

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН
МЕЖГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКО-ТАДЖИКСКИЙ (СЛАВЯНСКИЙ) УНИВЕРСИТЕТ

Факультет Экономики и управления
Кафедра Менеджмента и маркетинга

«Утверждаю»
Зав. кафедрой, к.э.н.
Н.Ш. Салиева
«28» 09. 2024 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине

«Организационное поведение»
Направление подготовки – 38.03.02 «Менеджмент»

Форма подготовки - очная
Уровень подготовки - бакалавриат

**ПАСПОРТ
ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**
по дисциплине «Организационное поведение» (ОП)

№ п/п	Контролируемые разделы, темы*	Формируемые компетенции*	Индикаторы достижения компетенции*	Оценочные средства*	
				Количество тестовых заданий/в опросов к экзамену/зачету /зачету (с оценкой)	Другие оценочные средства
					Вид
1	Предмет, задачи и содержание курса. Основы организационного поведения	ПК-5. Способность к тактическому управлению процессами планирования и организации производства на уровне структурного подразделения промышленной организации	ИПК 5.1. - понимает современные методы организации наукоемкого производства их характеристики передовых производственных технологий; - обладает знаниями о типовых организационных формах и методах управления производством, рациональные границы их применения; - знает нормативные правовые акты, методические материалы по вопросам организации управления производством, производственного планирования и управления производством, учета и анализа результатов производственно-хозяйственной деятельности; - использует методы технико-экономического анализа показателей работы организации и ее подразделений; - знает порядок разработки перспективных и годовых планов производственной, хозяйственной и социальной деятельности организации; - знает порядок определения себестоимости товарной продукции, разработки нормативов материальных и трудовых затрат, оптовых и розничных цен; - использует порядок определения экономической эффективности внедрения новой техники и технологии, рационализаторских предложений и изобретений; - обладает знаниями отечественного и зарубежного опыта рациональной организации производственной деятельности организации в условиях современной экономики; - обладает знаниями экономики и организации производства, технологические процессы и режимы производства; - применяет методы анализа состояния нормирования труда,	5	реферат, письменная работа, ЭССЕ

			качества норм, показателей по труду, изучения трудовых процессов и наиболее эффективных приемов и методов труда, использования рабочего времени.		
2	Коммуникационное поведение в организации	ПК-4. Способность управлять персоналом и подразделениям и организации	ИПК 4.3. -разрабатывает планы, программы, процедуры в управлении персоналом; -разрабатывает предложения по обеспечению персонала, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике; -разрабатывает предложения о затратах и формированию бюджета на персонал.	5	реферат, письменная работа, ЭССЕ
3	Культура в организационном поведении	ПК-5 Способен к тактическому управлению процессами планирования и организации производства на уровне структурного подразделения промышленной организации	ИПК 5.2. - обосновывает количественные и качественные требования к производственным ресурсам, необходимым для решения поставленных профессиональных задач, оценивать рациональность их использования; - разрабатывает организационно-техническую и организационно-экономическую документацию (графики работ, инструкции, планы, сметы, бюджеты, технико-экономические обоснования, частные технические задания) и составлять управленческую отчетность по утвержденным формам; - распределяет и контролирует использование производственно-технологических ресурсов, выполнять работ по проекту в соответствии с требованиями по качеству нового продукта; - осуществляет текущий и итоговый контроль, оценку и коррекцию мероприятий по соблюдению экологической и пожарной безопасности, условий охраны труда и обеспечения безопасности жизнедеятельности на производстве; - выполняет технические расчеты, графические и вычислительные работы при формировании организационно-экономических разделов технической документации для освоения технологических процессов, подготовки производства и серийного выпуска инновационной продукции.	5	реферат, письменная работа, ЭССЕ
4	Лидерство в организации	ПК-4. Способность управлять персоналом и	ИПК 4.2. -организовывает работу персонала структурного подразделения; -создает и описывает организационную структуру, цели,	5	реферат, письменная работа, ЭССЕ

