

## **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

для проведения текущей и промежуточной аттестации

Организационное поведение  
наименование дисциплины

для направления подготовки (специальности) 13.04.01 «Теплоэнергетика и теплотехника».

код и наименование направления подготовки (специальности)

направленность «Технология производства электрической и тепловой энергии»

Направленность программы - магистратура

# 1. Описание показателей (дескрипторов) и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

К	П	Критерии в соответствии с уровнем освоения ОП			Оценочное средство (промежуточная аттестация)
		пороговый (удовлетворительно)  55-69 баллов	стандартный  (хорошо)  70-84 балла	эталонный  (отлично)  85-100 баллов	
УК-5	Зна	Имеет общее представление о межкультурном разнообразии общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	Знает основные принципы основные категории философии, законы исторического развития, закономерности политического и экономического развития государства и общества, основы управленческого и межкультурного взаимодействия.	Имеет глубокие знания о категориях философии, законы исторического развития, закономерности политического и экономического развития государства и общества, основы управленческого и межкультурного взаимодействия.	Устный опрос, контрольная работа

	Ум еть	Умеет составлять суждения в межличностном деловом общении на государственном и иностранном языках, с применением адекватных языковых форм и средств.	Умеет применять на практике методику составления суждения в межличностном деловом общении на государственном и иностранном языках, с применением адекватных языковых форм и средств..	Умеет самостоятельно разрабатывать, внедрять, применять на практике методики составления суждения в межличностном деловом общении на государственном и иностранном языках, с применением адекватных языковых форм и средств.	Докл ад с презе нтаци ей
	Вла дет ь	Владеет общими приемами устной и письменной деловой коммуникации.	Владеет основными приемами устной и письменной деловой коммуникации.	Владеет технологией разработки и внедрения современных коммуникационных систем, приемами устной и письменной деловой коммуникации.	Докл ад с презе нтаци ей
У К - т ь 3	З н а т ь	Имеет общее представление о типологии и факторах формирования команд,	Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия.	Имеет глубокие знания по типологии и факторам формирования команд, способы социального взаимодействия.	Устн ый опрос , контр ольна я работ а
	Ум еть	Умеет в целом определять свою роль в социальном взаимодействии и командной работе.	Умеет определять свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели,	Умеет самостоятельно определять свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, соблюдая нормы и установленные правила командной	Докл ад с презе нтаци ей

				работы.	
	вла дет ь	Владеет общими приемами распределения ролей в условиях командного взаимодействия	Владеет методами распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий.	Владеет технологией распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем.	Доклад с презентацией
У К -6	Зн ать	Имеет общее представление об основных инструментах и методах тайм-менеджмента	Знает основы основные инструменты и методы тайм-менеджмента при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей.	Имеет глубокие знания об основные инструментах и методах тайм-менеджмента при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей.	Устный опрос, контрольная работа
	Ум еть	Умеет в целом определять приоритеты собственной деятельности	Умеет определять приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста	Умеет самостоятельно определять приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, обучению, адаптации и стажировке персонала, подготавливает предложения по формированию бюджета	Доклад с презентацией

Вла дет ь	Владеет общими навыками оценки рынка труда	Владеет навыками оценки рынка труда для выстраивания траектории собственного профессионального роста..	Владеет технологией оценки рынка труда для выстраивания траектории собственного профессионального роста.. Использует в работе информационные системы и базы данных рынка труда.	Доклад с презентацией
-----------------	--	--	---	-----------------------

## 2. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

### 2.1. Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Текущий контроль предназначен для проверки хода и качества формирования компетенций, стимулирования учебной работы обучающихся и совершенствования методики освоения новых знаний. Он обеспечивается проведением семинаров, оцениванием контрольных заданий, проверкой конспектов лекций, выполнением индивидуальных и творческих заданий, периодическим опросом обучающихся на занятиях. Контролируемые разделы (темы) дисциплины (модуля), компетенции и оценочные средства представлены в таблице.

Модуль	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	История развития и методология организационного поведения	УК-3 УК-5, УК-6	Составление глоссария и таблицы сравнительного анализа, тестирование
2	Личность и психологические установки	УК-3 УК-5, УК-6	Выполнение домашних контрольных работ. Устный опрос.

3	Процессы восприятия и управление впечатлениями	УК-3 УК-5, УК-6	Подбор методик для микроисследований, их проведение, обработка и анализ полученных данных, написание отчета;
4	Индивидуальное поведение и научение	УК-3 УК-5, УК-6	Выполнение домашних контрольных работ
5	Трудовая мотивация: модели, приемы и проблемы	УК-3 УК-5, УК-6	Работа с кейсом, предложенным преподавателем, создание кейса по определенным проблемам
6	Групповая динамика	УК-3 УК-5, УК-6	Подготовка презентации для индивидуального выступления.
7	Власть и лидерство в организации	УК-3 УК-5, УК-6	Подготовка презентации, доклада и публичного выступления
8	Организационная культура и поведение	УК-3 УК-5, УК-6	Выполнение итогового теста

### Критерии оценки доклада, презентации и публичного выступления

Оценка	«отлично»	«хорошо»	«удовлетворительно»	«неудовлетворительно»
<i>Содержание</i>	Работа полностью завершена	Почти полностью сделаны наиболее важные компоненты работы	Не все важнейшие компоненты работы выполнены	Работа сделана фрагментарно и с помощью учителя
	Работа демонстрирует глубокое понимание описываемых процессов	Работа демонстрирует понимание основных моментов, хотя некоторые детали не	Работа демонстрирует понимание, но неполное	Работа демонстрирует минимальное понимание

		уточняются		
	Даны интересные дискуссионные материалы. Грамотно используется научная лексика	Имеются некоторые материалы дискуссионного характера. Научная лексика используется, но иногда не корректно	Дискуссионные материалы есть в наличии, но не способствуют пониманию проблемы. Научная терминология или используется мало или используется некорректно.	Минимум дискуссионных материалов. Минимум научных терминов
	Студент предлагает собственную интерпретацию или развитие темы (обобщения, приложения, аналогии)	Студент в большинстве случаев предлагает собственную интерпретацию или развитие темы	Студент иногда предлагает свою интерпретацию	Интерпретация ограничена или беспочвенна
	Везде, где возможно выбирается более эффективный и/или сложный процесс	Почти везде выбирается более эффективный процесс	Ученику нужна помощь в выборе эффективного процесса	Ученик может работать только под руководством учителя
<b>Дизайн</b>	Дизайн логичен и очевиден	Дизайн есть	Дизайн случайный	Дизайн не ясен
	Имеются постоянные элементы дизайна. Дизайн подчеркивает содержание.	Имеются постоянные элементы дизайна. Дизайн соответствует содержанию	Нет постоянных элементов дизайна. Дизайн может и не соответствовать содержанию.	Элементы дизайна мешают содержанию, накладываясь на него
	Все параметры шрифта хорошо подобраны (текст хорошо читается)	Параметры шрифта подобраны. Шрифт читаем	Параметры шрифта недостаточно хорошо подобраны, могут мешать восприятию	Параметры не подобраны. Делают текст трудночитаемым
<b>Графика</b>	Хорошо подобрана, соответствует содержанию, обогащает содержание	Графика соответствует содержанию	Графика мало соответствует содержанию	Графика не соответствует содержанию
<b>Грамотность</b>	Нет ошибок: ни грамматических, ни синтаксических	Минимальное количество ошибок	Есть ошибки, мешающие восприятию	Много ошибок, делающих материал трудночитаемым

