

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

**Направление подготовки / специальность:** Менеджмент  
**Профиль / специализация:** Корпоративное управление организацией в цифровой экономике  
**Дисциплина:** Современные проблемы организационного поведения

**Формируемые компетенции:**  
 УК-1  
 УК-2  
 УК-3  
 УК-6  
 ПК-1  
 ПК-2

### 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 Высокий 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 обучению 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; -проявил творческие способности в понимании учебно-	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 решения 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

1. Эволюция и современное состояние организационного поведения как научной дисциплины.
2. Современные модели организационного поведения.
3. Личность как субъект организационного поведения.
4. Источники различий в характеристиках личности
5. Проблемы изучения структуры и свойств личности.
6. Проблемы формирования и реализации карьеры
7. Понятие механизма защиты Я-концепции.
8. Проблемы персонального развития личности в организации
9. Роль и функции группы в организации. Характеристика ролей в группе по М. Белбину.
10. Проблемы управления групповым поведением.
11. Основные проявления и способы предупреждения группового единомыслия.
12. Основные формы и проблемы взаимодействия личности и группы: кооперация, слияние, конфликт.
13. Проблемы устранения сопротивления сотрудников организационным изменениям.
14. Современные теории мотивации сотрудников
15. Проблемы сочетания власти руководителя и сотрудников.
16. Проблемы лидерства в организации. Развитие лидерства.
17. Результативность организационного поведения.
18. Изменения в системе организационного поведения.
19. Теоретико-содержательные основы самоорганизации сложных систем.
20. Влияние организационной культуры на поведение сотрудников.
21. Влияние конфликтов на организационное поведение сотрудников.
22. Проблемы устранения и профилактики конфликтогенов.
23. Нововведения в организации, их влияние на организационное поведение
24. Управление организационными изменениями
25. Организационный прогресс, организационный порядок и организационная динамика.

### **Компетенция УК-1**

Эволюция и современное состояние организационного поведения как научной дисциплины

Результативность организационного поведения

Изменения в системе организационного поведения

### **Компетенция УК-2**

Понятие механизма защиты Я-концепции

Проблемы сочетания власти руководителя и сотрудников

Влияние конфликтов на организационное поведение сотрудников

### **Компетенция УК-3**

Роль и функции группы в организации.

Характеристика ролей в группе по М. Белбину.

Проблемы управления групповым поведением

Основные проявления и способы предупреждения группового единомыслия

Основные формы и проблемы взаимодействия личности и группы: кооперация, слияние, конфликт

Влияние конфликтов на организационное поведение сотрудников

### **Компетенция УК-6**

Личность как субъект организационного поведения.

Источники различий в характеристиках личности

Проблемы изучения структуры и свойств личности.

Проблемы лидерства в организации. Развитие лидерства

### **Компетенция ПК-1**

Проблемы персонального развития личности в организации

Проблемы устранения сопротивления сотрудников организационным изменениям

Влияние организационной культуры на поведение сотрудников

. Нововведения в организации, их влияние на организационное поведение

Управление организационными изменениями

Организационный прогресс, организационный порядок и организационная динамика

### **Компетенция ПК-2**

Современные модели организационного поведения.

Проблемы формирования и реализации карьеры

Современные теории мотивации сотрудников

Теоретико-содержательные основы самоорганизации сложных систем

## Примерные практические задачи (задания) и ситуации

### Компетенция УК-1

Уровень Я-концепции	Характеристика
1) Физический образ-Я (Схема тела)	а) связана с потребностью человека в принадлежности к общности и обусловленная стремлением быть в этой общности
2) Социальная идентичность	б) характеризующий знания о себе в сравнении с другими людьми и придающий индивиду ощущение собственной уникальности, обеспечивает потребности в самоопределении и самореализации
3) Дифференцирующий образ-Я	в) обусловлен потребностью в физическом благополучии организма

### Компетенция УК-2

Дайте соответствующую характеристику для вида статуса

Вид статуса	Характеристика
1) Социальный	
2) Политический	
3) Конституционный	
4) Правовой	

### Компетенция УК-3

Укажите соответствующее описание для теории группообразования.

Теории	Описание
1) Теория близости	а) чем больше общих задач – тем больше взаимодействие, тем сильнее чувства. чем сильнее чувства – тем больше стремление к совместной деятельности
2) Теория равновесия	б) люди стремятся к взаимодействию в том случае, когда вознаграждение превышает затраты
3) Теория обмена	в) люди объединяются вследствие общих установок и ценностей (работа, карьера, друзья, образ жизни )
4) Теория формирования групп ( Д. Хоманс)	г) люди объединяются в силу пространственной или географической близости

### Компетенция УК-6

Установите соответствующие типы для вида роли руководителя.

Вид роли руководителя	Тип роли руководителя
1) Межличностные	а) Приемщик информации, Распространитель информации, Представитель
2) Информационные	б) Предприниматель, Распределитель ресурсов, Ведущий переговоры
3) Связанные с принятием решений	в) Главный руководитель, Лидер, Посредник

**Компетенция ПК-1****Укажите соответствующую характеристику для подходов к оценке качества трудовой жизни.**

<b>Название подхода</b>	<b>Характеристика</b>
1) Метод абсолютной оценки	а) Основан на анализе ощущений наемных работников...
2) Метод относительной оценки	б) Основан на сопоставлении с едиными критериями
3) Метод субъективной оценки	в) Учитывает частные или локальные критерии

