

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Шебзухова Татьяна Александровна

Должность: Директор Пятигорского института (филиал) Северо-Кавказского  
федерального университета

Дата подписания: 18.09.2023 11:46:20

Уникальный программный ключ: «СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

d74ce93cd40e39275c3ba2f58486412a1c8ef96f

Пятигорский институт (филиал) СКФУ

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор Пятигорского института  
(филиал) СКФУ

\_\_\_\_\_ Т.А. Шебзухова  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2021 г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

(ЭЛЕКТРОННЫЙ ДОКУМЕНТ)

По дисциплине **Организационное поведение**  
Направление подготовки **38.03.02 Менеджмент**  
Направленность (профиль) **Управление бизнесом**  
Квалификация выпускника: **бакалавр**  
Форма обучения **очная**  
Год начала обучения **2021**  
Изучается в **6** семестре

## Предисловие

1. Назначение фонда оценочных средств - обеспечение научно-методической основы для организации и проведения текущего и промежуточного контроля по дисциплине Организационное поведение. Текущий и промежуточный контроль по дисциплине Организационное поведение – вид систематической проверки знаний, умений, навыков студентов. Задача текущего контроля – получить первичную оперативную информацию о ходе и качестве усвоения учебного материала, а также стимулировать регулярную целенаправленную работу студентов. Задача промежуточного контроля – получить достоверную информацию о степени освоения дисциплины

2. Фонд оценочных средств текущей и промежуточной аттестации на основе рабочей программы дисциплины «Организационное поведение» в соответствии с образовательной программой по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент утверждена на заседании Учёного совета СКФУ протокол №\_\_ от «\_\_»\_\_\_\_\_2021 г.

3. Разработчик: Виравова М.Р., доцент кафедры Экономики, менеджмента и государственного управления

4. ФОС рассмотрен и утвержден на заседании кафедры Экономики, менеджмента и государственного управления, Протокол №\_\_ от «\_\_»\_\_\_\_\_2021 г.

5. ФОС согласован с выпускающей кафедрой «Экономики, менеджмента и государственного управления», Протокол №\_\_ от «\_\_»\_\_\_\_\_2021 г.

6. Проведена экспертиза ФОС. Члены экспертной группы, проводившие внутреннюю экспертизу:

Председатель : Штапова И.С., заведующая кафедрой ЭМиГУ,

Ищенко А.Н., профессор кафедры ЭМиГУ,

Мельников И.Ю., генеральный директор ООО «Мелиса», г.Пятигорск

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует ОП ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент направленности (профилю) «Управление бизнесом» и рекомендуется для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов по дисциплине «Организационное поведение».

7. Срок действия ФОС: на срок реализации программы

**Паспорт фонда оценочных средств  
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации**

По дисциплине  
Направление подготовки  
Направленность (профиль)  
Квалификация выпускника  
Форма обучения  
Год начала обучения  
Изучается в 6 семестре

Организационное поведение  
38.03.02 - Менеджмент  
Управление бизнесом  
Бакалавр  
очная  
2021

| Код оцениваемой компетенции | Этап формирования компетенции (№ темы) | Средства и технологии оценки | Вид контроля | Тип контроля                          | Наименование оценочного средства              | Количество заданий для каждого уровня, шт. |            |
|-----------------------------|----------------------------------------|------------------------------|--------------|---------------------------------------|-----------------------------------------------|--------------------------------------------|------------|
|                             |                                        |                              |              |                                       |                                               | Базовый                                    | Повышенный |
| ПК-4<br>ПК-7                | 1,2,5,6,7,9                            | Собеседование                | текущий      | устный                                | Вопросы для собеседования                     | 25                                         | 26         |
|                             | 1-9                                    | Тестирование                 | текущий      | письменный                            | Паспорт фонда тестовых заданий                | 10                                         |            |
|                             | 2,3,4,7,8                              | Доклад                       | текущий      | Устный, с помощью технических средств | Перечень дискуссионных тем для круглого стола | 19                                         | 16         |

Составитель \_\_\_\_\_ М.Р. Вирабова  
(подпись)

\_\_\_\_\_

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
Пятигорский институт (филиал) СКФУ

**Вопросы для собеседования**  
по дисциплине **«Организационное поведение»**  
(наименование дисциплины)

**Базовый уровень:**

**Тема 1. Теоретические основы организационного поведения**

1. Понятие организационного поведения.
2. Уровни анализа организационного поведения
3. Интерпретация организационного поведения в категориях механического детерминизма.