### Суммарная оценка презентации:

Максимальное количество баллов - 50

50 - 45 баллов - отлично

44 – 35 баллов – хорошо

34 – 25 баллов – удовлетворительно

24 - 15 баллов – неудовлетворительно

### **Критерии оценки контрольной работы**

- оценка «отлично» выставляется студенту, если вопрос раскрыт полностью, студент показал отличные знания;
- оценка «хорошо», если вопрос раскрыт хорошо, с достаточной степенью полноты;
- оценка «удовлетворительно», если вопрос раскрыт удовлетворительно, имеются определенные недостатки по полноте и содержанию ответа;
- оценка «неудовлетворительно» - ответ не является логически законченным и обоснованным, поставленный вопрос раскрыт неудовлетворительно с точки зрения полноты и глубины изложения материала; отсутствует ответ на вопрос или содержание ответа не совпадает с поставленным вопросом.

### **Критерии оценки по устному опросу:**

Оценка «отлично» ставится, если студент:

- полностью освоил учебный материал;
- умеет изложить его своими словами;
- самостоятельно подтверждает ответ конкретными примерами;
- правильно и обстоятельно отвечает на дополнительные вопросы преподавателя.

Оценка «хорошо» ставится, если студент:

- в основном усвоил учебный материал, допускает незначительные ошибки при его изложении своими словами;
- подтверждает ответ конкретными примерами;
- правильно отвечает на дополнительные вопросы преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент:

- не усвоил существенную часть учебного материала;
- допускает значительные ошибки при его изложении своими словами;
- затрудняется подтвердить ответ конкретными примерами;
- слабо отвечает на дополнительные вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент:

- почти не усвоил учебный материал;
- не может изложить его своими словами;
- не может подтвердить ответ конкретными примерами;
- не отвечает на большую часть дополнительных вопросов преподавателя.

**Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

### **Методика оценки кейса**

Оценка	Критерии оценивания
Оценка 5 (Отлично)	изложение материала логично, грамотно, без ошибок; свободное владение профессиональной терминологией; умение высказывать и обосновать свои суждения; студент дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы; студент организует связь теории с практикой.
Оценка 4 (Хорошо)	студент грамотно излагает материал; ориентируется в материале, владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет теоретические знания для решения кейса, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности; ответ правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный.
Оценка 3 (Удовлетворительно)	студент излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может доказательно обосновать свои суждения; обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала.
Оценка 2 (Неудовлетворительно)	отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл, не решен кейс; в ответе студента проявляется незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении, не может применять знания для решения кейса.

### **Методика оценки контрольной работы**

Оценка 5 ставится, если даны полные ответы на теоретические вопросы, третий вопрос рассмотрен на примере конкретной организации.

Оценка 4 – раскрыты теоретические вопросы, но есть ошибки и неточности, третий вопрос рассмотрен на примере конкретной организации.

Оценка 3 – даны ответы на все вопросы, но неточно и с ошибками, третий вопрос не проанализирован на примере конкретной организации.

Оценка 2 – ответ только на два вопроса, с ошибками, неточностями.

### ***Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении промежуточной аттестации***

Промежуточная аттестация предназначена для определения уровня освоения всего объема учебной дисциплины. Для оценивания результатов обучения при проведении промежуточной аттестации используется 4-балльная шкала.

Промежуточная аттестация предназначена для определения уровня освоения всего объема учебной дисциплины. Для оценивания результатов обучения при проведении

промежуточной аттестации используется 4-балльная шкала: «Отлично», «Хорошо», «Удовлетворительно», «Неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Критерии	Уровень освоения компетенций
Отлично	наличие глубоких и исчерпывающих знаний в объеме пройденного программного материала, правильные и уверенные действия по применению полученных знаний на практике, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, знание дополнительно рекомендованной литературы	Эталонный
Хорошо	наличие твердых и достаточно полных знаний программного материала, незначительные ошибки при освещении заданных вопросов, правильные действия по применению знаний на практике, четкое изложение материала	Стандартный
Удовлетворительно	наличие твердых знаний пройденного материала, изложение ответов с ошибками, уверенно исправляемыми после дополнительных вопросов, необходимость наводящих вопросов, правильные действия по применению знаний на практике	Пороговый
Неудовлетворительно	наличие грубых ошибок в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неумение применять знания на практике, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы.	Компетенции не сформированы

### Критерии оценивания доклада

Доклад должен оцениваться по следующим критериям:

1. Степень раскрытия сущности вопроса:

- а) соответствие содержания теме доклада;
- б) полнота и глубина знаний по теме;
- в) обоснованность способов и методов работы с материалом;
- г) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме).

2. Обоснованность выбора источников:

- а) оценка использованной литературы: привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).

3. Соблюдение требований к оформлению:

- а) насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы;

- б) оценка грамотности и культуры изложения (в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение терминологией;
- в) соблюдение требований к объёму доклада.

#### **Оценивание доклада**

**Оценка "отлично"** ставится, если выполнены все требования к написанию доклада: тема раскрыта полностью, сформулированы выводы, выдержан объём, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

**Оценка "хорошо"** – основные требования к докладу выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём доклада; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

**Оценка "удовлетворительно"** – имеются существенные отступления от требований к оформлению доклада. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании или при ответе на дополнительные вопросы; отсутствует вывод.

**Оценка "неудовлетворительно"** – тема доклада не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы либо работа студентом не представлена.

#### **Критерии оценки ответов при собеседовании:**

- **оценка «отлично»** выставляется обучающемуся, если для подготовки к обсуждению был использован лекционный материал, была привлечена и проанализирована литература и электронные источники информации по изучаемому вопросу;
- **оценка «хорошо»** - если для подготовки к обсуждению был использован лекционный материал, была привлечена и проанализирована литература и электронные источники информации по изучаемому вопросу, ответ осуществлялся на основании структурно-логической схемы;
- **оценка «удовлетворительно»** если студент готов только по материалам лекции, рекомендованной к собеседованию литературе;
- **оценка «неудовлетворительно»** если студент не готов к занятию.

