

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Фурсов Владимир Семенович

Должность: И.о. директора Пятигорского института (филиал) Северо-Кавказского федерального университета

Дата подписания: 10.06.2026 10:08:12

Уникальный программный ключ:

1c378726a41fd0143ae5bccc8ba81860b00daa62

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

канд. экон. наук, доцент

Н.В. Данченко

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

Организационное поведение

Направление подготовки
Направленность (профиль)
Год начала обучения
Форма обучения
Реализуется в семестре

38.03.02 Государственное и муниципальное управление

Региональное управление

2026

очно-заочная

5

Предисловие

1. Назначение: Фонд оценочных средств предназначен для проведения текущего контроля знаний и промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное поведение» студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (направленность (профиль) «Региональное управление») 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, проводившие внутреннюю экспертизу:

Председатель Тараненко О.Н. – заведующий кафедрой экономики, менеджмента и государственного управления.

Члены комиссии:

Русинова О.С. – доцент кафедры экономики, менеджмента и государственного управления;

Пархоменко Н.А. - доцент кафедры экономики, менеджмента и государственного управления.

Представитель организации-работодателя: Белова Татьяна Леонидовна, начальник отдела отчетности и контроля финансового управления администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует образовательной программе по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» направленность (профиль) «Региональное управление» и рекомендуется для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

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

Уровни сформированности компетенци(ий), индикатора (ов)	Дескрипторы			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
Компетенция: УК-3				
Индикатор: ИД-3. УК-3 обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения.	Не способен обеспечивать выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения	Способен обеспечивать выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения на минимальном уровне	Способен обеспечивать выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения на среднем уровне	Способен обеспечивать выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения на высоком уровне
Компетенция: ОПК-7				
ИД-2. ОПК-7 Применяет умения устанавливать, поддерживать и развивать межличностные и деловые отношения; анализировать процессы коммуникации в организации и выявлять области их улучшения; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; выявлять слабые и сильные стороны сотрудников; выражать мысли; эффективно слышать и слушать партнера.	Не способен применять на практике умения устанавливать, поддерживать и развивать межличностные и деловые отношения; анализировать процессы коммуникации в организации и выявлять области их улучшения; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; выявлять слабые и сильные стороны сотрудников; выражать мысли; эффективно слышать и слушать партнера.	Способен на минимальном уровне применять на практике умения устанавливать, поддерживать и развивать межличностные и деловые отношения; анализировать процессы коммуникации в организации и выявлять области их улучшения; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; выявлять слабые и сильные стороны сотрудников; выражать мысли; эффективно слышать и слушать партнера.	Способен на среднем уровне применять на практике умения устанавливать, поддерживать и развивать межличностные и деловые отношения; анализировать процессы коммуникации в организации и выявлять области их улучшения; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; выявлять слабые и сильные стороны сотрудников; выражать мысли; эффективно слышать и слушать партнера.	Способен на высоком уровне применять на практике умения устанавливать, поддерживать и развивать межличностные и деловые отношения; анализировать процессы коммуникации в организации и выявлять области их улучшения; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; выявлять слабые и сильные стороны сотрудников; выражать мысли; эффективно слышать и слушать партнера.

	ции, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; выявлять слабые и сильные стороны сотрудников; выражать мысли; эффективно слышать и слушать партнера.	ние на организацию; выявлять слабые и сильные стороны сотрудников; выражать мысли; эффективно слышать и слушать партнера	менты и оценивать их влияние на организацию; выявлять слабые и сильные стороны сотрудников; выражать мысли; эффективно слышать и слушать партнера.	вые элементы и оценивать их влияние на организацию; выявлять слабые и сильные стороны сотрудников; выражать мысли; эффективно слышать и слушать партнера.
ИД-3. ОПК-7 Владеет приёмами общения и контролирования коммуникации; навыками налаживания внешних и внутренних коммуникаций в организации; современными технологиями влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; методами установления контакта, использования эффективной стратегии взаимодействия органов власти с гражданами, коммерческими организациями, институтами гражданского общества, средствами массовой информации	Не использует на практике приемы общения и контролирования коммуникации; навыки налаживания внешних и внутренних коммуникаций в организации; современными технологиями влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; методами установления контакта, использования эффективной стратегии взаимодействия органов власти с гражданами, коммерческими	Использует на минимальном уровне в практике приемы общения и контролирования коммуникации; навыки налаживания внешних и внутренних коммуникаций в организации; современными технологиями влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; методами установления контакта, использования эффективной стратегии взаимодействия органов власти с гражданами, коммерческими организациями, институтами гражданского общества, средствами массовой информации	Использует на среднем уровне в практике приемы общения и контролирования коммуникации; навыки налаживания внешних и внутренних коммуникаций в организации; современными технологиями влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; методами установления контакта, использования эффективной стратегии взаимодействия органов власти с гражданами, коммерческими организациями, институтами гражданского общества, средствами	Использует на высоком уровне в практике приемы общения и контролирования коммуникации; навыки налаживания внешних и внутренних коммуникаций в организации; современными технологиями влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; методами установления контакта, использования эффективной стратегии взаимодействия органов власти с гражданами, коммерческими организациями, институтами гражданского об-