		подразделениям и организации	задачи, функции структурного подразделения; -применяет методы управлять межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворённости работой; -создаёт и описывает организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения; -соблюдает нормы этики делового общения.		
5	Управление персоналом организации	ПК-4. Способность управлять персоналом и подразделениям и организации	ИПК 4.1. - использует методы, способы и инструменты управления персоналом; - понимает системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; - обладает знаниями основ административного законодательства в области управления персоналом и ответственности должностных лиц; - обладает знаниями локальных, нормативных актов организации в области управления персоналом; - понимает порядок заключения договоров (контрактов) - знает нормы этики делового общения	5	реферат, письменная работа, ЭССЕ
6	Организационное развитие и изменения в организации	ПК-5. Способен к тактическому управлению процессами планирования и организации производства на уровне структурного подразделения промышленной организации	ИПК 5.3. - разрабатывает предложения по рационализации структуры управления производством в соответствии с целями и стратегией организации, действующих систем, форм и методов управления производством, по совершенствованию организационно-распорядительной документации и организации документооборота, по внедрению технических средств обработки информации, персональных компьютеров и сетей, автоматизированных рабочих мест; - организует на тактическом горизонте управления мониторинга производственных процессов, обеспечение максимального использования производственных мощностей, ритмичного и бесперебойного движения незавершенного производства, сдачи готовой продукции, выполнения работ (услуг), складских и погрузочно-разгрузочных операций по установленным графикам; - руководит проведением экономических исследований	5	реферат, письменная работа, ЭССЕ

			<p>производственно-хозяйственной деятельности структурного подразделения (отдела, цеха) промышленной организации в целях обоснования внедрения новых технологий, смены ассортимента продукции с учетом конъюнктуры рынка, разработка предложений по совершенствованию управления организацией и эффективному выявлению, и использованию имеющихся ресурсов для обеспечения конкурентоспособности производимой продукции, работ (услуг) и получения прибыли;</p> <p>- разрабатывает мероприятия по снижению трудоемкости продукции, выявлению резервов роста производительности труда за счет повышения качества нормирования, расширения сферы нормирования труда рабочих-повременщиков и служащих, по устранению потерь рабочего времени и улучшению его использования, подготовка предложений по совершенствованию систем оплаты труда, материального и морального стимулирования работников.</p>		
--	--	--	---	--	--

ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ, ЭССЕ И ПИСЬМЕННЫХ РАБОТ

- Тема 1. Основы организационного поведения (ЭССЕ)
- Тема 2. Коммуникационное поведение в организации (реферат)
- Тема 3. Культура в организационном поведении (письменная работа)
- Тема 4. Лидерство в организации (реферат)
- Тема 5. Управление персоналом организации (ЭССЕ)
- Тема 6. Организационное развитие и изменения в организации (письменная работа).

Критерии оценивания рефератов, ЭССЕ и письменных работ

Общая часть

- | | |
|---|-----------|
| 1. Введение | 0-1 балл |
| Обозначена актуальность рассматриваемой темы, указаны цель и задачи, аргументы и т.д. | |
| 2. Теоретические и практические аспекты рассматриваемых вопросов. | 0-3 балла |
| 3. Заключение (основные выводы) | 0-1 балл |
| 4. Качество представления текста | 0-1 балл |
| 4А. Структурированность, логичность, аргументирование, защита своих позиций. | |
| 4Б. Ясность изложения, стиль | 0-1 балл |
| 4В. Обоснованность (стиль изложения) положений автора | 0-3 балла |
| 5. Умение работы с литературой (ссылки, сноски и т.д.) | 0-3 балла |
| 6. Оформление работы (соответствие со стандартами, грамматика и орфография, форматирование, объем, шрифт, интервал и т.д.). | 0-2 балла |

Характеристика заданий для СР

Для выполнения конкретного задания, прежде всего, необходимо ознакомиться и изучить основные положения теоретических материалов соответствующей темы из литературных источников. Они указаны в разделе 3 «Структура и содержание дисциплины» рабочей программы. Большинство заданий выполняются в виде доклада, реферата, эссе, письменной работы, решения задач, а также презентации результатов самостоятельно выполненного семестрового задания по выбранной теме.

Текущая самостоятельная работа включает следующие виды работ:

- работа с лекционным материалом, поиск и обзор литературы и электронных источников информации по индивидуально заданному вопросу;
- изучение тем, вынесенных на самостоятельную проработку;
- подготовка к практическим занятиям и КСР;
- подготовка к промежуточному контролю, экзамену.