#### **Критерии оценивания презентаций**

Оценка	Название критерия	Оцениваемые параметры
«зачтено»	Тема презентации	Соответствие темы программе учебного предмета, раздела
	Дидактические и методические цели и задачи презентации	Соответствие целей поставленной теме Достижение поставленных целей и задач
	Выделение основных идей презентации	Соответствие целям и задачам Содержание умозаключений Вызывают ли интерес у аудитории Количество (рекомендуется для запоминания аудиторией не более 4-5)
	Содержание	Достоверная информация об исторических справках и текущих событиях

	<p>Все заключения подтверждены достоверными источниками</p> <p>Язык изложения материала понятен аудитории</p> <p>Актуальность, точность и полезность содержания</p>
Подбор информации для создания проекта – презентации	<p>Графические иллюстрации для презентации</p> <p>Статистика</p> <p>Диаграммы и графики</p> <p>Экспертные оценки</p> <p>Ресурсы Интернет</p> <p>Примеры</p> <p>Сравнения</p> <p>Цитаты и т.д.</p>
Подача материала проекта – презентации	<p>Хронология</p> <p>Приоритет</p> <p>Тематическая последовательность</p> <p>Структура по принципу «проблема-решение»</p>
Логика и переходы во время проекта – презентации	<p>От вступления к основной части</p> <p>От одной основной идеи (части) к другой</p> <p>От одного слайда к другому</p> <p>Гиперссылки</p>
Заключение	<p>Яркое высказывание - переход к заключению</p> <p>Повторение основных целей и задач выступления</p> <p>Выводы</p> <p>Подведение итогов</p> <p>Короткое и запоминающееся высказывание в конце</p>
Дизайн презентации	<p>Шрифт (читаемость)</p> <p>Корректно ли выбран цвет (фона, шрифта, заголовков)</p> <p>Элементы анимации</p>
Техническая часть	<p>Грамматика</p> <p>Подходящий словарь</p> <p>Наличие ошибок правописания и опечаток</p>
«не зачтено»	Выполнение менее 60% оцениваемых параметров

### Критерии оценки теста:

1. За каждое правильно решенное тестовое задание присваивается количество баллов, определяемое исходя из деления максимальной суммы баллов за тест на количество тестовых заданий в тесте.

2. Если правильных ответов в тестовом задании более одного, то применяются две методики начисления баллов:

а) Стандартная, при которой количество баллов, получаемых студентом за не полностью решенный тест, рассчитывается по формуле:  $(П/(Н+ОП))$ , где П – количество правильных вариантов, отмеченных студентом, Н — количество неверно отмеченных вариантов, ОП – общее количество правильных вариантов ответа в тесте.

Например, если в тесте два правильных варианта ответа, а студент дал один правильный, а другой неправильный вариант ответа, то он получает 0,33 балла за данное тестовое задание ( $1/(1+2)$ )

При этом, если отмечены как верные все варианты тестовых заданий, то баллы за решение не начисляются.

б) «Все или ничего» - при которой баллы за тестовое задание начисляются только в случае, если студент отметил все без исключения правильные ответы и не отметил ни одного неправильного.

5. Время, отводимое на написание теста, не должно быть меньше 30 минут.

6. При проведении теста в письменной форме, в ситуации, когда студент забыл написать в листе ответов свою фамилию, имя, отчество, номер группы, номер варианта теста, дисциплину или дату – тест считается выполненным студентом на неудовлетворительную оценку.

7. Отметки о правильных вариантах ответов в тестовых заданиях делаются студентом разборчиво, исправления не допускаются. Неразборчивые ответы студента не оцениваются, тестовое задание считается не выполненным.

8. Общая сумма баллов для оценки теста определяется суммированием баллов, полученных студентом при выполнении каждого тестового задания., по результатом которого выставляется оценка

Количество баллов за тестовые задания	Оценка
20 баллов	отлично
15-19 баллов	хорошо
10-15 баллов	удовлетворительно
Менее 15 баллов	неудовлетворительно

### *Критерии оценки эссе*

Форма.

- 1) деление текста на введение, основную часть и заключение
- 2) логичный и понятный переход от одной части к другой, а также внутри частей с использованием соответствующих языковых средств связи

Содержание.

- 1) соответствие теме
- 2) наличие тезиса в вводной части и ее обращенность к читателю
- 3) развитие тезиса в основной части (раскрытие основных положений через систему аргументов, подкрепленных фактами, примерами и т.п.)
- 4) наличие выводов, соответствующих тезису и содержанию основной части

**Отлично:** 1) во введение четко сформулирован тезис, соответствующий теме эссе, выполнена задача заинтересовать читателя

2) в основной части логично, связно и полно доказывается выдвинутый тезис

3) заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части

4) не допускаются ошибки, искажающие смысл.

**Хорошо:** 1) во введение четко сформулирован тезис, соответствующий теме эссе, в известной мере выполнена задача заинтересовать читателя

2) в основной части логично, связно, но недостаточно полно доказывается выдвинутый тезис

3) заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части

4) уместно используются разнообразные средства связи

5) не допускаются ошибки, искажающие смысл.

**Удовлетворительно:** 1) во введение тезис сформулирован нечетко или не вполне соответствует теме эссе

2) в основной части выдвинутый тезис доказывается недостаточно логично (убедительно) и последовательно

3) заключение выводы не полностью соответствуют содержанию основной части

4) недостаточно или, наоборот, избыточно используются средства связи

**Неудовлетворительно:** 1) во введение тезис отсутствует или не соответствует теме эссе

2) в основной части нет логичного последовательного раскрытия темы

3) выводы не вытекают из основной части

4) средства связи не обеспечивают связность изложения

5) имеются грамматические ошибки, которые мешают целостному восприятию эссе.

## ***2.2. Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении промежуточной аттестации***

Промежуточная аттестация предназначена для определения уровня освоения всего объема учебной дисциплины. Для оценивания результатов обучения при проведении промежуточной аттестации используется 4-балльная шкала: «Отлично», «Хорошо», «Удовлетворительно», «Неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Критерии	Уровень освоения компетенций
Отлично	наличие глубоких и исчерпывающих знаний в объеме пройденного программного материала, правильные и уверенные действия по применению полученных знаний на практике, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, знание дополнительно рекомендованной литературы	Эталонный
Хорошо	наличие твердых и достаточно полных знаний программного материала, незначительные ошибки при освещении заданных вопросов, правильные действия по применению знаний на практике, четкое изложение материала	Стандартный
Удовлетворительно	наличие твердых знаний пройденного материала, изложение ответов с ошибками, уверенно исправляемыми после дополнительных вопросов, необходимость наводящих вопросов, правильные действия по применению знаний на практике	Пороговый
Неудовлетворительно	наличие грубых ошибок в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неумение применять знания на практике, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы.	Компетенции не сформированы

**3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

### ***3.1. Оценочные средства текущего контроля успеваемости***

## 1) Презентация с сопроводительными докладами

по теме: «**Исторические корни и методология организационного поведения**»

