

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Шебзухова Татьяна Александровна

Должность: Директор Пятигорского института (филиал) Северо-Кавказского

федерального университета

Дата подписания: 25.04.2024 09:13:37

Уникальный программный ключ:

d74ce93cd40e39275c3ba2f58486412a1c8ef96f

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

УТВЕРЖДАЮ
Зам. директора по учебной работе
Пятигорского института (филиала)
СКФУ Н.В. Данченко

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

Организационное поведение

Направление подготовки	<u>38.03.02 Менеджмент</u>	
Направленность (профиль)	<u>Управление бизнесом</u>	
Год начала обучения	<u>2024</u>	
Форма обучения	<u>очная</u>	<u>очно-заочная</u>
Реализуется в семестре	<u>6</u>	<u>6</u>

Введение

1. Назначение: Фонд оценочных средств предназначен для проверки уровня сформированности компетенций, обучающихся по дисциплине «Организационное поведение» студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (направленность (профиль) «Управление бизнесом») очная и очно-заочная форма обучения.
2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Организационное поведение»
3. Разработчик: Прозорова С.А., доцент кафедры экономики, менеджмента и государственного управления

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель Штапова И.С. – заведующий кафедрой экономики, менеджмента и государственного управления.

Члены комиссии:

Жуковская Н.П. – доцент кафедры экономики, менеджмента и государственного управления;

Куликова Е.А. - доцент кафедры экономики, менеджмента и государственного управления.

Представитель организации-работодателя: Мельников Игорь Юрьевич, генеральный директор ООО «Мелиса», г. Пятигорск

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует образовательной программе по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» направленность (профиль) «Управление бизнесом» и рекомендуется для проверки уровня сформированности компетенций.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

1. Описание показателей и критериев оценивания на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция (и), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенци(ий), индикатора (ов)			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
Компетенция: ПК-4				
Индикатор: ИД-3. ПК-4. На основе знаний о процессах групповой динамики и принципов формирования команды может осуществлять групповую работу	Не способен на основе знаний о процессах групповой динамики и принципов формирования команды осуществлять групповую работу	На основе знаний о процессах групповой динамики и принципов формирования команды может осуществлять групповую работу на минимальном уровне	На основе знаний о процессах групповой динамики и принципов формирования команды может осуществлять групповую работу на среднем уровне	На основе знаний о процессах групповой динамики и принципов формирования команды может осуществлять групповую работу на высоком уровне
Компетенция: ПК-7				
ИД-4. ПК-7 Применяет на практике методику организационного развития и изменений	Не применяет на практике методику организационного развития и изменений	Применяет на практике методику организационного развития и изменений на минимальном уровне	Применяет на практике методику организационного развития и изменений на среднем уровне	Применяет на практике методику организационного развития и изменений на высоком уровне

Оценивание уровня сформированности компетенции по дисциплине осуществляется на основе «Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры - в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» в актуальной редакции.

2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
		Форма обучения <u>очная</u> Семестр 6, Форма обучения <u>очно-заочная</u> Семестр 6	
1.		1. Методы, используемые в <u>организационном поведении</u> : а) экономико-математические; б) социально-экономические; в) социально-психологические; г) социально-психологические и экономико-математические.	ИД-3 ПК-4
2.		Неформальная организация определяется как: а) реальное поведение людей в организации, их связи и взаимодействие между собой; б) отсутствие четкой <u>организационной структуры</u> в организации; в) организация, незарегистрированная в <u>налоговой инспекции</u> ; г) <u>взаимоотношения</u> дружески настроенных людей.	ИД-3 ПК-4
3.		В <u>организационном поведении</u> выделяют аспекты: а) взаимоотношения между руководителями и клиентами; б) отношения между поколениями; в) поведения системы в целом и поведения людей; г) поведения соратников.	ИД-3 ПК-4
4.		Постоянная склонность чувствовать или вести себя определенным образом по отношению к кому-либо рассматривается как: а) самолюбие; б) установка; в) принципиальность; г) упрямство.	ИД-3 ПК-4
5.		Мотивация и стимулирование соотносятся следующим образом: а) являются синонимами; б) независимы друг от друга; в) кооперируются; г) взаимодействуют.	ИД-3 ПК-4