Творческая проблемно-ориентированная СР студентов ориентирована на развитие интеллектуальных умений, комплекса общекультурных и профессиональных компетенций, повышение их творческого потенциала и включает в себя следующие виды работ по основным проблемам курса:

- поиск научных источников, анализ деятельности современных предприятий и организаций с целью выявления их особенностей организационного поведения;
- решение соответствующих задач и примеров по изучаемым темам;
- исследовательская работа и участие в научных конференциях, круглых столах и семинарах.

Требования к представлению и оформлению СР

Для этого, студентам необходимо посещать лекционные, практические (семинарские) занятия и КСР. Внимательно прослушивая лекции, самостоятельно готовясь к обсуждению тем, необходимо активно участвовать в дискуссиях на занятиях и сдать своевременно самостоятельные работы. Студентам рекомендуется уделить особое внимание выполнению самостоятельной работы в виде решения задач и примеров на практических занятиях и защите своих позиций по рассмотрению конкретных ситуаций при сдаче самостоятельных работ. Кроме того, студентам необходимо изучить перечень рекомендуемой литературы и на примере деятельности современных предприятий и организаций рассмотреть конкретную ситуацию. При этом основой для изучения дисциплины является изучение необходимой литературы, конспекты лекций и результаты практических и семинарских занятий, КСР. В частности, выполнение самостоятельной работы заключается в решении задач, рассмотрении конкретных ситуаций из практической деятельности современных организаций и предприятий. Выполненную самостоятельную работу на практическом занятии и в процессе КСР студенты будут обсуждать вместе с группой и преподавателем. Семинарские (практические) занятия и КСР должны следовать после окончания изучения лекционного материала, где проводится опрос студентов по составленным контрольным вопросам темы (приведены ниже) с целью оценки уровня их освоения при изучении данной дисциплины.

Критерии оценки выполнения СР

В основу разработки балльно-рейтинговой системы положены принципы, в соответствии с которыми формирование рейтинга студента осуществляется постоянно в процессе его обучения в университете. Настоящая система оценки успеваемости студентов основана на использовании совокупности контрольных точек, равномерно расположенных на всем временном интервале изучения дисциплины. При этом предполагается разделение всего курса на ряд более или менее самостоятельных, логически завершенных блоков и модулей и проведение по ним промежуточного контроля.

Студентам выставляются следующие баллы за выполнение задания:

- **оценка «отлично» (10 баллов):** контрольные тесты, а также самостоятельно выполненные семестровые задания, выполненные полностью и сданные в срок в соответствии с предъявляемыми требованиями;

- **оценка «хорошо» (8-9 баллов):** задание выполнено и в целом отвечает предъявляемым требованиям, но имеются отдельные замечания в его оформлении или сроке сдачи;

- **оценка «удовлетворительно» (6-7 баллов):** задание выполнено не до конца, отсутствуют ответы на отдельные вопросы, имеются отклонения в объеме, содержании, сроке выполнения;

- **оценка «неудовлетворительно» (5 и ниже):** отсутствует решение задачи, задание переписано (скачено) из других источников, не проявлена самостоятельность при его выполнении.

Текущий контроль осуществляется в ходе учебного процесса по результатам выполнения самостоятельной и контрольной работы.

Основными формами текущего контроля знаний являются:

- обсуждение вынесенных в планах практических занятий лекционного материала и контрольных вопросов;

- участие в дискуссиях в качестве участника и модератора групповой дискуссии по темам дисциплины;

- написание и презентация доклада;

- написание самостоятельной (контрольной) работы.

Для контроля усвоения дисциплины учебным планом предусмотрен зачет, экзамен. Общее количество баллов – 100. Распределение баллов на текущий и промежуточный контроль освоения предмета, а также итоговой оценки представлено ниже.

Оценочные средства для текущего контроля

Текущий контроль студентов осуществляется путем выполнения самостоятельных работ, контрольных тестов, выполнения индивидуального задания, обсуждения теоретических вопросов и практических ситуационных задач и примеров.

Промежуточные аттестации осуществляются путем опроса и проверки выполненных письменных работ, ЭССЕ, рефератов.

Итоговый контроль проводится в форме опроса с использованием интервью, тестов, рассмотрения результатов письменных работ, рассмотрения и решения ситуационных заданий и конкретных задач.