### *Примерные темы презентаций*

1. Организационное поведение как синтетическая дисциплина
2. Составляющие организационного поведения
3. Организационное поведение как наука
4. Хоторнские эксперименты: результаты и проблемы
5. История исследований эффективности организаций
6. Тенденции развития современных организаций

### **Критерии оценки:**

Зачтено – 12-19 баллов

не зачтено - ниже 11 баллов

Критерии	Требования	Максимальное количество баллов
1	2	3
Структура	– количество слайдов соответствует содержанию и продолжительности выступления (рекомендуется использовать не более 12 слайдов) – наличие титульного слайда	3
Текст на слайдах	– текст на слайде представляет собой опорный конспект (ключевые слова, маркированный или нумерованный список), без полных предложений – наиболее важная информация выделяется с помощью цвета, размера, эффектов анимации и т.д.	2
Наглядность	– иллюстрации помогают наиболее полно раскрыть тему, не отвлекают от содержания – иллюстрации хорошего качества, с четким изображением – используются средства наглядности информации (таблицы, схемы, графики и т. д.)	3
Дизайн	– оформление слайдов соответствует теме, не препятствует восприятию содержания – для всех слайдов презентации используется один и тот же шаблон оформления – текст легко читается	3
Содержание	– презентация раскрывает тему доклада отражает основные этапы исследования – содержит ценную, полную, понятную информацию по теме доклада – ошибки и опечатки отсутствуют	3
Требования к выступлению	– выступающий свободно владеет содержанием, ясно излагает идеи – выступающий свободно и корректно отвечает на вопросы	5

	<p>и замечания аудитории</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– электронная презентация служит иллюстрацией к выступлению, но не заменяет его</li> <li>– выступающий обращается к аудитории, поддерживает контакт с ней</li> <li>– при необходимости выступающий может легко перейти к любому слайду своей презентации</li> </ul>	
--	---	--

## 2) Тестирование по разделу «Исторические корни и методология организационного поведения»

1. В каком соотношении между собой находятся теории управления X и Y МакГрегора?
  - + А) Взаимно исключают друг друга
  - Б) Взаимно дополняют друг друга
  - В) Действуют в разных типах организаций
  
2. Какое из высказываний будет принадлежать оппозиции философии и ценностей организации?
  - А) Я хорошо делаю свое дело, а как я одеваюсь и моя серьга в ухе – это мое личное дело
  - Б) Если бы наши руководители больше думали о деле, а не о личном благе, для организации было бы лучше
  - + В) То, чем мы занимаемся на работе – полный бред, и я не собираюсь с этим мириться.
  
3. По какому из предложенных оснований образуются неформальные группы в организации?
  - А) Функциональное распределение обязанностей
  - Б) Должностная иерархия
  - + В) Взаимные симпатии и интересы
  - Г) официальное распоряжение.
  
4. Склонность к деятельности, способной производить общественно значимые преобразования, это:
  - +А) активность
  - Б) эмоциональность
  - В) направленность
  - Г) превентивность.

### **Критерии оценки:**

зачтено – 15-20 баллов

Не зачтено – ниже 14 баллов

В тестовом задании 20 вопросов. За правильный ответ начисляется 1 балл.

## 3) Решение кейсов по разделу «Личность и психологические установки»

### *Примерные кейсы*

#### **А. Описание проблемы**

Екатерина Светикова работала в одной крупной проектной компании, которая находилась в фешенебельном офисном здании в Центре Москвы. Компания регулярно получала крупные заказы и выигрывала тендеры. У каждого сотрудника было удобное рабочее место, оборудованное по последнему слову техники. Кругом была изумительная чистота, даже картины висели на стенах. Правда, зарплата сотрудников была невысокая. Но на новом месте работы Екатерине предложили зарплату в два раза больше, и она согласилась перейти.

Первое, что бросилось в глаза, офис и кабинеты сотрудников напоминали полигон ТБО. Кругом валялись пластиковые бутылки из-под воды, оберточная бумага, фантики, на рабочих столах и подоконниках месяцами собирала пыль грязная посуда. Здание не ремонтировалось лет двадцать. Люди, вроде бы, по возрасту те же самые, профиль бизнеса схожий, только было ощущение, что Екатерина попала в другой мир. Зарплата здесь была в среднем у всех сотрудников выше, чем в предыдущей организации. Перед Светиковой как HR-директором была поставлена задача по изменению уже существующей стратегии компании по управлению персоналом. Компания существовала за счет инвестиций от управляющей компании, сама не зарабатывала, на самоокупаемость так и не вышла за три года. Управляющая компания была не довольна такими результатами.

Основную причину неудач руководство видело в неправильной работе с персоналом, и поставило перед Екатериной задачу разработать план изменений, необходимых для улучшения качества и эффективности работы персонала. Проанализировав ситуацию, она поняла, что проблема лежит не в профессиональной плоскости. Все сотрудники достаточно компетентные и образованные люди. С чего начать перестройку? Какой план изменений вы сможете предложить?

### **Б. Описание проблемы**

На заводе трудится около 2000 работников. Это инженеры, специалисты и рабочие. Очень высокая текучесть персонала и низкая производительность труда. В целях повышения эффективности управления персоналом и выстраивания партнерских, доверительных отношений с работниками перед HR-директором была поставлена задача – наладить обратную связь между руководством, менеджментом и сотрудниками.

Поэтому решили создать интранет-портал, как один из каналов для взаимного общения по разным вопросам.

Самым популярным до недавнего времени был раздел «Жалобная книга», где любой сотрудник мог задать волнующий его вопрос и рассчитывать на получение ответа от ответственных лиц завода. Но сейчас этот раздел «заглох», поскольку руководство игнорирует все жалобы и вопросы.

Когда HR обращает внимание руководства на такие детали, то слышит в ответ, что сплетни и мелочевка их не интересуют, а ничего серьезного там все равно никогда не бывает, а рабочие несознательные, злоупотребляют предоставленными им возможностями. И виноват во всем HR, который не смог донести до персонала, по каким вопросам можно беспокоить руководство. Проанализировав жалобы и претензии сотрудников, директор по персоналу увидел, что они действительно без вмешательства начальства не могут быть решены. Но руководство не считает их серьезными. Например:

– сотрудники высказали недовольство по вопросу некомпетентности персонала аутсорсинговой компании. Она регулярно выполняет работу с грубыми ошибками. А исправлять ее приходилось в авральном порядке и за счет собственных ресурсов.

– рабочие недовольны высокой текучестью кадров: 10-15 % в месяц от общей численности увольняется. Они говорят, что у новичков низкая мотивация. И лучше старичкам повысить зарплату, чем набирать и тратить деньги на обучение новичков.

– рабочих беспокоит, что зарплата у новых сотрудников выше, чем у стареньких. На эти вопросы могло бы компетентно ответить только руководство.

