



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«ИРКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ФГБОУ ВО «ИГУ»

Факультет бизнес-коммуникаций и информатики

Кафедра предпринимательства и управления в сфере услуг и рекламы

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине Б1.В.06 Организационное поведение

направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

направленность (профиль) Управление персоналом

Одобен
УМК факультета бизнес-коммуникаций
и информатики

Разработан в соответствии с ФГОС ВО

с учетом требований проф. стандарта

Председатель УМК

В.К. Карнаухова

ФИО, должность, ученая степень, звание

подпись, печать

Разработчики:


(подпись)

доцент

(занимаемая должность)

В.Н. Чипизубова

(инициалы, фамилия)

Цель фонда оценочных средств. Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Б1.В.06 Организационное поведение». Перечень видов оценочных средств соответствует рабочей программе дисциплины.

Фонд оценочных средств включает контрольные материалы для проведения текущего контроля (в следующих формах: тест, устный опрос, практическое задание, доклад-/презентация, контрольная работа, деловая игра) и промежуточной аттестации в форме вопросов и заданий к экзамену.

Структура и содержание заданий – задания разработаны в соответствии с рабочей программой дисциплины «Б1.В.06 Организационное поведение».

1. Паспорт фонда оценочных средств

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
ПК-3 Знает основы профессионального развития персонала, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, процессы обучения, адаптации и стажировки персонала, организации работы с кадровым резервом	ПК-3.1	Знает системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала
	ПК-3.2	Умеет определять краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала и построения его профессиональной карьеры
	ПК-3.3	Владеет навыками анализа эффективности мероприятий по развитию персонала, подготовки предложений по развитию

2. Показатели и критерии оценивания компетенций, шкалы оценивания

2.1. Показатели и критерии оценивания компетенций

№ п/п	Раздел, тема	Код индикатора компетенции	Наименование ОС	
			ТК	ПА
1	Понятие и методы исследования организационного поведения	ПК-3.2	Тест, УО, Пз	Тест
2	История становления и направления развития организационного поведения	ПК-3.1	Тест, УО, Д	Тест
3	Индивидуальные особенности личности и их проявление в организационном поведении	ПК-3.3, ПК-3.2	Тест, УО, Пз	Тест
4	Отношение к работе, коллегам и организации	ПК-3.2, ПК-3.3	Тест, Пз, КР	Тест

№ п/п	Раздел, тема	Код индикатора компетенции	Наименование ОС	
			ТК	ПА
5	Рабочие группы и групповая динамика	ПК-3.1, ПК-3.3	Тест, Пз, Деловая игра	Тест
6	Деловое общение и организационные коммуникации	ПК-3.2, ПК-3.3	Тест, Пз	Тест
7	Управление поведением организации	ПК-3.1, ПК-3.3	Тест, Пз, Д	Тест
8	Формирование и управление репутацией организации	ПК-3.1, ПК-3.3, ПК-3.2	Тест, Пз, Д	Тест

2.2. Критерии оценивания результатов обучения для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Оценочное средство	Критерии оценивания	Шкала оценивания
Тест	Студентом даны правильные ответы на 71%-100% заданий	Зачтено
	Студентом даны правильные ответы менее чем на 70% заданий	Незачтено
Устный опрос	1. Знает понятия основных разделов программы изучаемого курса; 2. Приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок при ответе; 3. Достаточно последовательно и логично излагает теоретический материал, допуская лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности; 4. Показывает всесторонние, систематизированные, глубокие знания учебной программы дисциплины и умение уверенно применять их	Зачтено
	1. Фрагментарные знания базовых понятий; 2. Слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, отсутствуют необходимые умения и навыки; 3. Допущены грубые ошибки и незнание терминологии, отказ отвечать на дополнительные вопросы, знание которых необходимо для получения положительной оценки; 4. Ответ содержит существенные пробелы в знаниях основного содержания темы	Незачтено

