

## Оценочные материалы при формировании рабочих программ дисциплин (модулей)

**Направление подготовки / специальность:** Менеджмент  
**Профиль / специализация:** ОПиУП  
**Дисциплина:** Теория менеджмента: организационное поведение

**Формируемые компетенции:** ОПК-1  
ОПК-4

### 1. Описание показателей, критериев и шкал оценивания компетенций.

Показатели и критерии оценивания компетенций

Объект оценки	Уровни сформированности компетенций	Критерий оценивания результатов обучения
Обучающийся	Низкий уровень Пороговый уровень Повышенный уровень	Уровень результатов обучения не ниже порогового

Шкалы оценивания компетенций при сдаче экзамена или зачета с оценкой

Достигнутый уровень результата	Характеристика уровня сформированности компетенций	Шкала оценивания Экзамен или зачет с оценкой
Низкий уровень	Обучающийся: -обнаружил пробелы в знаниях основного учебно-программного материала; -допустил принципиальные ошибки в выполнении заданий, предусмотренных программой; -не может продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании программы	Неудовлетворительно
Пороговый уровень	Обучающийся: -обнаружил знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебной и предстоящей профессиональной деятельности; -справляется с выполнением заданий, предусмотренных программой; -знаком с основной литературой, рекомендованной рабочей программой дисциплины; -допустил неточности в ответе на вопросы и при выполнении заданий по учебно-программному материалу, но обладает	Удовлетворительно
Повышенный уровень	Обучающийся: - обнаружил полное знание учебно-программного материала; -успешно выполнил задания, предусмотренные программой; -усвоил основную литературу, рекомендованную рабочей программой дисциплины; -показал систематический характер знаний учебно-программного материала; -способен к самостоятельному пополнению знаний по учебно-программному материалу и обобщению в ходе	Хорошо

Высокий уровень	Обучающийся: -обнаружил всесторонние, систематические и глубокие знания учебно-программного материала; -умеет свободно выполнять задания, предусмотренные программой; -ознакомился с дополнительной литературой; -усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплин и их значение для приобретения профессии;	Отлично
-----------------	---	---------

Шкалы оценивания компетенций при защите курсового проекта/курсовой работы

Достигнутый уровень результата	Характеристика уровня сформированности компетенций	Шкала оценивания
Низкий уровень	Содержание работы не удовлетворяет требованиям, предъявляемым к КР/КП; на защите КР/КП обучающийся не смог обосновать результаты проведенных расчетов (исследований); цель КР/КП не достигнута; структура работы нарушает требования нормативных документов; выводы отсутствуют или не отражают теоретические положения, обсуждаемые в работе; в работе много орфографических ошибок, опечаток и другие технические недостатки; язык не	Неудовлетворительно
Пороговый уровень	Содержание работы удовлетворяет требованиям, предъявляемым к КР/КП; на защите КР/КП обучающийся не смог обосновать все результаты проведенных расчетов (исследований); задачи КР/КП решены не в полном объеме, цель не достигнута; структура работы отвечает требованиям нормативных документов; выводы присутствуют, но не полностью отражают теоретические положения, обсуждаемые в работе; в работе присутствуют орфографические ошибки, опечатки; язык соответствует нормам научного стиля речи; при защите КР/КП обучающийся излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или	Удовлетворительно
Повышенный уровень	Содержание работы удовлетворяет требованиям, предъявляемым к КР/КП; на защите КР/КП обучающийся смог обосновать все результаты проведенных расчетов (исследований); задачи КР/КП решены в полном объеме, цель достигнута; структура работы отвечает требованиям нормативных документов; выводы присутствуют, но не полностью отражают теоретические положения, обсуждаемые в работе; в работе практически отсутствуют орфографические ошибки, опечатки; язык соответствует нормам научного стиля речи; при защите КР/КП полно обучающийся излагает	Хорошо
Высокий уровень	Содержание работы удовлетворяет требованиям, предъявляемым к КР/КП; на защите КР/КП обучающийся смог обосновать все результаты проведенных расчетов (исследований); задачи КР/КП решены в полном объеме, цель достигнута; структура работы отвечает требованиям нормативных документов; выводы присутствуют и полностью отражают теоретические положения, обсуждаемые в работе; в работе отсутствуют орфографические ошибки, опечатки; язык соответствует нормам научного стиля речи; при защите КР/КП обучающийся полно излагает материал, дает правильное	Отлично