6.		<p>Мотивация и стимулирование соотносятся следующим образом:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) являются синонимами; б) независимы друг от друга; в) кооперируются; г) взаимодействуют. 	ИД-4 ПК-7
7.		<p>Группа, формируемая для долговременного выполнения определенной функции, называется:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) постоянной; б) функциональной; в) производственной; г) группой по интересам. 	ИД-4 ПК-7
8.		<p>Конфликт возникает, когда ролевое поведение:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) соответствует ролевому ожиданию; б) неопределенно; в) явно противоречит ролевому ожиданию; г) недостаточно соответствует ролевому ожиданию. 	ИД-4 ПК-7
9.		<p>Предмет конфликта – это:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) объективно существующая или воображаемая проблема, являющаяся причиной раздора между сторонами; б) то, на что претендует каждая из конфликтующих сторон; в) препятствие в достижении целей; г) несовпадение интересов. 	ИД-4 ПК-7
10.		<p>Полномочия руководителя определяются как:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) возможность выполнять задания; б) право принимать решения на своей должности без их одобрения вышестоящим руководителем; в) право принимать решения по всем вопросам; г) права руководителя. 	ИД-4 ПК-7
11.		Понятие организационного поведения.	ИД-3 ПК-4
12.		Использование в теории организационного поведения основных положений гештальтпсихологии, фрейдизма и неофрейдизма.	ИД-3 ПК-4

13.		Роль личности в организационном поведении.	ИД-3 ПК-4
14.		Индивидуальные различия и их влияние на эффективность профессиональной деятельности.	ИД-3 ПК-4
15.		Ключевая цель анализа взаимоотношений в организации	ИД-3 ПК-4
16.		Методы анализа взаимоотношений в организации	ИД-3 ПК-4
17.		Дефиниция понятия «коммуникация».	ИД-3 ПК-4
18.		Функции коммуникаций.	ИД-3 ПК-4
19.		Опишите сущность процесса социализации личности в организации	ИД-3 ПК-4
20.		Какова роль обучения при вхождении в организацию?	ИД-3 ПК-4
21.		Перечислите основные направления развития личности в организации	ИД-3 ПК-4
22.		Опишите три формы распределения власти, которые можно использовать при управлении изменениями.	ИД-3 ПК-4
23.		Процесс восприятия и оценки.	ИД-3 ПК-4
24.		Перечислите ключевые проблемы процесса социализации индивида	ИД-3 ПК-4
25.		Социальный статус и социальная роль личности в организации	ИД-3 ПК-4
26.		Каковы основные типы изменений в	ИД-4 ПК-7

		организации?	
27.		Неформальное общение: организационные слухи и толки, умение их создавать и использовать в целях организации	ИД-4 ПК-7
28.		Перечислите основные содержательные теории мотивации	ИД-4 ПК-7
29.		Понятие стимулирования	ИД-4 ПК-7
30.		Теория потребностей А.Маслоу	ИД-4 ПК-7
31.		Раскройте концепцию организационного развития, ее достоинства и ограничения.	ИД-4 ПК-7
32.		Как создание инновационного климата способствует инициированию изменений	ИД-4 ПК-7
33.		Почему организации испытывают сопротивление переменам?	ИД-4 ПК-7
34.		Виды коммуникаций.	ИД-4 ПК-7
35.		Невербальная коммуникация	ИД-4 ПК-7
36.		Установки: удовлетворенность трудом, вовлеченность в процесс труда, лояльность.	ИД-4 ПК-7
37.		Коммуникативные барьеры и пути их преодоления.	ИД-4 ПК-7
38.		Теории лидерства	ИД-4 ПК-7
39.		Адаптация в организации	ИД-4 ПК-7
40.		Какие силы являются главной причиной изменений?	ИД-4 ПК-7

2. Описание шкалы оценивания

В рамках рейтинговой системы успеваемость студентов по каждой дисциплине оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации. Рейтинговая система оценки знаний студентов основана на использовании совокупности контрольных мероприятий по проверке пройденного материала (контрольных точек), оптимально расположенных на всем временном интервале изучения дисциплины. Принципы рейтинговой системы оценки знаний студентов основываются на положениях, описанных в Положении об организации образовательного процесса на основе рейтинговой системы оценки знаний студентов в ФГАОУ ВО «СКФУ».

Рейтинговая система оценки не предусмотрена для студентов, обучающихся на образовательных программах уровня высшего образования бакалавриата очно-заочной формы обучения.

3. Критерии оценивания компетенций

Оценка **«зачтено»** 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 **«не зачтено»** 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.