Оценочное средство	Критерии оценивания	Шкала оценивания
Практическое задание	Задание выполнено верно. Выбран оптимальный путь решения. Присутствует развернутое описание алгоритма решения	Зачтено
	В работе получен неверный ответ, связанный с грубыми ошибками допущенными в ходе решения, либо решение отсутствует полностью	Незачтено
Доклад/презентация	Обучающийся демонстрирует удовлетворительное знание материала, ориентируется в вопросах по теме. Обладает удовлетворительными навыками публичного выступления	Зачтено
	Обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале, допускает существенные ошибки, выступает неуверенно, с большими затруднениями	Незачтено
Контрольная работа	Студент правильно выполнил поставленное задание. Написал решения задач в установленной форме, представил решения большинства/всех заданий, предусмотренных в работе. Студент может частично или полно объяснить полученные результаты	Зачтено
	Студент не выполнил все задания работы и не может объяснить полученные результаты	Незачтено
Деловая игра	Студентами демонстрируется высокое качество анализа вариантов аргументов. Высокий уровень защиты избранного варианта: умение излагать основные положения излагаются четко и корректно, точка зрения аргументирована, ответы на вопросы оппонентов полные и развернутые. Регламент точно соблюден. Дискуссия ведется умело. Активное участие в команде как оппонента при обсуждении вариантов других команд. Активная работа в команде во время групповой работы	Зачтено
	Студентами не представлены варианты аргументов. Защита избранного варианта: основные положения не излагаются, точка зрения не аргументирована, не отвечают на вопросы оппонентов. Регламент не соблюден. Студенты не участвуют в дискуссии. Не участвует в команде как оппонент при обсуждении вариантов других команд. Не участвует в работе команды во время групповой работы	Незачтено

2.3. Оценочные средства для текущего контроля (примеры)

2.3.1. Материалы для компьютерного тестирования обучающихся

Общие критерии оценивания

Процент правильных ответов	Оценка
91% – 100%	5 (отлично)
81% – 90%	4 (хорошо)
71% – 80%	3 (удовлетворительно)
Менее 70%	2 (неудовлетворительно)

Соответствие вопросов теста индикаторам формируемых и оцениваемых компетенций

№ вопроса в тесте	Код индикатора компетенции
1	ПК-3.2
2	ПК-3.3
3	ПК-3.2
4	ПК-3.2, ПК-3.3
5	ПК-3.1
6	ПК-3.1, ПК-3.3
7	ПК-3.1, ПК-3.3
8	ПК-3.2, ПК-3.3
9	ПК-3.1, ПК-3.3
10	ПК-3.2
11	ПК-3.1, ПК-3.3
12	ПК-3.2, ПК-3.3
13	ПК-3.1, ПК-3.3
14	ПК-3.2, ПК-3.3
15	ПК-3.1, ПК-3.3

Ключ ответов

№ вопроса в тесте	Номер ответа (или ответ, или соответствие)
1	b
2	a
3	b
4	b
5	b
6	d
7	b
8	d
9	b
10	b
11	a
12	c
13	a

№ вопроса в тесте	Номер ответа (или ответ, или соответствие)
14	b
15	b

Перечень тестовых вопросов

№ 1. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Внешние требования к поведению человека, в том числе в организации, обуславливают:

- a. нормы нравственности
- b. нормы морали

№ 2. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Поведение сотрудника, обусловленное внешними стимулами (ролевые нормы и требования), называется:

- a. реактивным
- b. проактивным

c. эталонным

№ 3. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Осознаваемая причина действий и поступков личности определяются как:

- a. миссия
- b. мотив
- c. цель
- d. задача

№ 4. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Коммуникации в организации — это:

- a. Система информационных связей
- b. Обмен информацией в процессе совместной деятельности
- c. Совокупность организационных связей в системе совместной деятельности людей
- d. Обратная связь в системе управления

№ 5. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Главный вывод школы человеческих отношений состоял в том, что

- a. бессознательные процессы играют более значимую роль в формировании поведения
- b. производительность труда рабочих зависит от социальных условий, внимания менеджера

c. человек имеет право быть самим собой, сохраняя уникальность и неповторимость

№ 6. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Для какого стиля лидерства характерны высокая степень заботы о людях и низкая степень заботы о рабочих процессах:

- a. либеральное руководство
- b. групповое (командное) руководство
- c. примитивное руководство
- d. социальное руководство

№ 7. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Для какого стиля лидерства характерно сочетание "высокий уровень поддержки и низкий уровень директивности"

- a. наставнический
- b. поддерживающий
- c. делегирующий

№ 8. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Осознанное внешнее согласие с группой при внутреннем расхождении с ее позицией определяется понятием

- a. убеждение
- b. мода
- c. заражение
- d. конформность

№ 9. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Удовлетворение потребностей работника в самореализации является содержательной характеристикой:

- a. поддерживающей модели
- b. коллегиальной модели
- c. патерналистской модели
- d. автократической модели

№ 10. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Организационное поведение – это наука о...