Образец экзаменационного билета

Дальневосточный государственный университет путей сообщения		
Кафедра (к302) Менеджмент 2 семестр, учебный год	Экзаменационный билет № по дисциплине Современные проблемы организационного поведения для направления подготовки / специальности 38.04.02 Менеджмент профиль/специализация Корпоративное управление организацией в цифровой экономике	«Утверждаю» Зав. кафедрой Третьяк С.Н., канд. экон. наук, доцент «__» _____ 20__ г.
1. Вопрос 1	Современные модели организационного поведения	
2. Вопрос 2	Проблемы управления групповым поведением	
3. Задача (задание) поведение (компетенция)	Привести пример влияния организационной культуры на организационное	

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

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

#### Компетенция УК-2

##### 1) Организационное обучение – это ...

- а) процесс приобретения знаний и использования информации, позволяющий успешно адаптироваться к изменяющимся обстоятельствам;
  - б) интегральное понятие, всесторонне характеризующее уровень и степень благосостояния, социального и духовного развития человека;
  - в) процесс приобретения навыков и использования информации, позволяющий успешно адаптироваться к изменяющимся обстоятельствам;
- целенаправленная организованная совокупность информационных процессов с использованием средств вычислительной техники.

#### Компетенция УК-6

##### 2) Внутренняя структура личности включает в себя:

- а) психологические потребности, способности (опыт, навыки, умения);
- б) психологическое состояние, сложившееся в сознании (потребности, интересы, идеалы, убеждения, установки);
- в) психические свойства (восприятие, мышление, память, эмоции);
- г) физиологические, наследственные качества (темперамент, пол, возраст).

##### 3) Личный статус – это ...

- а) положение человека, которое он автоматически занимает как представитель конкретной социальной группы (профессиональной, национальной и т.д.);
- б) положение, которое человек занимает в малой (или первичной) группе, в зависимости от того, как он оценивается по своим индивидуальным качествам;
- в) совокупность всех статусов, занимаемых данным индивидом;
- г) положение человека в окружающей среде с его социально-бытовыми условиями, обстановками, в которой совокупность людей связаны общностью условий.

##### 4) Термин «Я-концепция» появился в научном языке ...

- а) на рубеже 18-19 вв.;
- б) в начале 19 в.;
- в) на рубеже 19-20 вв.;
- г) в конце 19 в.

##### 5) В рамках какой сферы развивалась Я-концепция?

- а) трудовой психологии;
  - б) гуманистической психиатрии;
  - в) социальной психологии;
- гуманистической психологии.

#### Компетенция УК-3

##### б) Признаки группы включают в себя:

- а) наличие общей цели, психологическое признание членами группы друг друга, практическое взаимодействие людей, наличие определенной культуры;
- б) наличие общей методики, социальное признание членами группы друг друга, практическое взаимодействие людей, наличие определенной культуры;
- в) наличие общей цели, социальное признание членами группы друг друга, психологическое взаимодействие людей, наличие определенной культуры;
- г) наличие общей методики, психологическое признание членами группы друг друга, практическое взаимодействие людей, наличие определенной ценностей.

**7) Этапы формирования группы включают в себя:**

- а) зарождение и структурирование группы, приобретение и формирование навыков, возникновение конфликтов, достижение внутреннего единства, дальнейшее развитие или разрушение;
- б) зарождение и формирование группы, приобретение и накопление навыков, возникновение конфликтов, достижение внутреннего единства, дальнейшее развитие или разрушение;
- в) формирование идеи, приобретение и структуризация навыков, возникновение конфликтов, достижение общих целей, дальнейшее развитие или разрушение;
- г) формирование группы, приобретение и накопление знаний, возникновение конфликтов, достижение общих целей, дальнейшее распространение или разрушение.

**Компетенция ПК-1**

**8) Самообучающаяся организация появляется там, где человеческие ресурсы и талант становятся наиболее важным фактором производительности и целью инвестиций, но печальной статистикой являются:**

- а) Более 75% вновь созданных фирм не доживают до своего двухлетнего дня рождения.
  - б) До пятилетнего доживает около 15%.
  - в) Более 70% вновь созданных фирм не доживают до своего двухлетнего дня рождения.
- Г) Верны все утверждения

**Какие подходы к оценке качества трудовой жизни выделяют в организационном поведении:**

- а) Метод абсолютной оценки.
  - б) Метод относительного анализа.
  - в) Метод объективной оценки.
- Г) Верны все утверждения.

**9) Какие методы изучения личности выделяют в организационном поведении?**

- а) Наблюдение, опрос, деловые игры, анализ конкретных управленческих ситуаций, общественные поручения.
  - б) Наблюдение, анализ, деловые переговоры, пробные перемещения, общественные поручения.
  - в) Наблюдение, опрос, деловые переговоры, анализ конкретных управленческих ситуаций, общественные поручения.
- Г) Верны все утверждения.

**Компетенция ПК-2**

**10) Принципы организации командной деятельности включают в себя следующее:**

- а) Отбор членов команды осуществляется с учетом их навыков, умений и возможностей.
  - б) Четкие правила поведения членов команды и определение методов совместной работы.
  - в) Постоянные командные взаимодействия, выделение этапов работы для общения – обмена новой информацией.
- Г) Верны все утверждения

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

<p>Качество ответов на дополнительные вопросы</p>	<p>На все дополнительные вопросы преподавателя даны неверные ответы.</p>	<p>Ответы на большую часть дополнительных вопросов преподавателя даны неверно.</p>	<p>1. Даны неполные ответы на дополнительные вопросы преподавателя. 2. Дан один неверный ответ на дополнительные вопросы</p>	<p>Даны верные ответы на все дополнительные вопросы преподавателя.</p>
---	--	--	--	--

Примечание: итоговая оценка формируется как средняя арифметическая результатов элементов