– сотрудников не устраивает курение в туалетах, особенно в женских; постоянные скандалы из-за парковочного места на стоянке.

– на территории завода нет разметки для движения фур, и перемещения сотрудников по территории небезопасно.

Жалоб много, люди активно включились в их обсуждение, когда появился интернет, а сейчас мотивация упала, потому что никакой реакции не последовало. У HR-а ответов на поставленные вопросы нет. Он на стороне сотрудников, и в то же время должен как-то защищать руководство. Начальство же все вопросы и жалобы проигнорировало. Прошел год, многие сотрудники уволились, новички тоже не в восторге от того, как на заводе обстоят дела, мотивация и производительность труда упали.

Как HR может изменить ситуацию?

## **В. Описание проблемы**

В компании «Вольный ветер», специализирующейся на производстве ветряных мельниц для сельской местности, решили создать новую проектную группу, которая будет заниматься инновационными разработками. Найти кадры для проекта поручили директору по персоналу Татьяне Шпилькиной. Та взялась за дело с большим энтузиазмом, и через три месяца штат был укомплектован молодыми талантливыми выпускниками местного технического вуза, который Татьяна сама окончила несколько лет назад. Через полгода подразделение стало функционировать на полную мощность, и появились первые довольно впечатляющие результаты.

Компания вышла на новый уровень, и это не осталось незамеченным. Владельцу и по совместительству директору стали поступать предложения о продаже фирмы. Будучи человеком пенсионного возраста, он недолго сопротивлялся. Через год компания перешла в руки новых владельцев. А еще через два месяца они решили упразднить должность HR-менеджера и предложили Татьяне либо перейти на должность уборщицы, либо уволиться по собственному желанию. Естественно, Шпилькина выбрала второе. Однако без работы Татьяне не пришлось долго сидеть. Вскоре к ней обратился директор конкурентного предприятия и предложил перейти работать к нему на должность директора по персоналу. А следом за Татьяной перешли практически все сотрудники с ее прежней работы. Оставшись без ценных кадров, компания «Вольный ветер» не долго продержалась на плаву и спустя некоторое время прекратила свое существование.

Какую ошибку допустил новый директор, и как можно было ее исправить?

## Г. Описание проблемы

Этот вторник мог стать «черным» для Андрея Великанова, HR-директора компании по продаже элитной недвижимости. Все складывалось прекрасно до звонка в 16.15. Звонок был от бывшего работодателя одного из недавно принятых сотрудников. Оказалось, что умный и приятный IT-менеджер Валентин Данилкин, с которым Андрей лично проводил собеседование и которого принял в компанию, вовсе не так мил, как хочет казаться, и его увольнение с прежнего места было вызвано отнюдь не желанием найти лучшую и более интересную работу, а необходимостью. Ему просто указали на дверь. Как оказалось, Данилкин пытался шантажировать руководство: он требовал повышения заработной платы под угрозой раскрытия коммерческой информации, доступ к которой получил в силу выполнения им своих служебных обязанностей. И как теперь быть Андрей не представлял. Самый простой вариант – уволить Данилкина, но вдруг тот попытается отомстить компании? А главное, что теперь делать ему, Андрею? Это же он взял на работу такого нечистоплотного человека, он не увидел, он не доработал. Это его ошибка, и, когда об этом узнают, как будут реагировать, как к нему станут относиться?

Как HR-у поступить в данном случае, чтобы, с одной стороны, не навредить компании, а с другой – сохранить свое лицо, ведь этого сотрудника он сам и нанимал на работу? Предложите свой алгоритм действий HR-а компании по обеспечению безопасности бизнеса.

### Критерии оценки:

Отлично – 11-12 баллов

Хорошо – 9-10 баллов

Удовлетворительно – 7-8 баллов.

Критерии оценки	Требования	Максимальное количество баллов
Эффективность решения	Решение должно обеспечивать наилучший результат с использованием минимальных средств	3
Новизна решения	Предлагаемая идея должна быть новой, впервые сформулированной именно студентом.	3
Обоснование решения	Студент должен продемонстрировать умение логически аргументировать правильность предлагаемых решений.	3
Практическая значимость решения	Студент должен продемонстрировать понимание возможности практического использования решения.	3

## 4) Написание эссе по теме «Процессы восприятия и управления впечатлением»

### Примерные темы эссе

1. Установки и восприятие человека
2. Ошибки восприятия
3. Восприятие в аспекте кросс-культурных исследований
4. Типы людей по восприятию
5. Системное восприятие
6. Управление впечатлением
7. Эффективная самопрезентация

#### Критерии оценки эссе:

Отлично – 15-17 баллов

Хорошо – 13-15 баллов

Удовлетворительно – 10-12 баллов

Неудовлетворительно – ниже 10 баллов

Критерий	Требования	Максимальное количество баллов
Знание и понимание теоретического материала.	<ul style="list-style-type: none"><li>- определяет рассматриваемые понятия четко и полно, приводя соответствующие примеры;</li><li>- используемые понятия строго соответствуют теме;</li><li>- самостоятельность выполнения работы.</li></ul>	3 балла
Анализ и оценка информации	<ul style="list-style-type: none"><li>- грамотно применяет категории анализа;</li><li>- умело использует приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений;</li><li>- способен объяснить альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему и прийти к аргументированному заключению;</li><li>- диапазон используемого информационного пространства (студент использует большое количество различных источников информации);</li><li>- дает личную оценку проблеме;</li></ul>	5 баллов
Построение суждений	<ul style="list-style-type: none"><li>- ясность и четкость изложения;</li><li>- логика структурирования доказательств</li><li>- выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией;</li><li>- приводятся различные точки зрения и их личная оценка.</li><li>- общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи.</li></ul>	5 баллов
Оформление работы	<ul style="list-style-type: none"><li>- работа отвечает основным требованиям к оформлению и использованию цитат;</li><li>- соблюдение лексических, фразеологических, грамматических и стилистических норм русского литературного языка;</li><li>- оформление текста с полным соблюдением правил русской орфографии и пунктуации;</li></ul>	4 балла

	- соответствие формальным требованиям.	
--	--	--

### 5) Написание рецензии по теме «Индивидуальное поведение и научение»

#### Критерии оценки рецензии:

Отлично – 16-18 баллов

Хорошо – 13-15 баллов

Удовлетворительно – 10-12 баллов

Неудовлетворительно – ниже 10 баллов

Критерии	Требования	Максимальное количество баллов
Наличие обязательных признаков рецензии	- комментирование основных положений (толкование авторской мысли; собственное дополнение к мысли, высказанной автором; выражение своего отношения к постановке проблемы и т. п.); – обобщенная аргументированная оценка.	2 бала
Полнота содержания	– минимальная информация о содержании произведения; – соотнесение произведения с другими, сходными по тематике и проблематике; – характеристика произведения с точки зрения проблематики; – оценка произведения рецензентом.	4 бала
Структура рецензии	– предмет анализа, библиографические данные; – актуальность темы; – краткое содержание, тезисно - основные положения рецензируемого источника; – формулировка основного тезиса; – общая оценка; – недостатки, недочеты; – значение исследования для профессиональной деятельности и в повседневной жизни; – выводы	8 баллов
Оформление рецензии	– работа отвечает основным требованиям к оформлению и использованию цитат; – соблюдение лексических, фразеологических, грамматических и стилистических норм русского литературного языка; – оформление текста с полным соблюдением правил русской орфографии и пунктуации; – соответствие формальным требованиям.	4 бала