- a. технологиях управления персоналом
- b. трудовых взаимодействиях индивидов и рабочих групп в организации
- c. целях и процессах управления
- d. основных характеристиках организации как системы

№ 11. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Ролевой конфликт в организации связан с:

- a. одновременным исполнением работником нескольких социальных ролей
- b. противоречивыми требованиями к работнику со стороны руководителя
- c. навязыванием человеку социальной роли
- d. кризисом самоидентификации

№ 12. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Умышленное и скрытое противодействие человека или группы людей внутри организации выполнению задач, стоящих перед компанией, называется:

- a. надрольное поведение
- b. презентеизм
- c. саботаж
- d. обструкционизм

№ 13. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Какая модель организационного поведения ориентирована на удовлетворение потребностей работников в самореализации и реализуется в случае высокого уровня

самодисциплины сотрудников и их способности к командному взаимодействию:

- a. коллегиальная модель
- b. автократическая модель
- c. поддерживающая модель
- d. патерналистская модель

№ 14. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Устные коммуникации окажутся предпочтительнее, если сообщение является сложным, двусмысленным, персональным

- a. да
- b. нет

№ 15. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Что из перечисленного является фактором, понижающим сплоченность рабочей группы:

- a. межгрупповая конкуренция
- b. большая численность группы
- c. частота взаимодействий

2.3.2. Практические задания для оценки компетции «ПК-3.2»

№ 1. Семинар №2.

Решение практических поведенческих ситуаций:

1. Виды контрпродуктивного поведения, направленные на организацию (саботаж, абсентеизм, презентеизм, мошенничество);
2. Виды контрпродуктивного поведения, направленные на людей в организации (физическое, психологическое насилие, политическая девиация).

№ 2. Семинар №6.

Выполнение практических заданий по самодиагностике, определение личных качеств для успешной проф.реализации.

1. Самостоятельно ознакомиться с терминологией и ключевыми понятиями Теории поколений: поколение, поколение X, поколение Y, поколение Z в соответствии с представлениями российской школы поколений (<https://rugenations.su>);
2. Ознакомиться с предложенным материалами по данной теории + самостоятельный поиск информации;
3. Оформить таблицу с анализом поколений по указанным характеристикам.

Провести анализ сцен художественного фильма "Основатель" (история создания компании "Макдональдс").

Определите, какие сцены демонстрируют этичное и неэтичное поведение героев. Письменно опишите кратко, разделив на группы. Анализ можно оформить в виде таблицы.

№ 3. Семинар №12.

Выполнение кейсов по анализу пользы и вреда слухов в организации.

Пример кейса:

Коллектив отдела рекламы компании «В...», которым руководила Наталья М., был исключительно женским. Однажды, проходя мимо кухни, она услышала разговор двух

сотрудниц ее отдела – Марии и Ирины. Они обсуждали ее внешний вид. Затем они переключились на ее профессиональные компетенции, которые тоже были подвергнуты критике. Наталья зашла на кухню, и по ее лицу было видно, что она слышала разговор, хотя и старалась сделать вид, что ничего не произошло. Через какое-то время Мария и Ирина стали замечать, что их руководитель держится с ними более отстранено, чем прежде, и к тому же она начала придирается по мелочам. Но главной неожиданностью стало то, что в конце месяца они не получили премию. Наталья обосновала это тем, что ими не были соблюдены сроки подготовки рекламных буклетов и качество работы не соответствует установленным в компании требованиям. Объяснения сотрудниц, что сроки были нарушены не по их вине, остались без внимания. После анализа последних событий Мария и Ирина пришли к выводу, что причина такого поведения Натальи – услышанный разговор на кухне. Они решили обратиться в Маргарите Д., руководителю отдела персонала, чтобы она помогла им разобраться в ситуации и наладить отношения с Натальей.

Задание. Помогите Маргарите Д. найти выход из сложившейся ситуации. То есть предложите свое решение кейса, ответив на следующие вопросы:

В чем ошибка Натальи и какие рекомендации ей можно дать относительно ее поведения, после того как она услышала разговор?

Возможно ли наладить отношения между Натальей и ее подчиненными и как это сделать?

Что необходимо предпринять, чтобы подобные разговоры не возникали между работниками?

В чем ошибка Натальи и какие рекомендации ей можно дать относительно ее поведения, после того как она услышала разговор?

2.3.3. Практические задания для оценки компетенции «ПК-3.3»

№ 4. Семинар №12.

Выполнение кейсов по анализу пользы и вреда слухов в организации.