**Тема 2. Личность как объект организационного поведения**

1. Роль личности в организационном поведении.
2. Индивидуальные различия и их влияние на эффективность профессиональной деятельности.
3. Взаимосвязь демографических характеристик с эффективностью и производительностью труда, текучестью кадров, абсентеизмом, удовлетворенностью работой и организационной приверженностью.

**Тема 5. Анализ и конструирование организации**

1. Ключевая цель анализа взаимоотношений в организации
2. Последовательность этапов анализа взаимоотношений в организации
3. Соотношение декларируемой и реальной философии управления персоналом организации
4. Методы анализа взаимоотношений в организации

**Тема 6. Коммуникативное поведение в организации**

1. Дефиниция понятия «коммуникация».
2. Функции коммуникаций.
3. Двухсторонний коммуникационный процесс и его основные элементы.
4. Коммуникативные барьеры и пути их преодоления.

**Тема 7. Социализация индивида в организации**

1. Опишите сущность процесса социализации личности в организации
2. Какова роль обучения при вхождении в организацию?
3. Перечислите основные направления развития личности в организации

### **Тема 9. Управление нововведениями в организации**

1. Какие внутренние и внешние силы вызывают необходимость изменений? Определите, какие из них являются планируемыми, а какие –непредвиденными?
2. Какие силы являются главной причиной изменений?
3. Что происходит на каждом этапе в процессе управления переменами? На каком из них возникает наибольшее сопротивление изменениям?
4. Опишите три формы распределения власти, которые можно использовать при управлении изменениями.
5. Следует ли все изменения в организации планировать заранее? Может ли незапланированное изменение быть полезным для организации?
6. Как наиболее эффективно инициировать изменения в организации?
7. В чем заключается роль руководителя при реализации изменений?
8. Определите роли, связанные с отстаиванием и внедрением нововведений. Почему они так необходимы на этапе инициирования изменений?

### **Повышенный уровень**

#### **Тема 1. Теоретические основы организационного поведения**

1. Эволюционная теория Ч.Дарвина и ее влияние на концепцию организационного поведения личности.
2. Бихевиоральные и необихевиоральные теории организационного поведения.
3. Использование в теории организационного поведения основных положений гештальтпсихологии, фрейдизма и неопрейдизма.
4. Развитие теорий организационного поведения в системе менеджмента.
5. Модели организационного поведения. Азбука теорий Х, У и Z.

#### **Тема 2. Личность как объект организационного поведения**

1. Установки: удовлетворенность трудом, вовлеченность в процесс труда, лояльность.
2. Процесс восприятия и оценки.
3. Фундаментальная ошибка атрибуции.

#### **Тема 5. Анализ и конструирование организации**

1. Система факторов конструирования организации
2. Разнообразие элементов конструирования организации
3. Формирование организационных ценностей как элемент конструирования организации

#### **Тема 6. Коммуникативное поведение в организации**

1. Виды коммуникаций. Вертикальные и горизонтальные коммуникации.
2. Вербальное и невербальное коммуникативное поведение.
3. Неформальное общение: организационные слухи и толки, умение их создавать и использовать в целях организации

### **Тема 7. Социализация индивида в организации**

1. Перечислите ключевые проблемы процесса социализации индивида
2. Особенности социализации поколений в условиях России и ее виды
3. Социальный статус и социальная роль личности в организации

### **Тема 9. Управление нововведениями в организации**

1. Каковы основные типы изменений в организации?
2. Почему организации испытывают сопротивление переменам? Какова природа этих сил? Какие методы существуют для их преодоления?
3. Почему важно не только провести анализ силового поля изменений, но и выявить и классифицировать отдельных работников организации по отношению к проводимым изменениям?
4. Оцените этические проблемы, связанные с упрощением структуры организации путем сокращения персонала с целью повысить шанс долговременного выживания организации.
5. Раскройте концепцию организационного развития, ее достоинства и ограничения.
6. Как создание инновационного климата способствует инициированию изменений?

#### **1. Критерии оценивания компетенций**

Оценка «отлично» выставляется, если студент свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний; использует в ответе дополнительный материал все предусмотренные программой задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному; анализирует полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если необходимые практические компетенции в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения достаточно высокое. Студент твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если большинство предусмотренных программой заданий выполнено, но в них имеются ошибки, при ответе на поставленный вопрос студент допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, наблюдаются нарушения логической последовательности в изложении программного материала.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не проявляет значительной активности в собеседовании, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями участвует в собеседовании, необходимые практические компетенции не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному.

