

ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ
Кафедра Кадровой политики и управления персоналом

Рег. № 411.03-69
«25» 05 20 17 г.

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
Протокол от «10» сентября 20 17 г. № 10
Заведующий кафедрой И.Э. Толстова
И.О. Фамилия
(подпись)

ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Б1.В.ДВ.6.1 Организационное поведение

38.03.03 Управление персоналом

**основной вид деятельности: организационно-управленческая
и экономическая**

Новосибирск 2017 г.

Паспорт
фонда оценочных средств

№ п/п	Контролируемые темы дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Теоретические основы организационного поведения	ОК-6, ПК-6	Устный опрос
2	Коммуникативное поведение в организации	ОК-6, ПК-6	Дискуссия
3	Мотивация. Основные теории мотивации	ОК-6, ПК-6	Устное сообщение (доклад)
4	Формирование группового поведения в организации	ОК-6, ПК-6	Устный опрос
5	Власть и лидерство в организации	ОК-6, ПК-6	Устное сообщение (доклад)
6	Поведение в конфликтных ситуациях и управление конфликтным поведением	ОК-6, ПК-6	Дискуссия

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ
Кафедра кадровой политики и управления персоналом

Устный опрос

по дисциплине *Организационное поведение*

Тема: Теоретические основы организационного поведения

1. Понятие организационного поведения.
2. Факторы формирующие организационное поведение.
3. Факторы, влияющие на организационное поведение.
4. Этапы становления организационного поведения.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;

- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Дискуссия

по дисциплине *Организационное поведение*

Тема: Коммуникативное поведение в организации

1. Коммуникации как процесс и как система.
2. Коммуникационная система организации, факторы, влияющие на ее эффективность.
3. Роль информации в коммуникативном поведении.
4. Виды и формы организационного общения.
5. Вербальное и невербальное общение.
6. Формальные и неформальные коммуникации.
7. Коммуникативные барьеры. Методы их преодоления.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;

- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Устное сообщение (доклад)

по дисциплине *Организационное поведение*

Тема: Мотивация. Основные теории мотивации

1. Роль мотивации в поведении.
2. Содержательные и процессуальные теории мотивации.
3. Традиционные методы оценки результатов труда: балльный (рейтинговый) и сравнительный (ранжирование).
4. Нетрадиционные методы: ситуативная оценка, психологические тесты, свободная характеристика, управление по целям, круговая аттестация.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;

- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Устный опрос

по дисциплине *Организационное поведение*

Тема: Формирование группового поведения в организации

1. Воздействие группы на отдельного работника и на всю организацию.
2. Модель формирования и развития группы.
3. Стадии формирования группы: адаптация, идентификация, интеграция и распад.
4. Групповые социально-психологические процессы.
5. Специфические признаки группового мышления.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;

- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Устное сообщение (доклад)

по дисциплине *Организационное поведение*

Тема: Власть и лидерство в организации

1. Понятие лидерства.
2. Проблема лидерства.
3. Качества лидера.
4. Теории лидерства.
5. Виды власти.
6. Способы реализации власти.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным

аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;

- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Дискуссия

по дисциплине *Организационное поведение*

Тема: Поведение в конфликтных ситуациях и управление конфликтным поведением

1. Конфликты и их роль в развитии организации.
2. Типы конфликтных личностей.
3. Модель конфликта и стратегии поведения в конфликтной ситуации.
4. Правила поведения в условиях конфликта.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;

- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Тестовые задания для итогового контроля

* - несколько вариантов ответов.

1. Уровни рассмотрения ОП *:
 - a) Уровень индивида;
 - b) Уровень группы;
 - c) Уровень организации в целом;
 - d) Мировой уровень.

2. Признаки организации *:

- a) Организационная структура;
- b) Взаимодействие с внешней средой;
- c) Наличие цели существования;
- d) Наличие демократического стиля управления.

3. Коммуникации это:

- a) Обмен информацией, идеями и опытом;
- b) Обмен управленческими решениями.

4. Элементы коммуникативного процесса *:

- a) Отправитель сообщения;
- b) Получатель сообщения;
- c) Сообщение;
- d) Обратная связь;
- e) Организация.

5. К невербальным средствам делового общения относятся *:

- a) Речевые конструкции;
- b) Мимика;
- c) Жесты;
- d) Походка.

6. Мотивация труда – это...

- a) Стимулирование работника или группы работников к деятельности по достижению целей организации через удовлетворение их собственных потребностей;
- b) Вознаграждение работника или группы работников за достижение целей организации.

7. Группа – это....

- a) Относительно обособленное объединение людей, взаимодействующих и взаимовлияющих друг на друга, созданное для достижения конкретных целей, координирующих совместную деятельность и рассматривающих себя как часть целого;
- b) Относительно обособленное объединение людей, взаимодействующих и взаимовлияющих друг на друга, созданное только для неформального общения.