*Рекомендуемые тексты для рецензирования:*

1. Белбин М.Р. Команды менеджеров. Секреты успеха и причины неудач
2. Авилов А.В. Рефлексивное управление.
3. Арджирис К. Организационное научение
4. МакКензи К.А., Джеймс М. Как создать команду, увлеченную своим делом.
5. От разрушения к созиданию: Практическое пособие для лидеров и членов команды
6. Паундстоун У. Как сдвинуть гору Фудзи? Подходы ведущих мировых компаний к поиску талантов
7. Фернандес-Араос К. Выбор сильнейших. Как лидеру принимать главные решения о людях
8. Кови Стивен Р. «Семь навыков высокоэффективных людей. Мощные инструменты развития личности»
9. Кови С.Р. Восьмой навык: от эффективности к величию.
10. Койл Д. Культурный код.
11. Колберт Д. Смертельные эмоции
12. Улыбина Ю.Н. Как контролировать свои эмоции
13. Слуцкий В.И. Элементарная педагогика или Как управлять поведением людей
14. Маришук В.Л., Евдокимов В.И. Поведение и саморегуляция человека в условиях стресса
15. Фернхем А., Хейвен П. Личность и социальное поведение
16. А.Адлер Понять природу человека
17. Штейнбах Х. Э., Еленский В. И. Психология жизненного пространства
18. Олве Н., Петри К., Рой Ж. Баланс между стратегией и контролем
19. Леонов Н.И. Конфликты и конфликтное поведение
20. Асмолов А.Г. Психология личности: культурно-историческое понимание развития человека
21. Лайкер Дж., Майер Д. Талантливые сотрудники. Воспитание и обучение людей в духе Дао Toyota
22. Боденхамер Б., Холл М. Как оказывать влияние на людей. Как управлять сознанием
23. Шейнов В.П. Как управлять другими. Как управлять собой.
24. Ирхин Ю.В. Психология успеха: как влиять на людей и управлять собой
25. Вронский А.И. Как управлять своим временем
26. Блашенкова В., Макастрова Н. Как управлять женщинами: Практическое руководство для менеджеров
27. Экман П. Психология лжи. Обмани меня, если можешь
28. Манн И. Номер 1. Как стать лучшим в том, что ты делаешь.
29. Фексеус Х. Искусство манипуляции. Как читать мысли других людей и незаметно управлять ими
30. Иванов Ю. Энциклопедия психотренинга. Как управлять собой и влиять на других людей
31. Экман П. Узнай лжеца по выражению лица
32. Энкельманн Н. Харизма
33. Боно Э. Шесть фигур мышления
34. Надлер Дж., Хибино Ш. Мышление прорыва
35. Боно Э. Параллельное мышление
36. Максвел Дж. Как мыслят преуспевающие люди, или Мыслите, чтобы измениться
37. Трейси Б. Измени мышление - и ты изменишь свою жизнь: Как полностью раскрыть свой потенциал и достичь успеха
38. Боно Э. Латеральное мышление
39. Авинаш К. Диксит и Барри Дж. Нейлбафф Стратегическое мышление в бизнесе, политике и личной жизни
40. Бэрон Р., Керр Н., Миллер Н. Социальная психология групп
41. Дж. Пфедфер Власть и влияние: политика и управление в организациях

42. Козлова А.А. Жесткие переговоры. Конфликт в организации: управление, моделирование, разрешение
43. Бородкин Ф.М., Коряк Н.М. Внимание: конфликт!
44. Шейнов В.П. Психологическое влияние
45. Вересов Н.Н. Формула противостояния, или как устранить конфликт в коллективе: книга для руководителя
46. Минаева Е. Ментальный дихлофос, или Как избавиться голову от тараканов
47. Рейлондс Марша Коучинг: эмоциональная компетентность
48. Шейнов В.П. Как управлять собой. Неиспользованные резервы личности
49. Аронсон Э., Пратканис Э. Р. Эпоха пропаганды: Механизмы убеждения, повседневное использование и злоупотребление.
50. Огарев Г. 22 закона управления людьми
51. Фернхейм А., Хейвен П. Личность и социальное поведение

## **б) Решение кейсов по разделу «Индивидуальное поведение и научение»**

### **Кейс 1.**

#### **Описание проблемы**

Западный колл-центр, специализирующийся на сборе долгов российских банков, задумался о повышении эффективности работы и усилении контроля над сотрудниками. Запись и анализ разговоров с клиентами – это надежная практика, но в данном случае недостаточная, решило руководство. Чтобы повысить качество работы и конкурентоспособность центра, было решено ввести новые требования к работникам и выставить новые планы:

- Рабочий день – 8 часов, перерывы на обед, перекур и личную гигиену короткие, производятся по расписанию, время отсутствия сотрудника на месте фиксируется.

- Каждый работник должен в день сделать по 500 звонков и представить в конце дня отчет, в котором должно быть указано не менее 150 контактов и краткое описание итогов переговоров.

- Первый звонок должен быть совершен не позднее чем через три минуты после того, как сотрудник включил компьютер.

- Система штрафов – каждая лишняя минута отсутствия на рабочем месте наказывается, минуты простоя в течение дня тоже.

Кроме того, новые меры приводили к изменению требований к сотрудникам: в подобный колл-центр нужно брать людей, обладающих опытом аналогичной работы и с повышенной стрессоустойчивостью. Этого вывода сделано не было, в колл-центр продолжали набирать по объявлениям всех желающих.

В итоге молодежь не выдерживала подобного прессинга и испытательный срок заканчивался максимум через две недели. А возрастные кадры в силу возраста и жизненного опыта не могли четко следовать таким жестким регламентам и процедурам в общении. Текучесть персонала быстро выросла до 90% в месяц. Компания вместо ожидаемой прибыли стала нести серьезные убытки. Клиенты (банки, пострадавшие от

ипотечных заемщиков) стали отказываться от сотрудничества с колл-центром, так как он постоянно нарушал сроки и не обеспечивал заявленное число контактов.

Что, по Вашему мнению, следует изменить в регламенте работы колл-центра?

Каких людей следует набирать и чему обучать?