Контролирующие материалы по дисциплине содержат:

- контрольные вопросы для текущего контроля знаний по дисциплине (прилож. 1);

- тесты для промежуточного контроля знаний по дисциплине (прилож. 2).

Итоговая система оценок по кредитно-рейтинговой системе с использованием буквенных символов

Оценка по буквенной системе	Диапазон соответствующих наборных баллов	Численное выражение оценочного балла	Оценка по традиционной системе
A	10	95-100	Отлично
A-	9	90-94	
B+	8	85-89	Хорошо
B	7	80-84	
B-	6	75-79	

C+	5	70-74	Удовлетворительно
C	4	65-69	
C-	3	60-64	
D+	2	55-59	
D	1	50-54	
Fx	0	45-49	Неудовлетворительно
F	0	0-44	

**КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ (ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ И КОНТРОЛЯ
САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ)**

1. Предмет, задачи и содержание курса
2. Основные подходы к организационному поведению
3. Организационное поведение в системе менеджмента организации
4. Поведение как категория, роль человека в организации и методы изучения личности.
5. Эффективность организации
6. Личность в организации
7. Удовлетворенность трудом и преданность организации
8. Групповое поведение в организации
9. Коммуникации в организационном поведении
10. Процесс формирования установок личности
11. Удовлетворенность трудом и преданность организации
12. Методы изучения и анализа взаимоотношений в группе
13. Методы и стиль руководства
14. Классификация стилей руководства
15. Лидерство в организационном поведении
16. Лидерство и власть
17. Мотивация персонала
18. Делегирование полномочий
19. Лидерство и власть
20. Лидер и организация
21. Пути формирования и развития лидерского потенциала
22. Зарубежный опыт мотивации персонала
23. Виды и приемы общения с персоналом
24. Культура общения с персоналом
25. Приемы общения с персоналом
26. Понятие, сущность и классификация конфликтов
27. Причины и последствия конфликтов
28. Пути разрешения и профилактики конфликтов
29. Взаимоотношения с руководителем
30. Культура личности и организации
31. Организационная культура
32. Влияние культур на организационное поведение
33. Менеджмент и организационная культура
34. Ценности в организационной культуре и поведении персонала
35. Современные модели организационного поведения субъектов как систем
36. Организационное развитие и изменения в организации.
37. Организационное развитие.
38. Изменения в организации.
39. Организационное поведение в системе международного бизнеса.
40. Особенности управления организационным поведением международных организаций.

ТЕСТЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Скажите, пожалуйста, по Вашему мнению, какое определение наиболее полно отражает основные цели дисциплины «Организационное поведение»:

- а) понять, научиться предсказывать поведение людей в организации, а также управлять им;
- б) объяснить причины поступков индивидов в определенных условиях;
- в) предсказание поведения работников в будущем;
- г) овладение навыками управления людьми;
- д) обучение и развитие кадров.

2. Выделите, пожалуйста, наиболее полную и правильную характеристику научной дисциплины «Организационное поведение»:

- а) разрабатывает практические и прикладные подходы к анализу причин поведения людей и групп;
- б) в большей степени разрабатывает и предоставляет прикладные подходы к управлению поведением людей и групп в организации;
- в) интересуется явлениями управления поведением людей и групп на микроуровне;
- г) реализует теоретические подходы и концепции управления поведением людей и групп на уровне макроявлений;
- д) в большей степени разрабатывает и предоставляет теоретические подходы и концепции управления поведением людей и групп на макроуровне.

3. Как научная дисциплина «Организационное поведение» сформировалась в:

- а) 20-30 гг. XX в.;
- б) 30-40 гг. XX в.;
- в) 40-60 гг. XX в.;
- г) 60-70 гг. XX в.;
- д) 70-90 гг. XX в.

4. В чем заключается сущность теории равенства и справедливости:

- а) создание благоприятных условий труда для всех сотрудников;
- б) справедливая оценка усилий человека по сравнению с усилиями других сотрудников;
- в) удовлетворение потребностей работников различного уровня;
- г) учет индивидуальных возможностей работника;
- д) материальное поощрение всех сотрудников.