8. Лидер – это...

- a) Член группы, который в значимых ситуациях способен оказывать существенное влияние на поведение остальных участников ради интересов коллектива;
- b) Член группы, который добивается своих целей путем неявного воздействия на коллег.

9. Власть – это - ...

- a) Способность (возможность) влиять на поведение других людей, с целью подчинить их своей воле;
- b) Пожелания подчиненных;
- c) Поведение подчиненных .

10. Конфликт – это - ...
- a) Столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов двух или более людей;
- b) Столкновение одинаково направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов двух или более людей.

Критерии оценки:

- студент, ответивший на 50 % заданных вопросов, получает за тестовые задания «зачет»;
- студент, ответивший на менее 50% вопросов, считается не прошедшим тестовое задание и получает «незачет».

Примерные темы рефератов

1. Разработка моделей организационного поведения в современных организациях.
2. Влияние восприятия индивида на организацию его поведения.
3. Анализ ошибок восприятия и методы снижения их последствий в организации.
4. Природные характеристики личности. Их влияние на организационное поведение.
5. Значение установок личности в эффективной деятельности организации. Способы изменения установок для повышения эффективности организации.
6. Роль мотивации в деятельности организации.
7. Развитие современных теорий мотивации поведения персонала в организации.
8. Роль денег в системе стимулирования поведения персонала в современной организации.
9. Теория когнитивного диссонанса и ее значение для изменения установок личности в организации.
10. Теория социального научения, цель и условия ее применения в современной организации.
11. Методы управления конфликтным взаимодействием людей в организации.
12. Значение лидерства в современной организации. Формальное и неформальное лидерство.
13. Формирование самоуправляемой команды в организации: проблемы и перспективы.
14. Необходимость изменений (инноваций) для выживания организации в условиях конкуренции.
15. Формирование модели самоопределения личности в организации.
16. Системы управления поведением для формирования привлекательного клиентурного поведения сотрудников.
17. Разрешение конфликтных ситуаций в организации методом переговоров.
18. Стимулирование в системе управления поведением в организации.
19. Сущность организационного поведения; факторы, влияющие на формирование и развитие организационного поведения.

20. Сущность социального поведения в теории социального научения Д. Роттера.
21. Методы исследования организационного поведения.
22. Психологические особенности личности, определяющие ее поведение.
23. Типология поведения личности в организации.
24. Теория социальных ролей, ее сущность и значение в организационном поведении.
25. Организационное регламентирование поведения личности.
26. Потребности, мотивы, интересы личности и их роль в организационном поведении.
27. «Я» - концепция личности, ее практический смысл и влияние на организационное поведение.
28. Психологические защитные механизмы личности и их использование в организации.
29. Содержание социализации личности в организации, ее этапы.
30. Основные характеристики групп. Факторы, характеризующие организационное поведение в группе.
31. Групповые нормы поведения и сущность конформизма.
32. Управленческие команды: проблемы и перспективы.
33. Статус личности в организации или группе: его факторы и детерминанты.
34. Понятие и особенности коммуникативного процесса в организации.
35. Пути повышения эффективности коммуникативного процесса.
36. Лидерство и власть в организации, их взаимосвязь. Использование власти и влияния в рамках эффективного лидерства.
37. Виды стратегии организации и их влияние на организационное поведение.
38. Особенности организационного поведения в различных сегментах бизнеса.
39. Влияние организационной структуры управления на организационное поведение.
40. Жизненный цикл организации и его этапы.
41. Механизмы участия сотрудников в управлении.
42. Влияние корпоративной культуры на систему мотивации организации.
43. Управление карьерным ростом индивида.
44. Необходимость изменений в организации и преодоление психологического сопротивления им.
45. Влияние международных факторов на организационное поведение и организационную культуру.
46. Адаптация персонала организации в межкультурной среде.
47. Особенности российской модели организационной культуры.
48. Модели межкультурных различий и их роль в культурной адаптации сотрудников в организации.
49. Девиантное поведение личности в организации.
50. Роль информационных технологий в организационном поведении.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан

краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы. Работа может быть зачтена и в том случае, когда основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы;

- оценка «не зачтено» – тема реферата не раскрыта, задания не выполнены, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Список вопросов для подготовки к зачету

1. Понятие организационного поведения.
2. Факторы формирующие организационное поведение.
3. Факторы, влияющие на организационное поведение.
4. Этапы становления организационного поведения.
5. Коммуникации как процесс и как система.
6. Коммуникационная система организации, факторы, влияющие на ее эффективность.
7. Роль информации в коммуникативном поведении.
8. Вербальное и невербальное общение.
9. Формальная и неформальная коммуникация.
10. Коммуникативные барьеры. Методы их преодоления.
11. Понятие и сущность мотивации.
12. Роль мотивации в организационном поведении .
13. Содержательные и процессуальные теории мотивации.
14. Понятие «группа». Воздействие группы на отдельного работника и на всю организацию.
15. Причины объединения людей в группы. Типы групп.
16. Основные характеристики группы.
17. Сплоченность группы и ее влияние на поведение организации.
18. Понятие лидерства. Проблема лидерства.
19. Качества лидера.
20. Виды власти.
21. Способы реализации власти.
22. Конфликты и их роль в развитии организации.
23. Типы конфликтов.
24. Причины конфликтов.
25. Правила поведения в условиях конфликта.