## **Кейс 2.**

### **Описание проблемы**

Компания «Ирлайн» приняла на работу по трудовому договору дизайнера Олега Перышкина. Он должен был за полтора месяца сверстать сборник материалов конференции – объемное и дорогое подарочное издание, которое планировалось вручить в день мероприятия всем участникам, а это более 600 человек. Когда работа уже подходила к концу, и оставалось сверстать всего 50 страниц, Олег вдруг потребовал повышения зарплаты, в противном случае он отказывался продолжать работу, а за день до сдачи сборника в типографию он просто не вышел на работу. Олег надеялся, что в виду критической ситуации (типография была оплачена заранее, при задержке сдачи сборника в печать пойдут штрафы, да и до мероприятия осталось всего ничего) его условия будут приняты. Он ошибся.

Компания быстро нашла нового дизайнера, в виду срочности работы он оплачивался по самой высокой ставке. В итоге конференция прошла успешно, и все участники получили красиво изданный сборник материалов на память. Через какое-то время Олег объявился и потребовал выплатить ему зарплату, предъявив листок о нетрудоспособности.

Что должен был предусмотреть директор по персоналу, принимая на работу такого человека?

Как правильно нужно было устанавливать с ним взаимодействие, чтобы подобных эксцессов не происходило?

На каком этапе приема специалиста на работу нужно остановиться и оценить все риски?

**Критерии оценки решения кейса** представлены в разделе «Личность и психологические установки»

## **7) Тестирование по разделу «Трудовая мотивация: модели, приемы и проблемы»**

*Примерные вопросы:*

1. Согласно определению М. Мескона мотивация –
  - А) Процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации;
  - Б) Испытываемая потребность;
  - В) Нужда;
  - Г) Желание;

2. Современные теории мотивации подразделяют на две категории:
- А) Современные и устаревшие;
  - Б) Мотивационные и не мотивационные;
  - В) Содержательные и процессуальные;
  - Г) Правильного ответа нет;
3. Содержательные теории мотивации основываются на:
- А) Идентификации побуждений называемых потребностями, которые заставляют действовать так, а не иначе;
  - Б) Глубоком и познавательном содержании процесса осмысления мотивации;
  - В) Ни на чем не основываются;
  - Г) На анализе усилий, определяющих поведение людей;
4. Главное отличие процессуальных теорий мотивации от содержательных теорий мотиваций состоит в том, что:
- А) В названиях;
  - Б) В процессуальных теориях мотивации анализируется то, как человек распределяет усилия для достижения различных целей и как выбирает конкретный вид поведения, а содержательные теории мотивации базируются на потребностях и связанных с ними факторах, определяющих поведение людей;
  - В) Нет отличий;
  - Г) Правильного ответа нет;
5. К содержательным теориям мотивации относятся:
- А) Иерархия потребностей по А. Маслоу;
  - Б) Теория ожиданий по Вруму;
  - В) Теория потребностей МакКлелланда;
  - Г) Двухфакторная теория Герцберга;
6. К процессуальным теориям мотивации относятся:
- А) Теория справедливости Адамса;
  - Б) Теория ожиданий по Вруму;
  - В) Теория потребностей МакКлелланда;
  - Г) Модель Портера - Лоулера;
7. Потребность по М. Мескону – это:
- А) Осознанное отсутствие чего-то, вызывающее побуждение к действию или не вызывающее побуждение к действию;
  - Б) Наши желания;
  - В) Осознанное отсутствие чего-то, вызывающее побуждение к действию;
  - Г) Осознанное отсутствие чего-то.

**Критерии оценки тестирования** представлены в разделе «Исторические корни и методология организационного поведения»

## **8) Тестирование по модулю «Групповая динамика»**

1. Джон Ньюстром и Кейт Девис выделяют следующие модели организационного поведения:

+А) авторитарную, опекунскую, поддерживающую, коллегиальную

Б) авторитарную, управленческую, развивающую, коллегиальную

В) авторитарную, бизнес-модель, развивающую, опекунскую.

2. Психологическим результатом коллегиальной модели организационного поведения является:

А) Зависимость от организации

Б) Участие в управлении

+ В) Самодисциплина.

3. Основные индивидуальные модели организационного поведения:

+А) преданный и дисциплинированный сотрудник, бунтарь, приспособленец, оригинал

Б) оригинал, интроверт, приспособленец

В) преданный и дисциплинированный сотрудник, бунтарь, приспособленец, оригинал, интроверт.

4. С точки зрения функций поведение подразделяется на:

+А) управленческое и исполнительское

Б) пассивное и активное

В) агрессивное и асертивное.

5. С точки зрения направленности поведение может быть:

А) рациональное и иррациональное

Б) пассивное и активное

+В) конструктивное и деструктивное

6. В основе процесса взаимодействия людей в организации лежат:

А) групповое и индивидуальное поведение

+Б) психологический и экономический контракты

В) социальная природа человека.

## **9) Эссе по модулю «Власть и лидерство в организации»**

*Примерные темы эссе:*

1. Руководство, власть и личное влияние

2. Эффективные формы власти и влияния

3. Лидерство и его роль в управлении персоналом

4. Эффективные способы реализации власти

**Критерии оценки эссе** представлены в разделе «Личность и психологические установки»

## **10) Написание реферата по модулю «Современное организационное поведение»**

**Примерные темы рефератов**

1. Виды стратегии организации и их влияние на организационное поведение.

2. Особенности организационного поведения в различных сегментах бизнеса.

3. Влияние организационной структуры управления на организационное поведение.
4. Механизмы участия сотрудников в управлении.
5. Влияние корпоративной культуры на систему мотивации организации.
6. Управление карьерным ростом индивида.
7. Необходимость изменений в организации и преодоление психологического сопротивления им.
8. Влияние международных факторов на организационное поведение и организационную культуру.
9. Адаптация персонала организации в межкультурной среде.
10. Особенности российской модели организационной культуры.
11. Модели межкультурных различий и их роль в культурной адаптации сотрудников в организации.
12. Девиантное поведение личности в организации.
13. Роль информационных технологий в организационном поведении.

