

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Кумертауский филиал
федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Оренбургский государственный университет»

Кафедра экономики

Фонд
оценочных средств
по дисциплине «*Организационное поведение*»

Уровень высшего образования

БАКАЛАВРИАТ

Направление подготовки

43.03.02 Туризм

(код и наименование направления подготовки)

Технология и организация услуг на предприятиях туризма
(наименование направленности (профиля) образовательной программы)

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

Очная

Кумертау 2024

Фонд оценочных средств предназначен для контроля знаний обучающихся по направлению подготовки 43.03.02 Туризм по дисциплине «Организационное поведение», рабочая программа по которой зарегистрирована под учетным номером _____.

Фонд оценочных средств рассмотрен и утвержден на заседании кафедры Эк
наименование кафедры
протокол № 1 от "29" 08 2024 г.

и.о. зав.кафедрой

Эк З.Р.Ахмадиева
наименование кафедры *подпись* *расшифровка подписи*

Исполнители:

Доцент кафедры экономики Ю.В. Маркелова
должность *подпись* *расшифровка подписи*

должность *подпись* *расшифровка подписи*

Раздел 1. Перечень компетенций, с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины

Формируемые компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Виды оценочных средств/ шифр раздела в данном документе
ПК*-1 -Способен организовывать работу исполнителей, принимать решения об организации туристской деятельности	ПК*-1-В-1 Осуществляет подбор персонала туристского предприятия в соответствии с профессиональными задачами деятельности ПК*-1-В-2 Осуществляет руководство трудовым коллективом, хозяйственными и финансово-экономическими процессами туристской организации	<u>Знать:</u> - особенности организационного поведения при подборе персонала туристского предприятия и организации работы исполнителей в соответствии с профессиональными задачами деятельности.	Блок А – задания репродуктивного уровня <i>Тестовые задания/А.0</i> <i>Вопросы для устного собеседования/А.1</i>
		<u>Уметь:</u> -использовать знания о закономерностях и особенностях взаимодействия людей в организации; -руководить трудовым коллективом, хозяйственными и финансово-экономическими процессами туристской организации	Блок В – задания реконструктивного уровня <i>Практические работы</i>
		<u>Владеть:</u> -навыками организации работы исполнителей, принятия решений об организации туристской деятельности	Блок С – задания практико-ориентированного и/или исследовательского уровня <i>Практические работы</i> <i>Кейс-задания</i>

Раздел 2. Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки планируемых результатов обучения по дисциплине (оценочные средства). Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Блок А

Блок А - Оценочные средства для диагностирования сформированности уровня компетенций – «знать»

Фонд тестовых заданий по дисциплине, разработанный и утвержденный в соответствии с Положением о Фонде тестовых заданий

Фонд тестовых заданий дисциплины «Организационное поведение» /сост. Ю.В.Маркелова - Кумертау: Кумертауский филиал ОГУ, 2024 – 34 с.

Пример теста, предъявляемого обучающемуся, изучившему все темы дисциплины.

Тест состоит из заданий с выбором одного варианта ответа из нескольких предложенных. Время на выполнение теста 40 минут.

Выберите один правильный ответ:

1. Являются по своей природе физиологическими:

- А. Первичные потребности;
- Б. Вторичные потребности;
- В. Потребности;
- Г. Нет правильного ответа.

2. В 1940-е годы психолог Абрахам Маслоу и Генри Мюррей предложили разделить потребности на:

- А. Четыре основные потребности;
- Б. Пять основных потребностей;
- В. Шесть основных потребностей;
- Г. Семь основных потребностей.

3. Состояние недостатка в чем-либо, имеющее определенную направленность:

- А. Потребность;
- Б. Мотив;
- В. Побуждение;
- Г. Стимул.

4. Процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации:

- А. Стимулирование;
- Б. Мотивация;
- В. Побуждение;
- Г. Все ответы правильные

5. Какие стимулы ориентированы на мотивацию человека как личности, а не только механизма, призванного выполнять производственные функции?

- А. Материально - социальные стимулы;
- Б. Психофизиологические стимулы;
- В. Морально – социальные;
- Г. Морально – психологические стимулы.

6. Представитель, доверенное лицо, выразитель основных интересов и ценностей группы – это:

- А. Руководитель;
- Б. Лидер;
- В. Начальник;
- Г. Нет правильного ответа.

7. Какой подход постулирует эффективность адаптивного руководства – руководства, ориентированного на реальность:

- А. Поведенческий подход;
- Б. Ситуационный подход;
- В. Современные подходы;
- Г. Подход с позиции личных качеств.

8. Отличается низкой требовательностью, попустительством, отсутствием дисциплины и требовательности, пассивностью руководителя и потерей контроля над подчиненными, предоставлением им полной свободы действий – это:

- А. Демократический стиль лидерства;
- Б. Авторитарный стиль лидерства;
- В. Либеральный стиль лидерства;
- Г. Тоталитарный стиль лидерства.

9. Одной из первых теорий ситуационного подхода стала:

- А. Модель руководства Ф. Фидлера;
- Б. Теория жизненного цикла П. Герси и К. Бланшара;
- В. Модель принятия решений В. Врума и П. Йеттона;
- Г. Подход «путь-цель» Т. Митчела и Р. Хауса.

10. Референтность – это:

- А. Мера единства, слитности, общности членов группы друг с другом;
- Б. Мера активизации групповой составляющей ее личностей;
- В. Степень принятия членами группы групповых эталонов;
- Г. Степень влияния данной группы на другие группы.

11. Кто должен соблюдать этический кодекс?

- А. Все сотрудники организации (и высшие должностные лица и рядовые сотрудники);
- Б. Только высшие должностные лица;
- В. Только рядовые сотрудники;
- Г. Только сотрудники, которые проходят практику в организации.

12. Порождает чувство недоверия и соответствующей атмосферы в коллективе:

- А. Тотальный контроль;
- Б. Скрытый контроль;
- В. Контроль, ограниченный инцидентами;
- Г. Контроль ради проформы.

13. 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.

14. Рассмотрением каких проблем занимается наука «организационное поведение»

- А. достижение производственных результатов;
- Б. влияние поведения работников по результаты деятельности фирмы;
- В. механизм воздействия на людей.

15. Какие моральные качества личности расцениваются как её профессиональные качества:

- А. этичность, добросовестность, рассудительность;
- Б. коммуникабельность, контактность, командная ориентация;
- В. рассудительность, результативность, настойчивость.

16. Поведение людей в организации основано на:

- А. ценностных предпосылках;
- Б. побуждениях;
- В. Мотивах;
- Г. целях.

