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 17:27:12

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 **38.03.04 Государственное и муниципальное управление**

Направленность (профиль) **Региональное управление**

Квалификация выпускника: **бакалавр**

Форма обучения **очная**

Год начала обучения **2021**

Изучается в **4** 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 38.03.04 Государственное и муниципальное управление утвержденной на заседании Учёного совета СКФУ протокол №__ от «__»_____ 2021 г.

3. Разработчик: Вирабова 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 38.03.04 Государственное и муниципальное управление направленности (профилю) «Региональное управление» 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

Организационное поведение
38.03.04 Государственное и
муниципальное управление

Направленность (профиль)
Квалификация выпускника

Региональное управление
Бакалавр

Форма обучения

очная

Год начала обучения

2021

Изучается в 6 семестре

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
ОПК-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 неофрейдизма.
4. Развитие теорий организационного поведения в системе менеджмента.
5. Модели организационного поведения. Азбука теорий X, Y 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 ОПК-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 дополнительно 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 исчерпывающе 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: ОПК-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)