### **Критерии оценки реферата**

#### **Структура реферата:**

Отлично – 24-27 баллов

Хорошо – 20-23 балла

Удовлетворительно – 17-19 баллов

Критерии	Показатели	Максимальное количество баллов
Степень раскрытия проблемы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- соответствие плана теме реферата;</li> <li>- соответствие содержания теме и плану реферата;</li> <li>- полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы;</li> <li>- обоснованность способов и методов работы с материалом;</li> <li>- умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал;</li> <li>- умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.</li> </ul>	12 баллов
Обоснованность выбора источников	<ul style="list-style-type: none"> <li>- круг, полнота использования литературных источников по проблеме;</li> <li>- привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).</li> </ul>	4 балла
Соблюдение требований к оформлению	<ul style="list-style-type: none"> <li>- правильное оформление ссылок на используемую литературу;</li> <li>- грамотность и культура изложения;</li> <li>- владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы;</li> <li>- соблюдение требований к объему реферата;</li> <li>- культура оформления: выделение абзацев.</li> </ul>	5 баллов
Грамотность	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие орфографических и синтаксических ошибок,</li> </ul>	3 балла

	стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль.	
--	---	--

### **Вопросы к экзамену для оценки знаний по всем разделам дисциплины**

1. Организационное поведение как синтетическая дисциплина.
2. Хоторнские эксперименты: результаты и проблемы
3. Эксперимент в организационном поведении. Полевые исследования. Мета-анализ
4. Сбор данных и измерения в организационном поведении. Анкетирование. Интервьюирование. Стороннее наблюдение. Включенное наблюдение. Измерения и их уровни
5. Валидность результатов исследований в организационном поведении
6. Когнитивный и бихевиористский подходы в организационном поведении
7. Понятие личности. Структура личности (личные цели, компетенции, убеждения, ценности, рационализация)
8. Ключевые черты личности и организационное поведение
9. Природа, виды и формирование установок
10. Удовлетворенность трудом и преданность организации как виды установок; их значение для организационного поведения
11. Ощущения и восприятие. Субпроцессы восприятия
12. Избирательность восприятия. Подход гештальт-психологии
13. Организация и искажения восприятия. Ошибки атрибуции
14. Социальное и межличностное восприятие.
15. Управление впечатлением. Стратегии поведения для управления впечатлением
16. Подходы к научению: бихевиористский, когнитивный и теория социального научения
17. Принципы научения. Закон эффекта
18. Метод модификации поведения. Основные этапы модификации поведения
19. Научение и системы вознаграждения
20. Гибкие системы вознаграждения
21. Материальное и нематериальное вознаграждение. Управление вознаграждением
22. Теория и практика модификации организационного поведения
23. Понятие о групповой динамике. Типология групп.
24. Характеристики группы (структура, статусная иерархия, роли, нормы, лидерство, сплоченность)
25. Понятие о команде. Причины внимания к командным формам организации труда в современном менеджменте. Этапы развития

- команд
26. Типы межгрупповых взаимодействий. Управление межгрупповыми взаимодействиями
  27. Власть в организации. Соотношение власти, полномочий и влияния
  28. Формы и типы власти
  29. Методы и формы влияния. Симпатия и уважение. Лидерство как влияние
  30. Лидер и менеджер: альтернатива или совместимость?
  31. Основные подходы к изучению лидерства (теория черт, теория обмена, ситуационная теория, теория «путь-цель»), новые подходы: достижения и проблемы
  32. Континуум стилей лидерства Танненбаума
  33. Ситуационный подход к лидерству (Фидлер, Херси и Бланшар)
  34. Проблема универсальности методов организационного поведения применительно к различным национальным культурам. Результаты кросс-культурных исследований организационного поведения
  35. Перспективы развития организационного поведения

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

##### ***4.1. Описание процедур проведения текущего контроля успеваемости студентов***

В таблице представлено описание процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий текущего контроля успеваемости студентов, в соответствии с рабочей программой дисциплины, и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Доклад	Защита докладов предусмотрены рабочей программой дисциплины, проводится во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему докладов и требования, предъявляемые к их выполнению и защите
Тестирование	Тестирование проводится по результатам освоения разделов дисциплины во время практических занятий. Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: темы, количество заданий в тесте время выполнения.
Эссе	Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического

	инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.
Кейсы	Преподаватель не мене, чем за неделю до срока решения кейсов должен довести до сведения обучающихся предлагаемые кейсы. Решенные кейсы в назначенный срок сдаются на проверку преподавателю.
Реферат	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.
Рецензия	Оценочное средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать содержание прочитанного материала, самостоятельно проводить анализ научной литературы и публицистики. Текст рецензии должен содержать краткий обзор предмета в целом, подробный анализ и итоговую оценку. Главная цель — добиться максимальной информативности материала. Однако достигается это не за счет подробного описания, а благодаря максимально продуктивному анализу.

#### **4.2. Описание процедур проведения промежуточной аттестации**

##### **Экзамен**

##### **Оценивание результатов обучения на экзамене**

*Экзамен* – процедура, проводимая по установленным правилам для оценки чьих-либо знаний, умений, компетенций по какому-либо учебному предмету, модулю и т.д. Процедура проведения экзамена может быть организована по-разному

*Традиционный экзамен* предполагает выдачу списка вопросов, выносимых на экзамен, заранее (в самом начале обучения или в конце обучения перед сессией). Экзамен включает, как правило, две части: теоретическую (вопросы) и практическую (задачи, практические задания, кейсы и т.д.). Для подготовки к ответу на вопросы и задания билета, который студент вытаскивает случайным образом, отводится время в пределах 30 минут. После ответа на теоретические вопросы билета, как правило, ему преподаватель задает дополнительные вопросы. Компетентностный подход ориентирует на то, чтобы экзамен обязательно включал деятельностный компонент в виде задачи/ситуации/кейса для решения.

Распределение вопросов и заданий по билетам приводится в ФОС и находится в закрытом для студентов доступе.

В традиционной системе оценивания именно экзамен является наиболее значимым оценочным средством и решающим в итоговой отметке учебных достижений студента. Максимальное количество баллов 50.

##### **Параметры оценочного средства**

<i>1 Оценка выполнения практического задания</i>	Мах 25 баллов
<i>2 Оценка собеседования по теоретической части</i>	Мах 25 баллов
Критерии оценки (результат определяется как сумма всех составляющих)	
«5» (45-50) баллов	<p>В соответствии с паспортом компетенции</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- показывает глубокое и полное знание категорий и концепций, необходимых для изучения деловых коммуникаций (т.е. знание основного содержания учебного элемента (модуля));</li> <li>- проявляет высокий уровень умений применять знания и методы для решения практических задач/заданий;</li> <li>- владеет навыками использования их в сфере профессиональной деятельности в управлении персоналом;</li> <li>- демонстрирует понимание важности приобретенных знаний и умений для будущей профессиональной деятельности;</li> </ul>
«4» (35 – 44) баллов	<p>В соответствии с паспортом компетенции</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- демонстрирует знание проблем и процессов, но допускает неточности в их объяснении;</li> <li>- способен оценивать некоторые проблемы и процессы коммуникаций в управлении;</li> <li>- демонстрирует некоторые навыки использования знаний деловых коммуникаций в будущей профессиональной деятельности;</li> <li>- демонстрирует понимание приобретенных знаний и умений для будущей профессиональной деятельности;</li> </ul>
«3» (25 – 34) баллов	<p>В соответствии с паспортом компетенции</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- имеет представление о категориях и концепциях, необходимых для изучения проблем коммуникаций в управлении;</li> <li>- испытывает сложности при выборе методов объяснения их;</li> <li>- может с трудом показать навыки использования знаний по "Оценке эффективности деловых коммуникаций в управлении" в будущей профессиональной деятельности.</li> </ul>