Описание шкал оценивания

Компетенции обучающегося оценивается следующим образом:

Планируемый уровень результатов освоения	Содержание шкалы оценивания достигнутого уровня результата обучения			
	Неудовлетворительно Не зачтено	Удовлетворительно Зачтено	Хорошо Зачтено	Отлично Зачтено
Знать	Неспособность обучающегося самостоятельно продемонстрировать наличие знаний при решении заданий, которые были представлены преподавателем вместе с образцом их решения.	Обучающийся способен самостоятельно продемонстрировать наличие знаний при решении заданий, которые были представлены преподавателем вместе с образцом их решения.	Обучающийся демонстрирует способность к самостоятельному применению знаний при решении заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель, и при его консультативной поддержке в части	Обучающийся демонстрирует способность к самостоятельному применению знаний в выборе способа решения неизвестных или нестандартных заданий и при консультативной поддержке в части междисциплинарных связей.
Уметь	Отсутствие у обучающегося самостоятельности в применении умений по использованию методов освоения учебной дисциплины.	Обучающийся демонстрирует самостоятельность в применении умений решения учебных заданий в полном соответствии с образцом, данным преподавателем.	Обучающийся продемонстрирует самостоятельное применение умений решения заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель, и при его консультативной поддержке в части	Обучающийся демонстрирует самостоятельное применение умений решения неизвестных или нестандартных заданий и при консультативной поддержке преподавателя в части междисциплинарных связей.
Владеть	Неспособность самостоятельно проявить навык поставленной задачи по стандартному образцу повторно.	Обучающийся демонстрирует самостоятельность в применении навыка по заданиям, решение которых было показано преподавателем	Обучающийся демонстрирует самостоятельное применение навыка решения заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель, и при его консультативной поддержке в части	Обучающийся демонстрирует самостоятельное применение навыка решения неизвестных или нестандартных заданий и при консультативной поддержке преподавателя в части междисциплинарных связей

**2. Перечень вопросов и задач к экзаменам, зачетам, курсовому проектированию, лабораторным занятиям. Образец экзаменационного билета.**

## Примерный перечень вопросов к экзамену

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. Группообразование. 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

### **Компетенция ОПК-1:**

1. Организационное поведение как наука.
2. Трудовая пассивность и пути ее сокращения. Влияние групповой сплоченности на показатели работы.
3. Руководство как воздействие и его разновидности.
4. Авторитет и власть как инструменты воздействия.
5. Лидерство.
6. Источники формальной и неформальной власти и политические приемы в организации.
7. Развитие корпоративной культуры и ее влияние на организационную эффективность.
8. Изменения в организации.
9. Управление изменениями.
10. Нововведения как фактор сопротивления персонала Управление нововведениями в организации.
11. Управление сопротивлениями персонала.
12. Стресс.
13. Источники организационных конфликтов. Динамика конфликта.
14. Приемы управления конфликтом на личном и организационном уровне. Способы предупреждения организационных конфликтов

### **Компетенция ОПК-4:**

1. Индивидуальные отличия в подходах людей к работе.
2. Вхождение сотрудника в организацию.
3. Теории удовлетворенности работой. Отношение к работе.
4. Социально значимое поведение. Причастность к делам организации.
5. Понятие трудовой мотивации. Элементы трудовой мотивации. Глубинная и поверхностная мотивация.
6. Теории трудовой мотивации.
7. Создание мотивирующей работы. Создание среды, мотивирующей работу.
8. Природа организаций. Типология организаций.
9. Организация как социальная среда.
10. Группа – как объект управления. Группообразование. Динамика группы.
11. Управление групповым поведением.
12. Командообразование. Типология команд.
13. Управление группами и командами. Типы рабочих групп и групповая эффективность, потенциальный показатель работы.