	скими организациями, институтами гражданского общества, средствами массовой информации		массовой информации	щества, средствами массовой информации
--	--	--	---------------------	--

2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
		Форма обучения <u>очно-заочная</u> Семестр 5	
1.		1. Методы, используемые в организационном поведении: а) экономико-математические; б) социально-экономические; в) социально-психологические; г) социально-психологические и экономико-математические.	УК-3
2.		Неформальная организация определяется как: а) реальное поведение людей в организации, их связи и взаимодействие между собой; б) отсутствие четкой организационной структуры в организации; в) организация, незарегистрированная в налоговой инспекции; г) взаимоотношения дружески настроенных людей.	ОПК-7
3.		В организационном поведении выделяют аспекты:	УК-3

		а) взаимоотношения между руководителями и клиентами; б) отношения между поколениями; в) поведения системы в целом и поведения людей; г) поведения соратников.	
4.		Постоянная склонность чувствовать или вести себя определенным образом по отношению к кому-либо рассматривается как: а) самолюбие; б) установка; в) принципиальность; г) упрямство.	ОПК-7
5.		Мотивация и стимулирование соотносятся следующим образом: а) являются синонимами; б) независимы друг от друга; в) кооперируются; г) взаимодействуют.	УК-3
6.		Мотивация и стимулирование соотносятся следующим образом: а) являются синонимами; б) независимы друг от друга; в) кооперируются; г) взаимодействуют.	ОПК-7
7.		Группа, формируемая для долговременного выполнения определенной функции, называется:	УК-3

		а) постоянной; б) функциональной; в) производственной; г) группой по интересам.	
8.		Конфликт возникает, когда ролевое поведение: а) соответствует ролевому ожиданию; б) неопределенно; в) явно противоречит ролевому ожиданию; г) недостаточно соответствует ролевому ожиданию.	ОПК-7
9.		Предмет конфликта – это: 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.	УК-3
10.		Полномочия руководителя определяются как: 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.	ОПК-7

11.		Понятие организационного поведения.	УК-3
12.		Использование в теории организационного поведения основных положений гештальтпсихологии, фрейдизма и неопрейдизма.	ОПК-7
13.		Роль личности в организационном поведении.	УК-3
14.		Индивидуальные различия и их влияние на эффективность профессиональной деятельности.	ОПК-7
15.		Ключевая цель анализа взаимоотношений в организации	УК-3
16.		Методы анализа взаимоотношений в организации	ОПК-7
17.		Дефиниция понятия «коммуникация».	УК-3
18.		Функции коммуникаций.	ОПК-7
19.		Опишите сущность процесса социализации личности в организации	УК-3
20.		Какова роль обучения при вхождении в организацию?	ОПК-7
21.		Перечислите основные направления развития личности в организации	УК-3
22.		Опишите три формы распределения власти, которые можно использовать при управлении изменениями.	ОПК-7
23.		Процесс восприятия и оценки.	УК-3
24.		Перечислите ключевые проблемы процесса социализации индивида	ОПК-7

25.		Социальный статус и социальная роль личности в организации	УК-3
26.		Каковы основные типы изменений в организации?	ОПК-7
27.		Неформальное общение: организационные слухи и толки, умение их создавать и использовать в целях организации	УК-3
28.		Перечислите основные содержательные теории мотивации	ОПК-7
29.		Понятие стимулирования	УК-3
30.		Теория потребностей А.Маслоу	ОПК-7
31.		Раскройте концепцию организационного развития, ее достоинства и ограничения.	УК-3
32.		Как создание инновационного климата способствует инициированию изменений	ОПК-7
33.		Почему организации испытывают сопротивление переменам?	УК-3
34.		Виды коммуникаций.	ОПК-7
35.		Невербальная коммуникация	УК-3
36.		Установки: удовлетворенность трудом, вовлеченность в процесс труда, лояльность.	ОПК-7
37.		Коммуникативные барьеры и пути их преодоления.	УК-3
38.		Теории лидерства	ОПК-7
39.		Адаптация в организации	УК-3
40.		Какие силы являются главной причиной изменений?	ОПК-7

2. Описание шкалы оценивания

В рамках рейтинговой системы успеваемость студентов по 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 требованиях, описанных в Положении об организации образовательного процесса на основе рейтинговой системы оценки знаний студентов в ФГАОУ ВО «СКФУ».

Рейтинговая оценка знаний студента ОЗФО не предусмотрена.

3. Критерии оценивания компетенций

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.