17. Общая ориентация человека на определенный социальный объект:

- А. Социальные ожидания;
- Б. Социальные установки;
- С. Социальные ценности.

18. Делегирование полномочий можно определить как:

- А. Процесс, при котором руководители поручают часть своих прав людям, ответственным перед ним, тем самым, преумножая свою власть;
- Б. Способ побуждения людей для достижения поставленной цели;
- В. Совокупность работников аппарата управления, которые находятся на одном управленческом уровне;
- Г. Разработка планов на перспективу.

19. В организационном поведении выделяют аспекты:

- А. Взаимоотношения между руководителями и клиентами;

- Б. Отношения между поколениями;
- В. Поведения системы в целом и поведения людей;
- Г. Поведения соратников.

20. Для изучения организационного поведения наиболее значимы:

- А. Коммуникации, осуществляемые с помощью технических средств;
- Б. Вертикальные, горизонтальные и диагональные коммуникации;
- В. Межличностные коммуникации;
- Г. Формальные и неформальные коммуникации.

А1 Вопросы для устного собеседования

Вопросы для устного опроса приведены в источнике:

Маркелова Ю.В. Методические рекомендации для проведения практических занятий по дисциплине «Организационное поведение» /Ю.В. Маркелова. – Кумертау: Кумертауский филиал ОГУ, 2024. – 35 с.

Раздел 1 Введение в дисциплину «Организационное поведение»

1. Понятие организационного поведения.
2. Предмет и объект изучения, цели и задачи дисциплины.
3. Факторы, влияющие на организационное поведение.
4. Система методов организационного поведения.

Раздел 2 Теории поведения человека в организации

1. Возникновение теории поведения человека.
2. Научная и административная школы управления.
3. Школа человеческих отношений.
4. Школа поведенческих наук.

Раздел 3 Личность в организации

1. Понятия личности и принципы ее изучения.
2. Основные детерминанты формирования личности: способности личности, мышление.
3. Темперамент и его разновидности.
4. Характер и его основные акцентуации.

Раздел 4 Индивидуальное поведение работников организации

1. Факторы, влияющие на поведение работников организации.
2. Типология трудового поведения.
3. Методы выявления качеств работников.
4. Тест как метод выявления качеств работников.

Раздел 5 Коммуникативное поведение при организации контактной зоны сервисных предприятий

1. Сущность и структура коммуникации.
2. Виды коммуникаций.
3. Процесс коммуникации.
4. Коммуникативные сети. Коммуникативные стили.

Раздел 6 Формирование группового поведения в организации

1. Понятие и классификация групп.
2. Мотивы вступления в группу. Основные признаки группы.
3. Основные характеристики групп.
4. Факторы группового поведения и эффективность работы группы.

Раздел 7 Организация в системе менеджмента организации

1. Понятие организации. Подходы к типологии организации.
2. Анализ и конструирование организации.
3. Управление поведением организации.
4. Репутация организации: сущность, содержание, механизм формирования.

Раздел 8 Руководство и лидерство в организации

1. Содержание понятий «руководство» и «лидерство».
2. Основные теории и концепции лидерства.
3. Методы руководства подчиненными.
4. Стили руководства.

Раздел 9 Управление изменениями и нововведениями в организации

1. Сущность и классификация организационных изменений.
2. Модели управления организационными изменениями.
3. Методы преодоления сопротивления организационным изменениям.
4. Главные критерии успешных изменений.

Блок В

Блок В - Оценочные средства для диагностирования сформированности уровня компетенций – «уметь»

Варианты заданий на выполнение практических работ приведены в источнике:

Маркелова Ю.В. Методические рекомендации по проведению практических занятий по дисциплине «Организационное поведение»/ Ю.В. Маркелова; Кумертауский филиал ОГУ – Кумертау: Кумертауский филиал ОГУ, 2024. –35с.

Пример типовых заданий:

Раздел 1 Введение в дисциплину «Организационное поведение»

1. Заполните таблицу «Сущность организационного поведения»

Критерий	Характеристика
Цели организационного поведения	
Задачи организационного поведения	
Объект организационного поведения	
Предмет изучения организационного поведения	
Методы исследования организационного поведения	

2. Опишите этапы в развитии научной мысли об организационном поведении.

Раздел 2 Теории поведения человека в организации

1. Вспомните положения учений о поведении личности в окружающей среде. Вклад наиболее ярких представителей школ психологии в изучение поведения человека. Определите практическое значение и результат использования их в организационном поведении. Кратко сформулируйте основные положения этих теорий. Данные занесите в таблицу.

Таблица - Вклад теории поведения личности в организационное поведение

№	Название теорий	Основные положения	Представители
1.	Детерминизм		
2.	Конституциональная теория		
3.	Бихевиоризм		
4.	Теория личностных черт		
5.	Психодинамическая теория		
6.	Когнитивная теория		
7.	Гештальтпсихология		
8.	Ситуационализм		
9.	Гуманистическая теория		
10.	Интеракционизм		
11.	Фрейдизм		
12.	Неофрейдизм		
13.	Социальное научение		
14.	Теория типов личности		

2. В теории организационного поведения существует ряд подходов к рассмотрению проблем поведения. Заполните таблицу «Содержание подходов к изучению проблемы поведения».

Наименование подхода	Идеи подхода

Раздел 3 Личность в организации

1. Составление кроссворда-визуализации по теме «Личность в организации». Кроссворд должен включать не менее 20 слов. В кроссворде должны быть представлены графические объекты (изображения) в рамках темы.

2. Определите тип своего темперамента, используя вопросник Ганса Айзенка. Начертите график 1, используя таблицу и интерпретацию автора. Дайте социально-психологическую характеристику своего темперамента.

Тест «Темперамент личности» (вопросник Г. Айзенка)

Инструкция. Вам предлагается несколько вопросов. На каждый вопрос отвечайте только «да» и «нет». Не тратьте время на обсуждение вопросов, здесь не может быть хороших или плохих ответов, т.к. это не испытание умственных способностей.

Вопросы

1. Часто ли вы испытываете тягу к новым впечатлениям, чтобы отвлечься, испытать сильные ощущения?

2. Часто ли вы чувствуете, что нуждаетесь в друзьях, которые могут вас понять, выразить сочувствие?

3. Считаете ли вы себя беззаботным человеком?

4. Очень ли трудно вам отказаться от своих намерений?

5. Обдумываете ли вы свои дела неспешно и предпочитаете подождать прежде, чем действовать?

6. Всегда ли вы сдерживаете свои обещания, даже если вам это не выгодно?

7. Часто ли у вас бывают спады и подъем настроения?

8. Быстро ли вы обычно действуете и говорите?