#### **2. Описание шкалы оценивания**

Максимально возможный балл за весь текущий контроль устанавливается равным 55. Текущее контрольное мероприятие считается сданным, если студент получил за него не менее 60% от установленного для этого контроля максимального балла. Рейтинговый балл, выставляемый студенту за текущее контрольное мероприятие, сданное студентом в установленные графиком контрольных мероприятий сроки, определяется следующим образом:

| Уровень выполнения контрольного задания | Рейтинговый балл (в % от максимального балла за контрольное задание) |
|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| Отличный                                | 100                                                                  |
| Хороший                                 | 80                                                                   |
| Удовлетворительный                      | 60                                                                   |
| Неудовлетворительный                    | 0                                                                    |

### 3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя собеседование, как по отдельным темам курса, так и по нескольким темам, объединенным общей идеей. Собеседование проводится во время практического занятия, вопросы к собеседованию выдаются заранее, чтобы у студента была возможность подготовиться к процедуре данной оценки знаний.

Предлагаемые студенту задания позволяют проверить профессиональные компетенции ПК-4, ПК-7. Принципиальные отличия заданий базового уровня от повышенного состоят в уровне сложности вопросов. Для ответа на вопросы базового уровня достаточно владения материалом конспекта, для ответа на вопросы повышенного уровня требуется владение дополнительным материалом, демонстрации умения обобщать материал и делать выводы.

Для подготовки к данному оценочному мероприятию необходимо ознакомиться с конспектом лекций, дополнительной литературой и/или информационными источниками. Как правило, у студента есть возможность для подготовки в течение одной-двух недель после окончания изучения темы (тем) курса.

При подготовке к ответу студенту предоставляется право пользования презентационным материалом, вырезками из журналов (газет), если таковые использовались при подготовке к собеседованию.

При проверке задания, оцениваются:

- наличие глубоких исчерпывающих знаний по изучаемой проблематике;
- умение ориентироваться в информационном пространстве;
- использование и усвоение основной и знакомство с дополнительной литературой;
- грамотное и логически стройное изложение материала при ответе;
- умение в полной мере аргументировать собственную точку.

Если при ответе используется презентационный материал, оценивается:

- своевременность выполнения задания;
- соответствие проекта теме задания;
- раскрытие основных аспектов темы в презентации;
- оформление презентации;
- согласованность доклада и презентационных форм.

#### Пример оценочного листа

Оценочный лист (ФИО студента) по собеседованию

| Темы | Критерии оценки     |                     |                          |                     | Итого |
|------|---------------------|---------------------|--------------------------|---------------------|-------|
|      | Изложение материала | Усвоение основной и | Аргументация собственной | Наличие презентации |       |

|        |  | знакомство с<br>дополнительно<br>й литературой | точки зрения | и |  |
|--------|--|------------------------------------------------|--------------|---|--|
| Тема 1 |  |                                                |              |   |  |
| Тема 2 |  |                                                |              |   |  |
| Тема 5 |  |                                                |              |   |  |
| Тема 6 |  |                                                |              |   |  |
| Тема 7 |  |                                                |              |   |  |
| Тема 9 |  |                                                |              |   |  |

Составитель \_\_\_\_\_ М.Р. Вирабова  
(подпись)

\_\_\_\_\_

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
Пятигорский институт (филиал) СКФУ

**Перечень дискуссионных тем для круглого стола**  
по дисциплине Организационное поведение  
(наименование дисциплины)

**Тема 2: «Личность как объект организационного поведения»**

**Базовый уровень:**

1. Соотношение понятий «мотивация» и «стимулирование трудовой деятельности».
2. Метод «кнута и пряника» и ограниченность его применения в современных условиях для регулирования организационного поведения.

**Повышенный уровень:**

1. Теории содержания мотивации: иерархия потребностей по А. Маслоу; модель ERG К. Альдерфера; двухфакторная модель Ф. Герцберга; теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда.
2. Процессуальные теории мотивации: теория подкрепления Б. Скиннера; теория постановки целей; теория ожидания В. Врума; теория справедливости С. Адамса; комплексная теория мотивации Л. Портера и Э. Лоулера.