Критерии оценки знаний студентов на зачёте:

Отметка «**зачтено**» предполагает:

- Хорошее знание основных терминов и понятий курса;
- Последовательное изложение материала курса;

- Умение формулировать некоторые обобщения по теме вопросов;
- Достаточно полные ответы на вопросы.

Отметка «**не зачтено**» предполагает:

- Неудовлетворительное знание основных терминов и понятий курса;
- Отсутствие логики и последовательности в изложении материала курса;
- Неумение формулировать отдельные выводы и обобщения по теме вопросов.

**ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ
СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»**

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Формируемые компетенции:

1. Способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия **ОК-6**

* - несколько вариантов ответов.

1. **Уровни рассмотрения организационного поведения *:**

- a) Уровень индивида;
- b) Уровень группы;
- c) Уровень организации в целом;
- d) Мировой уровень.

2. **Признаки организации *:**

- a) Организационная структура;
- b) Взаимодействие с внешней средой;
- c) Наличие цели существования;
- d) Наличие демократического стиля управления.

3. **Коммуникации это:**

- a) Обмен информацией, идеями и опытом;
- b) Обмен управленческими решениями.

4. **Элементы коммуникативного процесса *:**

- a) Отправитель сообщения;
- b) Получатель сообщения;
- c) Сообщение;
- d) Обратная связь;
- e) Организация.

5. **К невербальным средствам делового общения относятся *:**

- a) Речевые конструкции;
- b) Мимика;
- c) Жесты;
- d) Походка.

По ОК 6 получены результаты: _____

2. Знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом,

видов, форм и методов обучения персонала и умением принять их на практике **ПК-6**

1. Мотивация труда – это...

- а) Стимулирование работника или группы работников к деятельности по достижению целей организации через удовлетворение их собственных потребностей;
- б) Вознаграждение работника или группы работников за достижение целей организации.

2. Группа – это....

- а) Относительно обособленное объединение людей, взаимодействующих и взаимовлияющих друг на друга, созданное для достижения конкретных целей, координирующих совместную деятельность и рассматривающих себя как часть целого;
- б) Относительно обособленное объединение людей, взаимодействующих и взаимовлияющих друг на друга, созданное только для неформального общения.

3. Лидер – это...

- а) Член группы, который в значимых ситуациях способен оказывать существенное влияние на поведение остальных участников ради интересов коллектива;
- б) Член группы, который добивается своих целей путем неявного воздействия на коллег.

4. Власть – это...

- а) Способность (возможность) влиять на поведение других людей, с целью подчинить их своей воле;
- б) Пожелания подчиненных;
- с) Поведение подчиненных.

5. Конфликт – это - ...

- а) Столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов двух или более людей;
- б) Столкновение одинаково направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов двух или более людей.

По ПК 6 получены результаты: _____

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если процент правильных ответов составляет 80-100%;
- оценка «хорошо» - 70-79%
- оценка «удовлетворительно» - 50 и более %
- оценка «неудовлетворительно» менее 50%

ИТОГО ПО ДИСЦИПЛИНЕ количество баллов _____

Составитель: _____ Инициалы, фамилия

МАТРИЦА СООТВЕТСТВИЯ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ УРОВНЮ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Критерии оценки	Уровень сформированности компетенций
Оценка по пятибалльной системе	
«Отлично»	«Высокий уровень»
«Хорошо»	«Повышенный уровень»
«Удовлетворительно»	«Пороговый уровень»
«Неудовлетворительно»	«Не достаточный»
Оценка по системе «зачет – незачет»	
«Зачтено»	«Достаточный»
«Не зачтено»	«Не достаточный»

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

1. Положение «О балльно-рейтинговой системе аттестации студентов»: СМК ПНД 08-01-2015, введено приказом от 28.09.2011 №371-О, утверждено ректором 12.10.2015 г. (<http://nsau.edu.ru/file/403>: режим доступа свободный);

2. Положение «О проведении текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся в ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ»: СМК ПНД 77-01-2015, введено в действие приказом от 03.08.2015 №268а-О (<http://nsau.edu.ru/file/104821>: режим доступа свободный).

Составитель _____ О.Г. Антошкина

« ____ » _____ 201 ____ г.