9. Возникало ли у вас когда-нибудь чувство, что вы несчастны, хотя никакой серьезной причины для этого не было?

10. Верно ли, что на «спор» вы способны решиться на все?

11. Смущаетесь ли вы, когда хотите познакомиться с человеком противоположного пола, который вам симпатичен?

12. Бывает ли когда-нибудь, что, разозлившись, вы выходите из себя?

13. Часто ли бывает, что вы действуете необдуманно, под влиянием момента?

14. Часто ли вас беспокоит мысль о том, что вам не следовало что-либо делать или говорить?

15. Предпочитаете ли вы чтение книг встречам с людьми?

16. Верно ли, что вас легко задеть?

17. Любите ли вы часто бывать в компании?

18. Бывают ли у вас такие мысли, которыми вам бы не хотелось делиться с другими?

19. Верно ли, что иногда вы настолько полны энергии, что все горит в руках, а иногда чувствуете сильную усталость?

20. Стараетесь ли вы ограничивать свой круг своих знакомств небольшим числом самых близких друзей?

21. Много ли вы мечтаете?

22. Когда на вас кричат, отвечаете ли вы тем же?

23. Считаете ли вы все свои привычки хорошими?

24. Часто ли у вас появляется чувство, что вы в чем-то виноваты?

25. Способны ли вы иногда дать волю своим чувствам и беззаботно развлекаться в веселой компании?

26. Можно ли сказать, что нервы у вас часто бывают, натянуты до предела?

27. Слывете ли вы за человека живого и веселого?

28. После того как дело сделано, часто ли вы мысленно возвращаетесь к нему и думаете, смогли бы сделать лучше?

29. Верно ли, что вы обычно молчаливы, сдержаны, когда находитесь среди людей?
30. Бывает ли, что вы передаете слухи?
31. Бывает ли, что вам не спится из-за того, что в голову лезут разные мысли?
32. Верно ли, что вам приятнее и легче прочесть о том, что вас интересует в книге, хотя можно быстрее и проще узнать об этом у людей?
33. Бывает ли у вас сильное сердцебиение?
34. Нравится ли вам работа, которая требует пристального внимания?
35. Бывают ли у вас приступы дрожи?
36. Верно ли, что вы всегда говорите о знакомых вам людях только хорошее, даже тогда, когда уверены, что они об этом не узнают?
37. Бывает ли вам неприятно находиться в компании, где постоянно подшучивают друг над другом?
38. Верно ли, что вы раздражительны?
39. Нравится ли вам работа, которая требует быстроты действий?
40. Верно ли, что вам часто не дают покоя мысли о разных неприятностях и «ужасах», которые могли бы произойти, хотя все кончилось благополучно?
41. Верно ли, что вы неторопливы в движениях?
42. Опаздываете ли вы когда-нибудь на работу или на встречу с кем-либо?
43. Часто ли вам снятся кошмары?
44. Верно ли, что вы такой любитель поговорить, что никогда не упустите удобного случая побеседовать с незнакомым человеком?
45. Беспокоят ли вас какие-либо боли?
46. Огорчились бы вы, если бы долго не могли видеться со своими друзьями?
47. Можете ли вы назвать себя нервным человеком?
48. Есть ли среди ваших знакомых те, которые вам явно не нравятся?
49. Могли бы высказать, что вы уверенный в себе человек?
50. Легко ли вас задевает критика ваших недостатков или вашей работы?
51. Трудно ли вам получить настоящее удовольствие от мероприятий, в которых участвует много народу?
52. Беспокоит ли вас чувство, что вы чем-то хуже других?
53. Сумели бы вы внести оживление в скучную компанию?
54. Бывает ли, что вы говорите о вещах, в которых совсем не разбираетесь?
55. Беспокоитесь ли вы о своем здоровье?
56. Любите ли вы подшучивать над другими?
57. Страдаете ли вы бессонницей?

Обработка результатов

Экстраверсия – находится сумма ответов «да» в вопросах: 1, 3, 8, 10, 13, 17, 22, 25, 27, 39, 44, 46, 49, 53, 56 и ответов «нет» в вопросах: 5, 15, 20, 29, 32, 37, 47, 51.

Если сумма баллов равна 0-10, то испытуемому свойственна интроверсия.

Если 15-24, то испытуемому свойственна экстраверсия.

Если 11-14, то вы амбиверт, общаетесь, когда вам нужно

Нейротизм – находится сумма ответов «да» в вопросах: 2, 4, 7, 9, 11, 14, 16, 19, 21, 23, 26, 28, 31, 33, 35, 38, 40, 43, 45, 47, 50, 52, 55, 57.

Если количество ответов «да» равно 0-10, то испытуемому свойственна эмоциональная стабильность.

Если 11-16, то – эмоциональная впечатлительность.

Если 17-22, то появляются отдельные признаки расшатанности нервной системы.

Если 23-24, то – нейротизм.

Ложь – находится сумма баллов ответов «да» в вопросах: 6, 24, 36 и ответов «нет» в вопросах: 12, 18, 30, 42, 48, 54.

Если набранное количество баллов 0-3 – норма человеческой лжи, ответам можно доверять.

Если 4-5, то сомнительно.

Если 6-9, то ответам нельзя доверять.

На основании полученных данных постройте график.

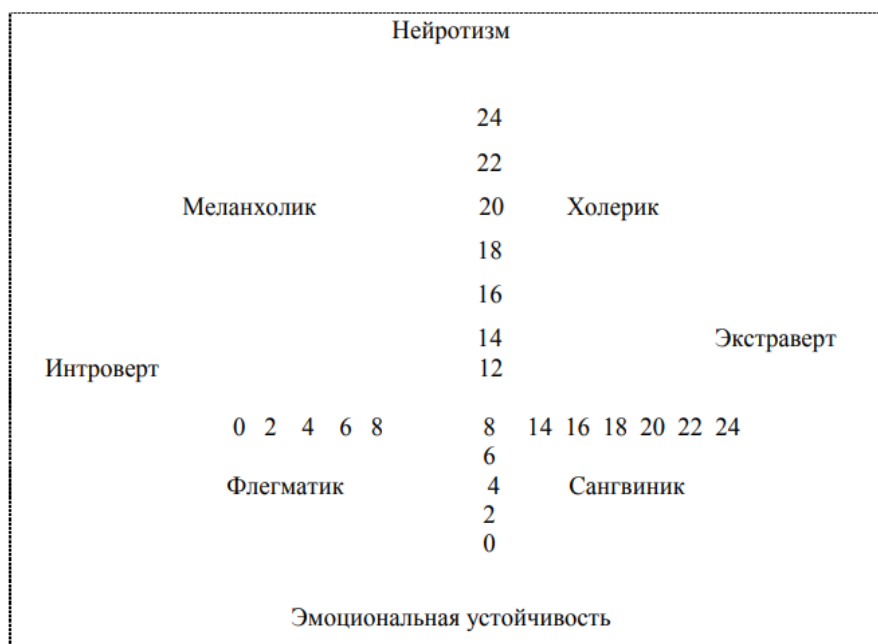


График 1- Двухфакторная модель темперамента (по Г. Айзенку)

Раздел 4 Индивидуальное поведение работников организации

1. Ознакомившись с характеристикой экстраверта и интроверта, заполните таблицу, распределив перечень черт, свойственных каждому типу. Согласно типологии, кто, по вашему мнению, обладает следующими характеристиками? Как использовать особенности их поведения в организации при распределении рабочих заданий и в формировании групп?

