ОПК-4: Уметь: Выявлять и оценивать возможности развития организации и бизнесов с учетом имеющихся ресурсов и компетенций;</p> <p>разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых направлений деятельности и организаций</p>
11. Группа – как объект управления. Группообразование. Динамика группы	<p>ОПК-4: Владеть: Навыками выявления и оценки новых рыночных возможностей, а так же разработки бизнес-планов создания и развития новых направлений деятельности и организаций</p>
12. Управление групповым поведением	<p>ОПК-1: Уметь: Использовать знание экономической, организационной и управленческой теорий в профессиональной деятельности;</p> <p>осуществлять постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук</p>
13. Командообразование. Типология команд	<p>ОПК-4: Владеть: Навыками выявления и оценки новых рыночных возможностей, а так же разработки бизнес-планов создания и развития новых направлений деятельности и организаций</p>
14. Управление группами и	<p>ОПК-1: Уметь: Использовать знание экономической,</p>

командами. Типы рабочих групп и групповая эффективность, потенциальный показатель работы	организационной и управленческой теорий в профессиональной деятельности; осуществлять постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук
15. Трудовая пассивность и пути ее сокращения. Влияние групповой сплоченности на показатели работы	ОПК-4: Владеть: Навыками выявления и оценки новых рыночных возможностей, а так же разработки бизнес-планов создания и развития новых направлений деятельности и организаций
16. Руководство как воздействие и его разновидности	ОПК-1: Владеть: Навыками решения профессиональных задач на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории
17. Авторитет и власть как инструменты воздействия	ОПК-1: Знать: Основы экономических, организационных и управленческих теорий в объеме, необходимом для успешной профессиональной деятельности
18. Лидерство	ОПК-1: Владеть: Навыками решения профессиональных задач на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории
19. Источники формальной и неформальной власти и политические приемы в организации	ОПК-4: Знать: Основные методы идентификации возможностей и угроз во внешней среде организации
20. Развитие корпоративной культуры и ее влияние на организационную эффективность	ОПК-1: Уметь: Использовать знание экономической, организационной и управленческой теорий в профессиональной деятельности; осуществлять постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук
21. Изменения в организации	ОПК-1: Владеть: Навыками решения профессиональных задач на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории ОПК-4: Уметь: Выявлять и оценивать возможности развития организации и бизнесов с учетом имеющихся ресурсов и компетенций; разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых направлений деятельности и организаций
22. Управление изменениями. Нововведения как фактор сопротивления персонала Управление нововведениями в организации	ОПК-1: Знать: Основы экономических, организационных и управленческих теорий в объеме, необходимом для успешной профессиональной деятельности ОПК-4: Уметь: Выявлять и оценивать возможности развития организации и бизнесов с учетом имеющихся ресурсов и компетенций; разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых направлений деятельности и организаций
23. Управление сопротивлениями персонала	ОПК-1: Уметь: Использовать знание экономической, организационной и управленческой теорий в профессиональной деятельности;

	осуществлять постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук
24. Источники организационных конфликтов. Динамика конфликта	ОПК-1: Знать: Основы экономических, организационных и управленческих теорий в объеме, необходимом для успешной профессиональной деятельности
25. Приемы управления конфликтом на личном и организационном уровне. Способы предупреждения организационных конфликтов	ОПК-1: Уметь: Использовать знание экономической, организационной и управленческой теорий в профессиональной деятельности; осуществлять постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук

На зачете при оценке осваиваемой компетенции используются следующие критерии:

1. Уровень усвоения материала, предусмотренного программой курса (отличный, хороший, удовлетворительный, материал не освоен).

2. Уровень раскрытия причинно-следственных связей (высокий, достаточно высокий, низкий, отсутствует).

3. Качество ответа (логичность, убежденность, общая эрудиция) (на высоком уровне, на достаточно высоком уровне, на низком уровне, ответ нелогичен или отсутствует).

При проведении зачета осуществляется оценка освоения компетенции и установление оценки. Описание шкалы оценивания компетенций представлено в таблице 3.

Таблица 3 – Описание шкалы оценивания компетенций

Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
ответ на все вопросы зачета и дополнительные вопросы	Имели место небольшие упущения в ответах на вопросы, существенным образом не снижающие их качество или имело место существенное упущение в ответе на один из вопросов, которое было устранено студентом с помощью уточняющих вопросов	Имеет место существенное упущение в ответах на вопросы, часть из которых была устранена студентом с помощью уточняющих вопросов	Имели место существенные упущения при ответах на все вопросы билета или полное несоответствие по более чем 50% материала вопросов билета

Оценочные средства для обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, ВЛАДЕНИЕ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

На всем протяжении курса имеется внутренняя взаимосвязь и преемственность всех видов работы (контактной, с преподавателем в аудитории и самостоятельной работы студента) по формированию заявленных компетенций.

Процедура организации и проведения экзаменов и зачетов определена СТ ДВГУПС 02-28-14 «Формы, периодичность и порядок текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации» (в последней редакции).

Приём зачёта осуществляется в зачётную неделю (первую неделю зачётно-экзаменационной сессии). Зачёт проводится в устной форме по перечню вопросов, вынесенных на зачёт по учебному предмету.

При явке на зачёт студент обязан иметь при себе зачётную книжку для предъявления преподавателю, осуществляющему приём зачётов. Положительная оценка, полученная студентом, отмечается преподавателем в зачётной книжке студента и в аттестационной ведомости (листе). Оценка «незачтено» отмечается преподавателем только в аттестационной ведомости (листе).

Пересдача неудовлетворительной оценки происходит согласно СТ ДВГУПС 02-28-14 «Формы, периодичность и порядок текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации» (в последней редакции).