Пример кейса:

Коллектив отдела рекламы компании «В...», которым руководила Наталья М., был исключительно женским. Однажды, проходя мимо кухни, она услышала разговор двух сотрудниц ее отдела – Марии и Ирины. Они обсуждали ее внешний вид. Затем они переключились на ее профессиональные компетенции, которые тоже были подвергнуты критике. Наталья зашла на кухню, и по ее лицу было видно, что она слышала разговор, хотя и старалась сделать вид, что ничего не произошло. Через какое-то время Мария и Ирина стали замечать, что их руководитель держится с ними более отстранено, чем прежде, и к тому же она начала придирается по мелочам. Но главной неожиданностью стало то, что в конце месяца они не получили премию. Наталья обосновала это тем, что ими не были соблюдены сроки подготовки рекламных буклетов и качество работы не соответствует установленным в компании требованиям. Объяснения сотрудниц, что сроки были нарушены не по их вине, остались без внимания. После анализа последних событий Мария и Ирина пришли к выводу, что причина такого поведения Натальи – услышанный разговор на кухне. Они решили обратиться в Маргарите Д., руководителю отдела персонала, чтобы она помогла им разобраться в ситуации и наладить отношения с Натальей.

Задание. Помогите Маргарите Д. найти выход из сложившейся ситуации. То есть предложите свое решение кейса, ответив на следующие вопросы:

В чем ошибка Натальи и какие рекомендации ей можно дать относительно ее поведения, после того как она услышала разговор?

Возможно ли наладить отношения между Натальей и ее подчиненными и как это сделать?

Что необходимо предпринять, чтобы подобные разговоры не возникали между работниками?
В чем ошибка Натальи и какие рекомендации ей можно дать относительно ее поведения, после того как она услышала разговор?

№ 5. Семинар №14.

Представление к обсуждению ответов на вопросы, с подготовкой примеров, исследований, экспертных представлений для представления аргументации:

1. М. Л. Кинг говорил: «Пока в мире существует бедность, я не могу быть богатым... Пока в мире свирепствуют болезни, я не могу быть здоровым... Я не могу стать тем, кем хотел бы быть до тех пор, пока ты не стал тем, кем хотел стать». Обсудите это утверждение. Может ли оно быть верно и для организаций?

2. Сравните два подхода к принятию этически верных решений: утилитарный и морально-правовой. Какой из них, по-вашему, является наилучшим сегодня и почему?

3. Должен ли предприниматель в современной России выполнять социальные обязательства? Если да, то в каких формах, масштабах — фирмы, региона, страны?

2.3.4. Практические задания для оценки компетенции «ПК-3.1»

№ 6. Семинар №14.

Представление к обсуждению ответов на вопросы, с подготовкой примеров, исследований, экспертных представлений для представления аргументации:

1. М. Л. Кинг говорил: «Пока в мире существует бедность, я не могу быть богатым... Пока в мире свирепствуют болезни, я не могу быть здоровым... Я не могу стать тем, кем хотел бы быть до тех пор, пока ты не стал тем, кем хотел стать». Обсудите это утверждение. Может ли оно быть верно и для организаций?

2. Сравните два подхода к принятию этически верных решений: утилитарный и морально-правовой. Какой из них, по-вашему, является наилучшим сегодня и почему?

3. Должен ли предприниматель в современной России выполнять социальные обязательства? Если да, то в каких формах, масштабах — фирмы, региона, страны?

2.3.5. Доклады/презентации для оценки компетенции «ПК-3.1»

№ 7. Семинар №4.

1. Подготовка докладов по истории становления и развития школы поведенческих наук, ее основоположниках и исследованиях:

Крис Арджирис, Ренсис Лайкерт, Дуглас Мак-Грегор, Фредерик Герцберг, Абрахам Маслоу, Элтон Мэйо.

2. Представление на проверку в письменном виде эссе.

"Человек в современном цифровом мире: особенности социального поведения".

Цель эссе - сформулировать и выразить текстом свою точку зрения, представив ряд аргументов.

При выполнении работы рекомендовано использование текстов научных статей, экспертных суждений, видеоконтент (дискуссии, круглые столы, открытые лекции). В завершении эссе привести список источников информации.

"Цифровая трансформация личности в контексте современной реальности"
http://intelros.ru/readroom/credo_new/kr3-2021/45274-cifrovaya-transformaciya-lichnosti-v-kontkste-sovremennoy-realnosti.html

"Человек в цифровом мире" <https://cyberpsy.ru/articles/degumanizaciya-lichnosti/>

"Влияние современных информационных технологий на картину мира человека"

№ 8. Семинар №15.

Подготовка презентаций с примерами социально ответственного поведения организаций.