Таблица - Различия характеристик экстраверта и интроверта

№	Характеристика	Экстраверт	Интроверт
1	легко срывается с места, переезжает;		
2	ждет, чтобы на него обратили внимание;		
3	легко использует письменную речь;		
4	подзаряжается энергией в общении;		
5	поведение определяет собственной установкой;		
6	легко использует устную речь;		
7	обращают внимание на себя и на других;		

8	хранит компанию, место работы;		
9	предпочитает выполнить работу своими силами;		
10	в работе предпочитает взять ответственность на себя, но поручит ее другим		
11	мотивирующая сила идет изнутри;		
12	стимулируется объектами внешнего мира;		
13	предпочитает одиночество для восстановления энергии		
14	подходит для разработки новых сфер деятельности,		
15	ориентируется на работу в коллективе		
16	лучше работает в одиночестве		
17	делится с другими своими проблемами		
18	в общении он замкнутый и мало говорит о себе		

2. Несомненно, вы заметили, что логики, этики, «сенсорики», «интуиты», экстраверты, интроверты проявляют склонность к различным видам деятельности. Каким образом можно использовать их в управлении персоналом? Какой вид деятельности или рабочие задания необходимо поручить, чтобы полученный результат был более эффективным?

Вам предлагается заполнить таблицу, используя перечень задач представленный ниже.

Таблица - Виды деятельности типов личности

Экстраверты лучше справляются с задачами:	Интроверты лучше справляются с задачами:
Логикам поручите:	Этикам поручите:
«Интуитивных» привлекайте для решения задач:	«Сенсорных» привлекайте для решения задач:

Список задач для типов личности

1. Перспективные задачи и отдаленный во времени результат.
2. Практические задачи с гарантированной оценкой.
3. Нестандартные задания, запутанные, не ясные по содержанию.
4. Текущие, повседневные, производственные.
5. Вопросы управления, организации, контроля.
6. Вопросы отдыха, праздничных мероприятий.
7. Работа с клиентами.
8. Составление графиков, программ, логических структур.
9. Локальные задачи, ограниченные по масштабу, разбитые на этапы.

10. Задачи, требующие глубокой проработки.
11. Крупномасштабные задачи с широким полем деятельности.
12. Первоочередные, оперативные решения.
13. Задачи, требующие энергетических затрат.
14. Задачи, требующие постепенных решений.
15. Реклама, неформальные связи с миром.
16. Технические задания.
17. Творческие задачи.

Раздел 5 Коммуникативное поведение при организации контактной зоны сервисных предприятий

1. Проанализируйте приведенные ниже утверждения и укажите, какие из них верны, а какие нет.

1. Коммуникации – важнейшая составная часть деятельности менеджеров.
2. Успех коммуникации зависит от того, насколько внимательно собеседники слушают друг друга.
3. Наличие обратной связи делает процесс коммуникации двусторонним.
4. Коммуникации, осуществляемые с помощью технических средств и информационных технологий, наиболее значимы для изучения организационного поведения.
5. Выбор носителя информации в процессе коммуникации не зависит от характера управленческих проблем.
6. Чтобы уточнить мнение собеседника, следует задавать ему как можно больше вопросов.
7. Наличие обратной связи – важное условие коммуникаций.
8. Межличностные коммуникации во многом зависят от социокультурной среды, в которой они осуществляются.
9. В формальной группе не могут возникнуть неформальные коммуникации.
10. В процессе общения невербальные сигналы собеседников должны способствовать усилению речи.
11. Если подчиненные зависят от руководства, то восходящий поток информации может оказаться заблокированным. Осознающий свою зависимость работник, получив неприятную для руководителя информацию, может не передать ее ему.
12. Чтобы сократить время коммуникации, следует перебить собеседника и прямо сказать ему о дефиците своего времени.
13. Если руководителя захлестывают эмоции, то он может неправильно понять собеседника.
14. Слухи – это невербальные коммуникации в процессе общения.

2. Определите особенности организации пространства контакта в различных сервисных предприятиях (эстетические решения, наличие специального оборудования, внешний вид и манера поведения персонала и др.) Выбор сервисного предприятия определяется самостоятельно (офис банка, средство размещения, СПА-салон, парикмахерская, офис турфирмы и др.).

Раздел 6 Формирование группового поведения в организации

1. Проанализируйте предложенные варианты поведения руководителя и определите, для какого этапа развития группы они характерны, заполнив таблицу. Таблица 1 – Поведение руководителя на различных этапах развития группы

№ п/п	Этапы развития группы	Поведение руководителя
1	Формирование	
2	Бурление	
3	Нормирование	
4	Выполнение работ	
5	Расформирование	

Варианты поведения руководителя.

1. Обеспечивает координацию деятельности специализированных членов группы.

2. Отстаивает свои позиции, утверждает свой авторитет.

3. Принимает участие в выработке правил взаимодействия в группе.

4. Организует работу группы, обеспечивает ее ресурсами.

5. Поощряет или наказывает членов группы по результатам трудовой деятельности.

6. Отстаивает точку зрения группы при взаимодействии с другими группами.

7. Подводит итоги деятельности группы по выполнению целевого задания и вносит предложения о нецелесообразности дальнейшего существования группы.

8. Организует групповые дискуссии для решения сложных групповых проблем.

9. Устраняет внутригрупповые конфликты.

2. Используя материалы периодической печати и Интернет, выделите и обсудите актуальные проблемы формирования трудового коллектива современной организации. Какие условия и факторы, по вашему мнению, позитивно или негативно влияют на эффективность ее деятельности и процесс использования человеческого капитала организации.