**Тема 3: «Формирование группового поведения в организации»**

**Базовый уровень:**

1. Формальные и неформальные группы: конфликт интересов
2. Групповая сплоченность. Условия эффективной командной работы.
3. Подходы к формированию эффективных групп

**Повышенный уровень:**

1. Потенциал группы и результативность групповой деятельности.
2. Проблемы группового взаимодействия

**Тема 4: «Лидерство в организационном поведении»**

**Базовый уровень:**

1. «Идеальный» набор элементов эмоционального интеллекта лидера организации
2. Области внутреннего стимулирования лидера
3. «Передаваемая точка зрения» как двигатель лидерства в организации
4. Эволюционное развитие теорий лидерства.
5. Теории личностных качеств лидера.
6. Общая характеристика поведенческих теорий лидерства.
7. Общая характеристика ситуационных теорий лидерства.
8. Правила изменения стиля руководства в зависимости от характера текущей управленческой ситуации.

**Повышенный уровень:**

1. Проектный подход в основе трансформации лидерских качеств
2. Роль «горячих групп» в связующем лидерстве
3. Портрет современного лидера (охарактеризовать одного из известных организационных лидеров)
4. Обучающие лидеры в организации
5. Роль лидера в процессе слияния или поглощения компаний
6. Эволюция культуры и лидерства

**Тема 7: «Социализация индивида в организации»****Базовый уровень**

1. Система социальных норм организации
2. Причины возникновения девиантного поведения работников в организации
3. Формы девиантного поведения работников в организации

**Повышенный уровень**

1. Система поведенческих реакций по Р. Мертону
2. Проблемы социального контроля в организации
3. Эффективная профилактика девиантного поведения в организации

**Тема 8: «Управление конфликтами и стрессами»****Базовый уровень:**

1. Понятие о конфликтах и их классификация.
2. Причины конфликтов.
3. Стресс. Причины возникновения стрессов.
4. Классификация организационных факторов стресса.

**Повышенный уровень:**

1. Методы управления конфликтами.
2. Влияние конфликта на организационное поведение.
3. Способы элиминирования организационных факторов стресса: со стороны подчиненного и руководителя.

**1. Критерии оценивания компетенций**

Оценка «отлично» выставляется студенту, если выставляется студенту, если в процессе проведения круглого стола он показывает исчерпывающие знания, последовательно, четко и логически стройно излагает материал; использует в ответе дополнительный материал; анализирует полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если при ответе на поставленный вопрос студент допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, наблюдаются нарушения логической последовательности в изложении программного материала.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он допускает существенные ошибки, необходимые практические компетенции не сформированы

## 2. Описание шкалы оценивания

Максимально возможный балл за весь текущий контроль устанавливается равным 55. Текущее контрольное мероприятие считается сданным, если студент получил за него не менее 60% от установленного для этого контроля максимального балла. Рейтинговый балл, выставляемый студенту за текущее контрольное мероприятие, сданное студентом в установленные графиком контрольных мероприятий сроки, определяется следующим образом:

| Уровень выполнения контрольного задания | Рейтинговый балл (в % от максимального балла за контрольное задание) |
|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| Отличный                                | 100                                                                  |
| Хороший                                 | 80                                                                   |
| Удовлетворительный                      | 60                                                                   |
| Неудовлетворительный                    | 0                                                                    |

## 3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Структура круглого стола позволяет проверить: ПК-, ПК-7

Для подготовки к данному оценочному мероприятию базового уровня необходимо, в процессе обучения подготовить теоретический материал по представленным вопросам.

Для подготовки к данному оценочному мероприятию повышенного уровня необходимо подготовить теоретический и практический материал по представленным вопросам, сделать выводы.

При подготовке к круглому столу студенту предоставляется право пользования подготовленными им материалами

При проведении круглого стола оцениваются: грамотность, последовательность и рациональность изложения материала.

### Пример оценочного листа

Оценочный лист (ФИО студента) по участию в круглом столе

| Темы   | Критерии оценки     |                                                             |                                       |                       | Итого |
|--------|---------------------|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------|-------|
|        | Изложение материала | Усвоение основной и знакомство с дополнительной литературой | Аргументация собственной точки зрения | Наличие презентации и |       |
| Тема 2 |                     |                                                             |                                       |                       |       |
| Тема 3 |                     |                                                             |                                       |                       |       |
| Тема 4 |                     |                                                             |                                       |                       |       |
| Тема 7 |                     |                                                             |                                       |                       |       |
| Тема 8 |                     |                                                             |                                       |                       |       |

Составитель \_\_\_\_\_ М.Р. Вирабова  
(подпись)

\_\_\_\_\_