5. Принятие управленческих решений на организационном уровне поведения рассматривается как:

- а) основной механизм управления организационным поведением, определяющий и организационный климат и результативность работы организации;
- б) условие развития сотрудников;
- в) условие доверия руководителю;
- г) возможность учета индивидуальных возможностей сотрудников;
- д) возможность творческого подхода к решению проблем.

6. Степень пресечения потребностей организации и потребностей работников характеризует в большей степени:

- а) миссию организации;
- б) организационный климат;

- в) наличие программ повышения квалификации;
- г) уровень конфликтности в организации;
- д) характер коммуникаций в организации.

7. О какой модели поведения в организации идет речь, если потребности организации и потребности людей в значительной степени пересекаются:

- а) модель «выигрыш»;
- б) модель «выигрыш-проигрыш»;
- в) модель «выигрыш-выигрыш» с обеих сторон;
- г) модель «выигрыш-проигрыш» с обеих сторон;
- д) модель «проигрыш»,

8. О какой модели поведения в организации идет речь, если существует психологический барьер, затрудняющий разумную коммуникацию между двумя сторонами: руководством организации и работником:

- а) модель «выигрыш-проигрыш» с обеих сторон;
- б) модель «выигрыш-выигрыш» с обеих сторон;
- в) модель «выигрыш»;
- г) модель «проигрыш»;
- д) модель «выигрыш-проигрыш».

9. Какое положение достаточно полно характеризует функцию коммуникаций в организации:

- а) коммуникации - это доведение информации от одного человека до другого или групп людей с целью взаимопонимания, позволяющего повысить качество принимаемых решений;
- б) коммуникации - это обмен информацией между членами группы;
- в) коммуникации - это мотивация членов организации;
- г) коммуникации облегчают взаимное приспособление людей в организации;
- д) коммуникации реализуют стиль управления организационным поведением.

10. Определите основную функцию неформальной коммуникации в организации:

- а) манипуляция информацией;
- б) механизм обратной связи, сигнализирующей об интересах и потребностях персонала;
- в) оценка деятельности руководителя;
- г) средство объединения аутсайдеров в коалиции;
- д) провоцирует повышение тревожности работников.

11. Внешний механизм управления поведением группы, индивидуальным уровнем поведения действует через:

- а) организационную культуру и систему формальных и неформальных отношений, осуществляемых в данной организации;
- б) профессиональное и личностное развитие сотрудников организации;
- в) ценности конкретных групп;
- г) решение проблемных ситуаций в организации;
- д) оценку деятельности сотрудников.

12. Внутренний механизм управления поведением групп, индивидуальным поведением в организации реализуется через:

- а) устойчивую систему представлений о самом себе, через воздействие на образ Я, которые влияют на межличностное поведение в группе;
- б) управление коммуникативными потоками;

- в) реализацию программ повышения квалификации сотрудников;
- г) оценку деятельности сотрудников;
- д) реализацию миссии организации.

13. Важным механизмом управления индивидуальным уровнем организационного поведения является:

- а) оценка результативности работника;
- б) постановка цели или задачи профессиональной деятельности;
- в) учет индивидуальных особенностей человека;
- г) материальное и нематериальное стимулирование;
- д) ощущение значимости труда.

14. Повышению эффективности принимаемых управленческих решений способствует метод:

- а) наблюдения;
- б) тестирования;
- в) беседы;
- г) социометрии;
- д) метод «мозгового штурма» в различных вариациях.

15. Эффективно и быстро получить объективную картину в организации «через голову» линейного руководителя помогает метод:

- а) анкетирования;
- б) тестирования;
- в) «мозгового штурма»
- г) шеф идет «в народ»
- д) социометрии.

16. Выделите определение контркультуры:

- а) культура, разделяемая большинством сотрудников;
- б) культура какой-либо социальной или демографической группы;
- в) культура, противодействующая доминирующей организационной культуре;
- г) культура межличностных отношений в трудовом коллективе;
- д) культура управления, которую характеризуют методы управления, стиль руководства.

17. Главное в управлении изменениями в организации, с точки зрения организационного поведения, заключается:

- а) преодолеть сопротивление работников новшествам;
- б) передать информацию сотрудникам;
- в) внедрить новые технологии;
- г) реструктурировать организацию;
- д) перейти на новую систему планирования.