Для подготовки рекомендовано использование открытой публичной информации - корпоративной социальной отчетности отечественных компаний.

<https://rspp.ru/tables/non-financial-reports-library/>

https://rspp.ru/sustainable_development/registr/

2.3.6. Доклады/презентации для оценки компетенции «ПК-3.3»

№ 9. Семинар №15.

Подготовка презентаций с примерами социально ответственного поведения организаций.

Для подготовки рекомендовано использование открытой публичной информации - корпоративной социальной отчетности отечественных компаний.

<https://rspp.ru/tables/non-financial-reports-library/>

https://rspp.ru/sustainable_development/registr/

№ 10. Семинар №17.

Защита рефератов по выбранным темам.

1. Особенности управления человеческими ресурсами в транснациональных корпорациях. 2. Демографические изменения в рабочей силе: новые способы управления в условиях разнообразия. 3. «Обезжиривание» организаций: даунсайзинг и аутсорсинг. 4. Дистанционное присутствие на работе. 5. Этические ценности в принятии решений и поведении менеджера. 6. Теория взаимодействия личности и ситуации как основа для понимания организационного поведения. 7. «Большая пятерка черт личности»: возможности применения в организационном поведении. 8. Практика применения типологий личности в изучении организационного поведения. 9. Роль эмоционального интеллекта в профессиональной деятельности менеджера по персоналу. 10. Индивидуальный стиль: понятие и условия формирования. 11. Влияние эмоций и настроения на организационное поведение. 12. Эмоциональная саморегуляция и самоконтроль: сходство и различия. 13. Ведущие факторы возникновения организационного стресса. 14. Синдром «эмоционального выгорания» и способы его коррекции. 15. Организационные программы и индивидуальные методы преодоления стресса. 16. Мотивационно-гигиеническая теория удовлетворенности работой и теория ценностей: достоинства и ограничения. 17. Организационная приверженность: значение, основные типы и формирование. 18. Организационная справедливость как фактор повышения мотивации. 19. Ролевое поведение в рабочей группе: разнообразие ролей. 20. Влияние групповых норм на эффективность работы. 21. Источники должностной и личностной власти в организации. 22. Факторы групповой сплоченности и ее влияние на организационное поведение. 23. Отличие современной самоуправляемой команды от традиционной рабочей группы. 24. Виртуальные команды: особенности взаимодействия и управления. 25. Особенности вербальных и невербальных коммуникаций. 26. Регулятивная функция коммуникации: умение убеждать. 27. Эффекты межличностного восприятия: «ореола», новизны, стереотипизации и др. 28. Слухи в организации: условия возникновения и последствия для организации. 29. Качества современного лидера и эффективные стили лидерства. 30. Концепция «заменителей» и «нейтрализаторов» лидерства. 31. Харизматическое лидерство: требования к лидеру и условия возникновения. 32. Теории трансформационного лидерства. 33. Управление организационной культурой как «мягкий»

метод управления организацией.34. Факторы становления и способы поддержки организационной культуры.35. Особенности организационной культуры в условиях развития цифровой экономики.

2.3.7. Доклады/презентации для оценки компетенции «ПК-3.2»

№ 11. Семинар №17.

Защита рефератов по выбранным темам.

1. Особенности управления человеческими ресурсами в транснациональных корпорациях. 2. Демографические изменения в рабочей силе: новые способы управления в условиях разнообразия. 3. «Обезжиривание» организаций: даунсайзинг и аутсорсинг. 4. Дистанционное присутствие на работе. 5. Этические ценности в принятии решений и поведении менеджера. 6. Теория взаимодействия личности и ситуации как основа для понимания организационного поведения. 7. «Большая пятерка черт личности»: возможности применения в организационном поведении. 8. Практика применения типологий личности в изучении организационного поведения. 9. Роль эмоционального интеллекта в профессиональной деятельности менеджера по персоналу.10. Индивидуальный стиль: понятие и условия формирования. 11. Влияние эмоций и настроения на организационное поведение.12. Эмоциональная саморегуляция и самоконтроль: сходство и различия.13. Ведущие факторы возникновения организационного стресса.14. Синдром «эмоционального выгорания» и способы его коррекции.15. Организационные программы и индивидуальные методы преодоления стресса.16. Мотивационно-гигиеническая теория удовлетворенности работой и теория ценностей: достоинства и ограничения.17. Организационная приверженность: значение, основные типы и формирование.18. Организационная справедливость как фактор повышения мотивации.19. Ролевое поведение в рабочей группе: разнообразие ролей.20. Влияние групповых норм на эффективность работы.21. Источники должностной и личностной власти в организации.22. Факторы групповой сплоченности и ее влияние на организационное поведение.23. Отличие современной самоуправляемой команды от традиционной рабочей группы.24. Виртуальные команды: особенности взаимодействия и управления.25. Особенности вербальных и невербальных коммуникаций.26. Регулятивная функция коммуникации: умение убеждать.27. Эффекты межличностного восприятия: «ореола», новизны, стереотипизации и др.28. Слухи в организации: условия возникновения и последствия для организации.29. Качества современного лидера и эффективные стили лидерства.30. Концепция «заменителей» и «нейтрализаторов» лидерства.31. Харизматическое лидерство: требования к лидеру и условия возникновения.32. Теории трансформационного лидерства.33. Управление организационной культурой как «мягкий» метод управления организацией.34. Факторы становления и способы поддержки организационной культуры.35. Особенности организационной культуры в условиях развития цифровой экономики.