Раздел 7 Организация в системе менеджмента организации

1. Заполните таблицу «Тип организационной структуры-характеристика»

Тип организационной структуры	Характеристика организационной структуры	Сферы применения организационной структуры	Примеры конкретных организаций

2. Заполните матрицу «Внутренняя среда организации», указав «галочками» показатели соответствующих аспектов деятельности компании.

Показатели	Аспекты				
	Финансовый	Маркетинговый	Кадровый	Производственный	Организационный
1. Корпоративная культура					
2. Организационная структура					
3. Коммуникации в организации					
4. Должностные инструкции					
5. Найм сотрудников.					
6. Контроль качества					
7. Продвижение по службе					
8. Стимулирование персонала					
9. Организация снабженческой деятельности					
10. Составление финансовой отчетности					
11. Система планирования					
12. Технология изготовления продукта					
13. Осуществление НИОКР					
14. Составление бизнес-плана					
15. Политика продвижения товара					
16. Поддержание ликвидности					
17. Организация и стимулирование сбыта					
18. Обеспечение прибыльности					
19. Оценка результатов труда					
20. Аудиторская проверка бухгалтерии					

Раздел 8 Руководство и лидерство в организации

1. Охарактеризуйте деятельность, связанную с руководством и деятельность, связанную с лидерством. Сравните эти два вида деятельности. Выделите сходства и различия в них. Проанализируйте виды деятельности, содержащиеся в таблице. Заполните и продолжите таблицу: какие виды деятельности Вы бы добавили?

Таблица 1- Типичная деятельность, связанная с руководством и лидерством

Содержание деятельности	Относится к	
	руководству	лидерству
1. Составление краткосрочных планов		
2. Руководство на примерах		
3. Расстановка кадров на выполнение соответствующей работы		
4. Приобретение и распределение ресурсов		
5. Мониторинг выполнения работ		
6. Помощь в организации командной работы		
7. Сообщение полномочий и воспитание ответственности		
8. Разрешение конфликтов		

9.Преодоление проблем, связанных с дисциплиной		
10.Помощь коллегам в приобретении навыков		
11.Создание условий для мотивации членов команды с целью достижения высоких результатов		
12.Воодушевление сотрудников на преодоление трудностей и использование новых методов работы		
13.Беседа с людьми о принятых и согласованных направлениях развития, целях и стратегии		
14. Стимулирование членов команды к выдвижению идей		
15.		
16.		
17.		

2. Оценить свою предрасположенность к лидерству. Данная методика позволяет получить информацию о предрасположенности к лидерству, зависящей от биологически и генетически закрепленных типологических признаков. Методика предусматривает проведение трех проб:

- * Определение ведущего глаза;
- * Переплетение пальцев;
- * Скрещивание рук.

Проба «определение ведущего глаза». Необходим лист белой бумаги размером 5x10 см с отверстием 1x1 см в центре. Фиксируйте предмет, находящийся на расстоянии 2—3 метров, глядя на него через отверстие в листе бумаги двумя глазами (лист надо держать на расстоянии 30—40 см от глаз). Поочередно закройте правый и левый глаз. Ведущим считается тот, при закрытии которого предмет исчезает из поля зрения.

Проба «переплетение пальцев». Переплетите быстро, не задумываясь, пальцы. Повторите процедуру несколько раз. Если сверху всегда оказывается большой палец правой руки, то она у вас преобладает. Если сверху ложится большой палец левой руки, то ведущая рука, соответственно, — левая.

Проба «скрещивание рук» (или «поза Наполеона»). Скрестите быстро, не задумываясь, руки на уровне груди. Если правая кисть ложится первой на левое предплечье, оказываясь на нем сверху, а левая располагается под правым предплечьем, значит, ведущей является правая рука и наоборот. Исследования, проведенные среди большого количества руководителей по данной методике, позволили прийти к следующим выводам. В группе «лучших» руководителей наблюдались такие три профиля типических особенностей:

- сочетание правого ведущего глаза, левого типа переплетения пальцев и правого типа скрещивания рук (тип П-Л-П);

- сочетание правого ведущего глаза, правого типа переплетения пальцев и правого типа скрещивания рук (тип П-П-П);

- сочетание левого ведущего глаза, левого типа переплетения пальцев и левого типа скрещивания рук (тип Л-Л-Л).

Средней психологической пригодности к управленческой деятельности соответствовали профили П-Л-Л, Л-П-П, Л-П-Л, низкой — соответственно Л-Л-П и П-П-Л. Отмечается, что руководители с левым ведущим глазом более консервативны и скептически, чем с правым. Они мыслят несколько медленнее по сравнению с «правоглазыми». У них сильнее выражено стремление к признанию,

они более агрессивны и устремлены к независимости. «Левоглазые» более тревожны, более эмоциональны, менее устойчивы к стрессу, менее адаптивны, хотя и более активны.

«Правоглазые» являются более гибкими, спокойнее относятся к переменам, не боятся нового. Их поведение более адаптивно, они социабельнее и контактнее, чем «левоглазые». У них меньше выражена потребность в самоизоляции и больше — в единении.

Работники с правым типом переплетения пальцев более недоверчивы, фиксированы на неудачах, склонны к соперничеству. У них ярче выражена самодостаточность, стремление к независимости, самостоятельности. С левым типом — более социабельны, доверчивы, уступчивы и терпимы. У них ярче выражена предрасположенность к групповой деятельности и «чувство локтя».

Раздел 9 Управление изменениями и нововведениями в организации

1. Определите, какие из перечисленных ниже факторов способствуют, а какие препятствуют организационным изменениям.

Проранжируйте эти факторы и обоснуйте их значение для организации:

- высший управленческий состав компании четко понимает и разделяет цели предстоящих изменений;
- отсутствие ориентации на быстрый экономический эффект;
- сильная корпоративная культура;
- ограничение сферы и объема первоначальных изменений.

2. Каковы следствия участия людей в разработке и осуществлении проектов организационных изменений? Проранжируйте перечисленные ниже позиции по степени значимости. Дополните этот список:

- обеспечивает долгосрочную приверженность вовлеченных лиц, гарантируя их работоспособность и постоянное совершенствование принятия решений;
- дает приемлемые ответы на вопросы, которые часто волнуют людей: «А зачем здесь что-то менять?», «А какая мне от этого польза?»;
- учит людей пониманию того, как следует осуществлять контроль над тем, что должно быть сделано;
- создает важный дополнительный источник удовлетворения людей работой, обучая их применять свои идеи.
- позволяет избежать издержек группового мышления, когда члены группы начинают уступать менеджеру, который не терпит разногласий или отказывается воспринимать всерьез лидера, ведущего за собой всех остальных.