Образец экзаменационного билета

Дальневосточный государственный университет путей сообщения

Кафедра (к302) Менеджмент 3 семестр, учебный год	Экзаменационный билет № по дисциплине Теория менеджмента: организационное поведение для направления подготовки / специальности 38.03.02 Менеджмент профиль/специализация Логистика	«Утверждаю» Зав. кафедрой Третьяк С.Н., канд. экон. наук, доцент «__» _____ 20__ г.
1. Вопрос 1 (ОПК-4)	Понятие трудовой мотивации. Элементы трудовой мотивации	
2. Вопрос 2 (ОПК-1)	Управление изменениями	
3. Задача (задание)	Проанализировать ситуацию	

Примечание. В каждом экзаменационном билете должны присутствовать вопросы, способствующие формированию у обучающегося всех компетенций по данной дисциплине.

**3. Тестовые задания. Оценка по результатам тестирования.**

## Примерные задания теста

### Задание 1 (компетенция ОПК-1)

Выберите правильный вариант ответа.

Выбрать правильный ответ

Признаки группы:

- а) наличие общей цели;
- б) практическое взаимодействие людей;
- в) отсутствие общей цели;
- г) формирование организационной структуры новой организации

### Задание 2 (компетенция ОПК-1)

Установить соответствие между свойствами личности и их определением:

- 1) характер;
  - 2) эмоции;
  - 3) воля;
  - 4) интраверсия.
- а) сочетание устойчивых психических особенностей человека, определяющих его поведение в жизненных обстоятельствах;
  - б) особый вид психических процессов или состояний человека, которые проявляются в переживании каких-либо значимых ситуаций, явлений и событий;
  - в) способность осуществлять свои желания, поставленные перед собой цели;
  - г) обращенность личности к внутреннему миру и внутренним объектам;
  - д) обращенность личности к внешнему миру и внешним объектам.

### Задание 3 (компетенция ОПК-1)

Установить последовательность операций процессуальных теорий мотивации:

- в) осознание человеком задачи и возможного вознаграждения за ее решение;
- д) соотнесение данной информации со своими потребностями, мотивационной структурой и возможностями;
- г) настрой человека на определенное поведение;
- б) осуществление действий;
- а) получение конкретного результата;

### Задание 4 (компетенция ОПК-4)

Основными принципами стимулирования являются:

- а) обязательность;
- б) доступность;
- в) осязаемость;
- г) необязательность

### Задание 5 (компетенция ОПК-4)

Выберите правильный вариант ответа.

Экспертная власть основана на идее:

- а) все работники – эксперты;
- б) руководитель – самый компетентный профессионал;
- в) руководитель может удовлетворить потребности подчиненных;
- г) личной симпатии

**Задание 6 (компетенция ОПК-4)**

Установить последовательность функций управления организационной культурой:

- а) оценка организационной культуры;
- б) поддержание элементов организационной культуры;
- в) формирование элементов организационной культуры;
- г) изменение организационной культуры

Полный комплект тестовых заданий в корпоративной тестовой оболочке АСТ размещен на сервере УИТ ДВГУПС, а также на сайте Университета в разделе СДО ДВГУПС (образовательная среда в личном кабинете преподавателя).

Соответствие между бальной системой и системой оценивания по результатам тестирования

устанавливается посредством следующей таблицы:

Объект оценки	Показатели оценивания результатов обучения	Оценка	Уровень результатов
Обучающийся	60 баллов и менее	«Неудовлетворительно»	Низкий уровень
	74 – 61 баллов	«Удовлетворительно»	Пороговый уровень
	84 – 75 баллов	«Хорошо»	Повышенный уровень
	100 – 85 баллов	«Отлично»	Высокий уровень

#### 4. Оценка ответа обучающегося на вопросы, задачу (задание) экзаменационного билета, зачета, курсового проектирования.