2.3.8. Контрольные работы для оценки компетенции «ПК-3.3»

№ 12. Семинар №8.

Выполнить письменно контрольную работу по вариантам.

Пример контрольной работы (вариант 1):

1. Под влиянием каких стимулов формируется проактивное поведение сотрудника.

Приведите 4-5 примеров проактивного поведения менеджера по персоналу.

2. Сформулируйте, какое можно дать определение гражданскому (надролевому) поведению сотрудников.

3. Выделите формы гражданской активности сотрудника по отношению:

- к коллегам (руководителям) организации;
- к организации непосредственно.

4. Какие факторы (индивидуальные и организационные) влияют на готовность персонала проявлять гражданское поведение?

Какие факторы определяют для вас желание и готовность проявить гражданское поведение?

5. Определите последствия гражданского поведения персонала для организации, для сотрудника.

2.3.9. Деловые игры для оценки компетенции «ПК-3.1»

№ 13. Семинар №10.

Участие в деловой игре "Башни" по развитию навыков командного взаимодействия в заданных условиях.

Цель: Отработать навыки работы в команде и схемы командного взаимодействия. Выявить роли участников команд (по модели Р. Белбина) Способствовать сплочению команды. Помочь снять напряжение. Мотивировать участников к совместной деятельности.

Инструментарий: Листы ватмана А1, бумага А4, цветные карандаши (фломастеры), степлеры со скрепками, ножницы.

Содержание:

1. Участники делятся на команды. Совместно решают что будет символизировать проектируемая башня, ее название. Разрабатывается чертеж башни. Время - 15 мин.

2. Команды сдают свои разработки и далее они распределяются между командами так, чтобы проектирование башни и ее исполнение не повторялись.

3. Команды начинают строить башню из бумаги. Командам дается на построение башни максимум 30-45 минут. Во время работы команды участникам других команд запрещается продолжать обсуждение предстоящего строительства. После построения башни члены команды должны представить макет башни - результат совместного строительства. Оцениваются характеристики: Соответствие чертежу, высота - не менее 1 м., устойчивость конструкции.

4. После окончания выступлений каждой команды по очереди, проводится обсуждение групповое обсуждение по приведенным ниже вопросам.

- Как прошло обсуждение выполнения задания?
- Как распределились роли в команде?
- Все ли параметры учли участники команды: время, высота, устойчивость, соответствие проекту?
- Что помогало при выполнении задания?, что мешало?
- Какие преимущества у командного исполнения заданий? Какие сложности?

2.3.10. Деловые игры для оценки компетенции «ПК-3.3»

№ 14. Семинар №10.

Участие в деловой игре "Башни" по развитию навыков командного взаимодействия в заданных условиях.

Цель: Отработать навыки работы в команде и схемы командного взаимодействия.

Выявить роли участников команд (по модели Р. Белбина) Способствовать сплочению команды. Помочь снять напряжение. Мотивировать участников к совместной деятельности.

Инструментарий: Листы ватмана А1, бумага А4, цветные карандаши (фломастеры), степлеры со скрепками, ножницы.

Содержание:

1. Участники делятся на команды. Совместно решают что будет символизировать проектируемая башня, ее название. Разрабатывается чертеж башни. Время - 15 мин.

2. Команды сдают свои разработки и далее они распределяются между командами так, чтобы проектирование башни и ее исполнение не повторялись.

3. Команды начинают строить башню из бумаги. Командам дается на построение башни максимум 30-45 минут. Во время работы команды участникам других команд запрещается продолжать обсуждение предстоящего строительства. После построения башни члены команды должны представить макет башни - результат совместного строительства. Оцениваются характеристики: Соответствие чертежу, высота - не менее 1 м., устойчивость конструкции.