Блок С

Блок С - Оценочные средства для диагностирования сформированности уровня компетенций – «владеть»

Варианты заданий на выполнение практических работ приведены в источнике:

Маркелова Ю.В. Методические рекомендации по проведению практических занятий по дисциплине «Организационное поведение»/ Ю.В. Маркелова; Кумертауский филиал ОГУ – Кумертау: Кумертауский филиал ОГУ, 2024. –35с.

В.0 Кейс-задания

Пример кейс-задания, выполняемого на практических занятиях

1. Кейс Бутики Христорара.

Жанна Христорар только что получила университетскую степень бакалавра по направлению «Менеджмент» и сразу же включилась в работу компании своего отца. Её отец, Богдан Христорар, являлся владельцем и президентом компании «Бутики Христорара». Компания владела сетью из 12 магазинов модной женской одежды в ряде крупных городов России. Компанию ещё в конце перестройки основал дед Жанны. Связи и опыт деда, долгое время работавшего в сфере советской торговли, и последние 10 лет деятельности её отца в области женской одежды, их умение покупать и продавать эту одежду превратили компанию из одного магазина в центре Москвы в достаточно большую сеть магазинов. Управленческий стиль Богдана Христорара, по сути, был продолжением стиля его отца. Оба получили образование при старой системе, один – торговое, а другой – политехническое. Богдан знал, что и как он делает. Он был горд тем, что был способен «держать руку на пульсе» всех деталей по покупке, рекламе и управлению магазинами. Каждый из менеджеров его магазинов, равно как и члены правления, встречались с ним каждые две недели в Москве. Между этими встречами Богдан тратил 2–3 дня каждой недели на посещение своих магазинов и работу с их менеджерами.

Однако главной его заботой было то, как люди коммуницируют и как они смотивированы к работе. Он отмечал, что на заседаниях, которые он проводил, все его менеджеры и специалисты слушают его очень внимательно. Тем не менее, от суждений, которые они делали, его начала беспокоить мысль: слышат ли они его или просто внимательно слушают. Как результат, ряд его указаний точно не выполнялся магазинами. Он часто сам правил документацию и рекламные проспекты. В некоторых магазинах работники поговаривали о вступлении в профсоюз. Нередко приходилось слышать то, что ему совсем не нравилось. Так, ему стало известно, что многие работники компании, включая некоторых менеджеров, знают, что пытается делать его компания, и уверены, что они могли делать дело лучше, если бы имели шанс говорить непосредственно с Богданом и его ближайшим окружением. Сам Богдан чувствовал, что многие его менеджеры, так же как и служащие магазинов, делали свою работу без каких-нибудь реальных усилий в творчестве, без изобретательности и энтузиазма. Его, кроме того, интересовало, почему некоторые его лучшие работники увольнялись и устраивались на работу к конкурентам. Когда дочь пришла к нему, чтобы занять должность его специального помощника, он сказал: «Жанна, меня беспокоит происходящее в компании. Очевидно, что это проблема коммуникации и мотивации. Я знаю, что ты изучала менеджмент в университете. Я слышал, как ты говорила о проблемах барьеров и техники коммуникации. Ты называла имена Маслоу, Герцберга, Врума, МакКлелланда и других, кто много знает в области мотивации. Конечно, я сомневаюсь, что эти «психологи» знают достаточно много о бизнесе. Вместе с тем я знаю о мотивации людей то, что главное – деньги, хороший начальник и хорошие условия работы. Может быть, ты знаешь что-то ещё, что поможет мне? Я надеюсь на это. За твоё обучение в университете я заплатил немало денег. Мне это недешёво обошлось. Так что ты могла бы мне предложить?»

Вопросы для работы с кейсом

1. Как дед и отец Жанны влияли на решение проблем межличностной и организационной коммуникации в компании?
2. Какие формы коммуникации с подчинёнными преимущественно использовал Христодар-отец?
3. Где у Христодара-отца происходил сбой в коммуникационном процессе?
4. Какие коммуникационные барьеры имели место в компании? Какие меры вы предложили бы для их устранения?
5. Какие коммуникационные сети использовались Христодаром-отцом во взаимодействии с подчинёнными?
6. Какой коммуникационный стиль преимущественно использовал Христодар-отец в общении с подчинёнными?
7. Какие невербальные формы коммуникации использовал Христодар-отец и были ли они эффективными?
8. Как решение вопросов коммуникации в данной ситуации связано с решением проблем мотивации?
9. Как бы вы на месте Жанны ответили её отцу на его монолог?

2 Кейс. Менеджер из «не пойми кого» Ольга пришла в компанию SSSS (Saratov Software Solutions & Services) два года назад. Как раз тогда она закончила Саратовский университет по специальности филолог со знанием английского и испанского языков. Но работы для переводчиков в городе не было совсем. А SSSS как раз активно расширялась, набирая тестеров на новый проект с американским заказчиком. Итак, два года назад Ольга получила должность junior tester и приступила к незатейливой работе кликателя. Ольга была девушкой методичной и аккуратной, поэтому дефектов в интерфейсе тестируемой программы она выявляла очень много. Попутно, чтобы как-то втянуться в тему, Оля начала читать статьи и книжки по тестированию программного обеспечения. Немного погуглив, она вышла на интересные англоязычные статьи в этой сфере, которые прочла все до одной (зря, что ли учила в универе английский). Постепенно в голове начали появляться мысли, что можно изменить в проекте, и как уйти от 8-часового кликанья. Мысли Ольга старалась обсуждать с начальником, который как-то сразу обрадовался тому, что хоть кто-то в команде что-то предлагает.

В итоге, через год Ольга уже трудилась над описанием процессов тестирования для следующего заказчика. Ольга попала в проект, который шёл уже два года до неё. Команда была небольшая: два синьор программиста Сергей и Фёдор (обоим около 30 лет) и два студента-джуниора Коля и Лёша. Руководил командой менеджер Игорь. У команды была особенность – ребята были потрясающими спецами по Java, но абсолютно не разговаривали по-английски. Прочсть или написать со словарём – да, а поговорить по телефону с заказчиком – нет. Эту функцию выполнял Игорь.

С приходом Ольги Игорь вздохнул с облегчением. Во-первых, даже его английского не всегда хватало, чтобы понять, чего от них хочет Кришнарам (американский индус, представитель заказчика). Во-вторых, он уже два года не был в отпуске, потому что никто из команды не мог его подменить на переговорах и совещаниях. Ольга взялась за дело с воодушевлением. Стратегия тестирования, критерии выпуска продукта, обоснование автоматизации тестов...