Оценка ответа обучающегося на вопросы, задачу (задание) экзаменационного билета, зачета

Элементы оценивания	Содержание шкалы оценивания			
	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
	Не зачтено	Зачтено	Зачтено	Зачтено
Соответствие ответов формулировкам вопросов (заданий)	Полное несоответствие по всем вопросам	Значительные погрешности	Незначительные погрешности	Полное соответствие
Структура, последовательность и логика ответа. Умение четко, понятно, грамотно и свободно излагать свои мысли	Полное несоответствие критерию.	Значительное несоответствие критерию	Незначительное несоответствие критерию	Соответствие критерию при ответе на все вопросы.
Знание нормативных, правовых документов и специальной литературы	Полное незнание нормативной и правовой базы и специальной литературы	Имеют место существенные упущения (незнание большей части из документов и специальной литературы по	Имеют место несущественные упущения и незнание отдельных (единичных) работ из числа обязательной	Полное соответствие данному критерию ответов на все вопросы.
Умение увязывать теорию с практикой, в том числе в области профессиональной работы	Умение связать теорию с практикой работы не проявляется.	Умение связать вопросы теории и практики проявляется редко	Умение связать вопросы теории и практики в основном проявляется.	Полное соответствие данному критерию. Способность интегрировать знания и привлекать сведения из
Качество ответов на дополнительные вопросы	На все дополнительные вопросы преподавателя даны неверные ответы.	Ответы на большую часть дополнительных вопросов преподавателя даны неверно.	1. Даны неполные ответы на дополнительные вопросы преподавателя. 2. Дан один неверный ответ на дополнительные вопросы	Даны верные ответы на все дополнительные вопросы преподавателя.

Примечание: итоговая оценка формируется как средняя арифметическая результатов элементов

Оценка ответа обучающегося при защите курсовой работы/курсового проекта

Элементы оценивания	Содержание шкалы оценивания			
	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Соответствие содержания КР/КП методике расчета	Полное несоответствие содержания КР/КП поставленным целям	Значительные погрешности	Незначительные погрешности	Полное соответствие
Качество обзора литературы	Работа в значительной степени не является самостоятельной	В значительной степени в работе использованы выводы, выдержки из других авторов	В ряде случаев отсутствуют ссылки на источник информации	Полное соответствие критерию
Использование современных информационных технологий	Современные информационные технологии, вычислительная техника не были использованы	Современные информационные технологии, вычислительная техника использованы слабо. Допущены	Имеют место небольшие погрешности в использовании современных информационных технологий,	Полное соответствие критерию
Качество графического материала в КР/КП	Не раскрывают смысл работы, небрежно оформлено, с большими отклонениями от требований ГОСТ, ЕСКД и др.	Не полностью раскрывают смысл, есть существенные погрешности в оформлении	Не полностью раскрывают смысл, есть погрешность в оформлении	Полностью раскрывают смысл и отвечают ГОСТ, ЕСКД и др.
Грамотность изложения текста КР/КП	Много стилистических и грамматических	Есть отдельные грамматические и стилистические	Есть отдельные грамматические ошибки	Текст КР/КП читается легко, ошибки
Соответствие требованиям, предъявляемым к оформлению КР/КП	Полное не выполнение требований, предъявляемых к оформлению	Требования, предъявляемые к оформлению КР/КП, нарушены	Допущены незначительные погрешности в оформлении КР/КП	КР/КП соответствует всем предъявленным требованиям
Качество доклада	В докладе не раскрыта тема КР/КП, нарушен регламент	Не соблюден регламент, недостаточно раскрыта тема	Есть ошибки в регламенте и использовании чертежей	Соблюдение времени, полное раскрытие темы КР/КП
Качество ответов на вопросы	Не может ответить на дополнительные вопросы	Знание основного материала	Высокая эрудиция, нет существенных ошибок	Ответы точные, высокий уровень эрудиции

Примечание: итоговая оценка формируется как средняя арифметическая результатов элементов