4. После окончания выступлений каждой команды по очереди, проводится обсуждение групповое обсуждение по приведенным ниже вопросам.

— Как проходило обсуждение выполнения задания?

— Как распределились роли в команде?

— Все ли параметры учли участники команды: время, высота, устойчивость, соответствие проекту?

— Что помогало при выполнении задания?, что мешало?

— Какие преимущества у командного исполнения заданий? Какие сложности?

3. Промежуточная аттестация

3.1. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности

Экзамен является заключительным этапом процесса формирования компетенций обучающегося при изучении дисциплины и имеет целью проверку и оценку знаний обучающегося по теории, и применению полученных знаний, умений и навыков при решении практических задач.

Экзамен проводится по расписанию, сформированному учебно-методическим управлением, в сроки, предусмотренные календарным учебным графиком. Экзамен принимается преподавателем, ведущим лекционные занятия.

Экзамен проводится только при предъявлении обучающимся зачетной книжки и при условии выполнения всех контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом и рабочей программой дисциплины. Обучающимся на экзамене представляется право выбрать один из билетов. Время подготовки к ответу составляет 30 минут. По истечении установленного времени обучающийся должен ответить на вопросы экзаменационного билета. Результаты экзамена оцениваются по четырехбалльной системе и заносятся в зачетно-экзаменационную ведомость и зачетную книжку. В зачетную книжку заносятся только положительные оценки. Подписанный преподавателем экземпляр ведомости сдается не позднее следующего дня в деканат.

В случае неявки обучающегося на экзамен в зачетно-экзаменационную ведомость

делается отметка «не явка». Обучающиеся, не прошедшие промежуточную аттестацию по дисциплине, должны ликвидировать академическую задолженность в установленном локальными нормативными актами порядке.

3.2. Вопросы к экзамену

№	Вопрос	Код компетенции
1.	1. Определение, объект, предмет, задачи, уровни изучения; 2. Типы человеческих взаимоотношений в организации (трудовые, иерархические, функциональные, межличностные); 3. Типология поведения человека в организации по критерию соответствия ролевым ожиданиям;	ПК-3.2
2.	1. Первые разработки в сфере изучения поведения работников: школа поведенческих наук. 2. Основные теоретические подходы, на которых базируется организационное поведение. 3. Отечественные концепции организационного поведения: научная организация труда и организационное поведение; исследование бригадных форм деятельности; комплексные модели поведения работников.	ПК-3.1
3.	1. Понятие «личность» в качестве субъекта организационного поведения. 2. Сущность понятия «характер человека», его структура.	ПК-3.2
4.	1. Взаимодействия личности и организации. 2. Процесс формирования и развития личности (от незрелой к зрелой, по К. Арджирису). 3. Виды ролевого поведения человека в организации, примеры проявления.	ПК-3.2, ПК-3.3
5.	1. Группы в организации, их классификация, причины создания и основные и дополнительные характеристики. 2. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие. 3. Преимущества и недостатки работы в группе. 4. Формирование группового поведения в организации. 5. Команды в современных организациях: модель развития, типы. 6. Условия и факторы эффективности групповой работы.	ПК-3.1, ПК-3.3
6.	1. Общее понятие «коммуникации». Основные элементы коммуникационного процесса. Основные этапы процесса обмена информацией. 2. Сущность и особенности вербальных и невербальных средств сообщений. 3. Что такое «коммуникационные барьеры», их виды.	ПК-3.2, ПК-3.3
7.	1. Общее содержание и основные гарантии (по ТК РФ) при заключении трудового договора. 2. Особенности требований ТК РФ по заработной плате и нематериальные поощрения персонала. 3. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла. 4. Управленческая этика и критерии принятия этически верных решений. 5. Социальная ответственность организации и ее области. Аргументы «за» и «против» социальной ответственности бизнеса. 6. Влияние правительства на социальную ответственность организаций и их реакция на социальные требования окружения.	ПК-3.1, ПК-3.3

№	Вопрос	Код компетенции
8.	1. Корпоративные мероприятия для поддержания и развития организацион-ной культуры. 2. Этические кодексы поведения: понятие, предназначенность, примерная структура и содержание. 3. Основы управления изменениями организационной культуры.	ПК-3.2, ПК-3.3

3.3. Тематика курсовых работ

По данной дисциплине выполнение курсовых проектов (работ) не предусматривается.