Игорь сразу начал брать нового тестера на совещания, чтобы а) кто-то подсказывал, что там «мяукает» Кришнарам; б) кто-то отвечал на вопросы о тестировании. В итоге дошло до того, что Кришнарам начал звонить Оле напрямую, чтобы задать вопросы по проекту, а иногда просто так поболтать. Так прошёл почти год в новом проекте. Как-то Игорь вызвал Олю к себе и сообщил, что уходит менеджером аккаунта в соседний отдел, и ему нужно решить, кого ставить на своё место. И он уже решил. Ольгу. Да, она меньше всех в этом проекте, но она лучше всех общается с заказчиком, понимает, что происходит с точки зрения качества и готовности продукта.

Ольгу эта новость одновременно и воодушевила и шокировала. Она никогда не думала, что за два года сможет стать руководителем команды. Кроме того, она совершенно не представляла, как воспримут эту новость Сергей и Фёдор, старшие в команде. И опасения её оказались не напрасны. В четверг на отдельном совещании Игорь объявил о своём уходе и назначении Оли менеджером. Сергей бросил: «Это все новости?», встал и тут же молча вышел из комнаты. Фёдор и два джуниора, казалось, восприняли новость спокойно. На следующий день, выходя на обед, Оля услышала вопли Сергея с лестничной площадки снизу: «Федя, ну неужели тебя это не напрягает? Мы в этой компании восемь лет. Восемь! Лет! Фигачим код, как черти! А менеджером делают её! Блин, два года в компании, человек даже не знает, есть ли в Java множественное наследование, а её – менеджером! Ну, пусть теперь рулит, посмотрим, чем это закончится...»

Вопросы для работы с кейсом

1. Каких формальных и неформальных лидеров вы видите в описываемой команде?
2. Ольга стала формальным лидером. Чего не хватает ей для того, чтобы завоевать неформальный авторитет?
3. Что могут предпринять недовольные члены команды? Каких проблем Ольге стоит опасаться?

Блок D

Блок D - Оценочные средства, используемые в рамках промежуточного контроля знаний, проводимого в форме дифференцированного зачета

Вопросы к дифференцированному зачету

1. Главные критерии успешных изменений.
2. Предмет и объект изучения, цели и задачи дисциплины.
3. Факторы, влияющие на организационное поведение.
4. Система методов организационного поведения.
5. Возникновение теории поведения человека.
6. Научная и административная школы управления.
7. Школа человеческих отношений.
8. Школа поведенческих наук.
9. Понятия личности и принципы ее изучения.
10. Основные детерминанты формирования личности: способности личности, мышление.
11. Темперамент и его разновидности.
12. Характер и его основные акцентуации.

13. Факторы, влияющие на поведение работников организации.
14. Типология трудового поведения.
15. Методы выявления качеств работников.
16. Тест как метод выявления качеств работников.
17. Сущность и структура коммуникации.
18. Виды коммуникаций.
19. Процесс коммуникации.
20. Коммуникативные сети. Коммуникативные стили.
21. Понятие и классификация групп.
22. Мотивы вступления в группу. Основные признаки группы.
23. Основные характеристики групп.
24. Факторы группового поведения и эффективность работы группы.
25. Понятие организации. Подходы к типологии организации.
26. Анализ и конструирование организации.
27. Управление поведением организации.
28. Репутация организации: сущность, содержание, механизм формирования.
29. Содержание понятий «руководство» и «лидерство».
30. Основные теории и концепции лидерства.
31. Методы руководства подчиненными.
32. Стили руководства.
33. Сущность и классификация организационных изменений.
34. Модели управления организационными изменениями.
35. Методы преодоления сопротивления организационным изменениям.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Оценивание выполнения тестов

4-балльная шкала	Показатели	Критерии
Отлично	1. Полнота выполнения тестовых заданий;	Выполнено 85-100 % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос.
Хорошо	2. Своевременность выполнения;	Выполнено 70-84 % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; однако были допущены неточности в определении понятий, терминов и др.
Удовлетворительно	3. Правильность ответов на вопросы;	Выполнено 50-69 % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан неполный ответ на поставленный вопрос, в ответе не присутствуют доказательные примеры, текст со стилистическими и орфографическими ошибками.
Неудовлетворительно	4. Самостоятельность тестирования;	Выполнено 0-49 % заданий предложенного теста, на поставленные вопросы ответ отсутствует или неполный, допущены существенные ошибки в теоретическом материале (терминах, понятиях).
	5. и т.д.	

Оценивание ответов устного собеседования

<i>4-балльная шкала</i>	<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>
<i>Отлично</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Полнота изложения теоретического материала 2. Правильность и/или аргументированность изложения 3. Самостоятельность ответа 4. Культура речи 	<p>Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса.</p>
<i>Хорошо</i>		<p>Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где студент демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе.</p>
<i>Удовлетворительно</i>		<p>Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа</p>
<i>Неудовлетворительно</i>		<p>Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы</p>

Оценивание выполнения практических заданий

4-балльная шкала	Показатели	Критерии
Отлично	1. Полнота выполнения практического задания; 2.Своевременность выполнения задания; 3.Последовательность и рациональность выполнения задания;	Задание решено самостоятельно. При этом составлен правильный алгоритм решения задания, в логических рассуждениях, в выборе формул и решении нет ошибок, получен верный ответ, задание решено рациональным способом.
Хорошо	4.Самостоятельность решения; 5. и т.д.	Задание решено с помощью преподавателя. При этом составлен правильный алгоритм решения задания, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задание решено нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ.
Удовлетворительно		Задание решено с подсказками преподавателя. При этом задание понято правильно, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе формул или в математических расчетах; задание решено не полностью или в общем виде.
Неудовлетворительно		Задание не решено.

Оценивание выполнения кейс-заданий

4-балльная шкала	Показатели	Критерии
Отлично	1. Научно-теоретический уровень выполнения кейс-задания 2. Полнота решения кейса 3. Степень творчества и самостоятельности в подходе к анализу кейса и его решению. 4. Доказательность и убедительность 5. Полнота и всесторонность выводов 6. Форма изложения материала (свободная; своими словами; грамотность устной или письменной речи) и качество презентации	кейс–задание выполнено полностью, обучающийся приводит (подготовил) полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему(ы) и причины ее (их) возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного отчета-презентации по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений
Хорошо		кейс–задание выполнено полностью, обучающийся) не приводит (не подготовил) полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее

4-балльная шкала	Показатели	Критерии
		теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением, подготовленная устная презентации выполненного кейс-задания не очень структурирована. При письменном отчете-презентации по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений
Удовлетворительно		кейс-задание выполнено более чем на 2/3, но в рамках установленного на выступление регламента, студент(ы) расплывчато раскрывает решение, не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения, Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. Подготовленная презентация выполненного кейс-задания не структурирована. В случае письменной презентации по выполнению кейс-задания не сделан детальный анализ кейса, далеко не все факты учтены, для решения выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения
Неудовлетворительно		кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализ кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или отчете-презентации, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе

Оценивание ответа на дифференцированном зачете

4-балльная шкала	Показатели	Критерии
Отлично	1. Полнота изложения теоретического материала; 2. Полнота и правильность решения практического задания; 3. Правильность и/или аргументированность изложения (последовательность действий); 4. Самостоятельность ответа;	Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса.
Хорошо		Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где студент демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе.
Удовлетворительно		Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа.
Неудовлетворительно		Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Обучающийся не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.