3.4. Материалы для компьютерного тестирования обучающихся

Общие критерии оценивания

Процент правильных ответов	Оценка
91% – 100%	5 (отлично)
81% – 90%	4 (хорошо)
71% – 80%	3 (удовлетворительно)
Менее 70%	2 (неудовлетворительно)

Соответствие вопросов теста индикаторам формируемых и оцениваемых компетенций

№ вопроса в тесте	Код индикатора компетенции
1	ПК-3.2
2	ПК-3.3
3	ПК-3.2
4	ПК-3.2, ПК-3.3
5	ПК-3.1
6	ПК-3.1, ПК-3.3
7	ПК-3.1, ПК-3.3
8	ПК-3.2, ПК-3.3
9	ПК-3.1, ПК-3.3
10	ПК-3.2
11	ПК-3.1, ПК-3.3
12	ПК-3.2, ПК-3.3
13	ПК-3.1, ПК-3.3
14	ПК-3.2, ПК-3.3
15	ПК-3.1, ПК-3.3

Ключ ответов

№ вопроса в тесте	Номер ответа (или ответ, или соответствие)
1	b
2	a
3	b
4	b

№ вопроса в тесте	Номер ответа (или ответ, или соответствие)
5	b
6	d
7	b
8	d
9	b
10	b
11	a
12	c
13	a
14	b
15	b

Перечень тестовых вопросов

№ 1. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Внешние требования к поведению человека, в том числе в организации, обуславливают:

- a. нормы нравственности
- b. нормы морали

№ 2. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Поведение сотрудника, обусловленное внешними стимулами (ролевые нормы и требования), называется:

- a. реактивным
- b. проактивным
- c. эталонным

№ 3. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Осознаваемая причина действий и поступков личности определяются как:

- a. миссия
- b. мотив
- c. цель
- d. задача

№ 4. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Коммуникации в организации — это:

- a. Система информационных связей
- b. Обмен информацией в процессе совместной деятельности
- c. Совокупность организационных связей в системе совместной деятельности людей
- d. Обратная связь в системе управления

№ 5. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Главный вывод школы человеческих отношений состоял в том, что

- a. бессознательные процессы играют более значимую роль в формировании поведения
- b. производительность труда рабочих зависит от социальных условий, внимания

менеджера

с. человек имеет право быть самим собой, сохраняя уникальность и неповторимость

№ 6. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Для какого стиля лидерства характерны высокая степень заботы о людях и низкая степень заботы о рабочих процессах:

- a. либеральное руководство
- b. групповое (командное) руководство
- c. примитивное руководство
- d. социальное руководство

№ 7. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Для какого стиля лидерства характерно сочетание "высокий уровень поддержки и низкий уровень директивности"

- a. наставнический
- b. поддерживающий
- c. делегирующий

№ 8. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Осознанное внешнее согласие с группой при внутреннем расхождении с ее позицией определяется понятием

- a. убеждение
- b. мода
- c. заражение
- d. конформность

№ 9. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Удовлетворение потребностей работника в самореализации является содержательной характеристикой:

- a. поддерживающей модели
- b. коллегиальной модели
- c. патерналистской модели
- d. автократической модели

№ 10. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Организационное поведение – это наука о...

- a. технологиях управления персоналом
- b. трудовых взаимодействиях индивидов и рабочих групп в организации
- c. целях и процессах управления
- d. основных характеристиках организации как системы

№ 11. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Ролевой конфликт в организации связан с:

- a. одновременным исполнением работником нескольких социальных ролей
- b. противоречивыми требованиями к работнику со стороны руководителя
- c. навязыванием человеку социальной роли
- d. кризисом самоидентификации

№ 12. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Умышленное и скрытое противодействие человека или группы людей внутри организации выполнению задач, стоящих перед компанией, называется:

- a. надролевое поведение
- b. презентеизм
- c. саботаж
- d. обструкционизм

№ 13. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Какая модель организационного поведения ориентирована на удовлетворение потребностей работников в самореализации и реализуется в случае высокого уровня самодисциплины сотрудников и их способности к командному взаимодействию:

- a. коллегиальная модель
- b. автократическая модель
- c. поддерживающая модель
- d. патерналистская модель

№ 14. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Устные коммуникации окажутся предпочтительнее, если сообщение является сложным, двусмысленным, персональным

- a. да
- b. нет

№ 15. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Что из перечисленного является фактором, понижающим сплоченность рабочей группы:

- a. межгрупповая конкуренция
- b. большая численность группы
- c. частота взаимодействий