Раздел 3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания тестирования

Тестовые задания составлены по материалу всего курса. Предлагаемое количество вопросов при осуществлении контроля обучающегося - 20. Последовательность выборки вопросов из каждого раздела - случайная. Предел длительности всего контроля - 40 минут.

Тестирование проводится с помощью автоматизированной программы «АИССТ».

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания тестирования.

Тестирование проводится среди обучающихся очной формы обучения в период рубежного контроля. Тестирование проводится с помощью автоматизированной программы «АИИСТ» (ссылка на доступ к системе: <https://aist.osu.ru>).

Каждый вариант тестовых заданий включает 20 вопросов.
оценка «отлично» (выполнено 85% и более заданий теста);
оценка «хорошо» (выполнено от 70% до 84%заданий теста);
оценка «удовлетворительно» (выполнено от 50% до 69%заданий теста);
оценка «неудовлетворительно» (выполнено менее 50% заданий теста)

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания устных ответов на практических занятиях

При устном ответе обучающиеся демонстрируют теоретические знания по теме. При подготовке к устному ответу обучающийся изучает лекции, основную и дополнительную литературу, публикации, информацию из Интернет-ресурсов.

Развернутый ответ должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение, показывать умение применять определения, правила в конкретных случаях. При оценивании учитываются полнота и правильность ответа; степень осознанности, понимания изученного; языковое оформление ответа. Выполненные задания оцениваются по 4-балльной шкале.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания на практических занятиях

На практическом занятии обучающиеся под руководством преподавателя закрепляется лекционный материал по наиболее важным темам и вопросам дисциплины «Организационное поведение», развиваются навыки критического мышления в данной области знания, умений работы с учебной и научной литературой, нормативными материалами. Обучающийся должен выполнять упражнения в соответствии с инструкцией, анализировать полученные в ходе занятия результаты.

При выполнении задания обучающийся может пользоваться справочной литературой, нормативными документами. При проверке задания оцениваются

способность обучающегося правильно и логически формулировать вывод по выполненной практической работе, уметь выразить свою точку зрения по данному вопросу, применять полученные в ходе лекций знания. Выполненные задания оцениваются по 4-балльной шкале.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания при выполнении кейс-задания

Кейс-задания - основной элемент метода case-study, который относится к неигровым имитационным активным методам обучения. Кейс содержит схематическое словесное описание ситуации, статистические данные. Кейс дает возможность приблизиться к практике, встать на позицию человека, реально принимающего решения.

Кейсы наглядно демонстрируют, как на практике применяется теоретический материал. Метод case-study – инструмент, позволяющий применить теоретические знания к решению практических задач. С помощью этого метода обучающиеся имеют возможность проявить и совершенствовать аналитические и оценочные навыки, научиться работать в команде, находить наиболее рациональное решение поставленной проблемы.

Критериями оценки выполнения задания: научно-теоретический уровень выполнения кейс-задания, полнота решения кейса, степень творчества и самостоятельности в подходе к анализу кейса и его решению, доказательность и убедительность, полнота и всесторонность выводов, форма изложения материала.

Кейс-задание оценивается по 4-балльной шкале.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания устных ответов на дифференцированном зачете.

Дифференцированный зачет может быть проведен в устной форме, в форме письменной работы или тестирования. Вопросы на зачет утверждаются на заседании кафедры текущего учебного года и подписываются заведующим кафедрой. Форма проведения зачета, содержание заданий определяется преподавателем, читающим лекции по данной дисциплине.

Перечень примерных вопросов, заданий и критерии оценки доводятся до сведения обучающихся в начале изучения дисциплины. Число вопросов, включаемых в задание, должно быть не менее двух и не более пяти, при этом вопросы могут носить как теоретический, так и прикладной характер. На зачет могут выноситься типовые задачи, проработанные в течение семестра на аудиторных занятиях и в процессе самостоятельной работы. Содержание вопросов и задач, включаемых в задание, должно соответствовать учебной программе дисциплины.

Зачет проводится в соответствии с утвержденным расписанием, определяющим время и место его проведения.

При проведении устного зачета обучающийся получает вопросы к зачету. Преподаватель, проводящий зачет имеет право с целью выяснения глубины знаний задавать обучающимся не более 2-3 дополнительных вопросов в рамках тем. Зачет должен быть методически обеспечен (программа курса и критерии оценок, утвержденные на заседании кафедры). Во время зачета обучающийся имеет право поль-

зоваться словарями, таблицами и другой справочной литературой только при наличии соответствующего разрешения кафедры.

При подготовке к устному зачету обучающийся ведет записи на листе подготовки к ответу, который затем сдает преподавателю, проводящему зачет. Лист подготовки к ответу может быть рассмотрен в случае подачи обучающимся апелляции.

Зачет в форме письменной работы выполняется под наблюдением преподавателя.

Зачет в форме тестирования (зачет в письменном виде) включает вопросы и (или) задачи по всему курсу. Продолжительность тестирования должна быть не менее одного, но не более трех академических часов. Продолжительность зачета в форме компьютерного тестирования должна быть не менее одного, но не более двух академических часов.

Проверка письменных работ и тестов осуществляется преподавателем, на последней странице письменной работы и теста ставится дата проверки и подпись преподавателя.

Результаты письменной работы и теста должны быть объявлены в течение 24 часов после завершения зачета. Листы подготовки к устному зачету, письменные работы и результаты тестирования должны храниться на кафедре до окончания срока апелляции.

Неявка на зачет отмечается в зачетно-экзаменационной ведомости словами «не явился» и заверяется подписью преподавателя.

Если во время сдачи или пересдачи зачета со стороны обучающегося допущены нарушения учебной дисциплины (списывание, использование средств мобильной связи, ПК, аудиоплееров, других технических устройств), нарушения Правил внутреннего распорядка Кумертауского филиала ОГУ, предпринята попытка подлога документов, преподаватель вправе удалить обучающего с зачета с выставлением в ведомости отметки «не зачтено».