

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
СТРОИТЕЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Председатель МК

_____ Акимова Е.М.

«__» _____ 2015 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

«Теория менеджмента: Организационное поведение» Б3.Б.2

Уровень образования

бакалавр

Направление подготовки

38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль)
программы

Финансовый менеджмент

г. Москва
2015 г.

1. Фонд оценочных средств – неотъемлемая часть нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения студентами основной профессиональной образовательной программы высшего образования.

2. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине «Теория менеджмента: Организационное поведение» утвержден на заседании кафедры «Социальных, психологических и правовых коммуникаций».

Протокол № 1 от « 27 » августа 2015 г.

3. Срок действия ФОС: 2015/2016 учебный год.

1. Структура дисциплины

Разделы теоретического обучения

№	Наименование раздела теоретического обучения
1	Организационное поведение как наука и практика
2	Индивидуальное и групповое поведение персонала в организации
3	Поведение руководителя в организации

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемые результаты освоения образовательной программы – освоение компетенций.

Планируемые результаты обучения по дисциплине – получение знаний, умений, навыков.

Компетенция по ФГОС	Код компетенции и по ФГОС	Основные показатели освоения (показатели достижения результата)	Код показателя освоения
способностью использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач;	ПК-4	Знает:	
		теории мотивации, применимые для решения управленческих задач	З 1
		теории лидерства, применимые для решения управленческих задач	З 2
		теории власти, применимые для решения управленческих задач	З 3
		психологическую природу взаимосвязи мотивации, лидерства и власти	З 4
		Умеет:	
		определять ведущие мотиваторы трудовой деятельности;	У 1
		определять ведущие мотивы власти, адекватные для руководителя;	У 2
		выбирать средства реализации власти адекватные для начинающего руководителя;	У 3
способностью эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	ПК- 5	Знает:	
		групповые процессы, влияющие на поведение персонала	З 5
		принципы формирования команды	З 6
		типы командных ролей и их возможности	З 7
		этапы формирования команды	З 8

Компетенция по ФГОС	Код компетенции и по ФГОС	Основные показатели освоения (показатели достижения результата)	Код показателя освоения
		Умеет:	
		различать функциональные и командные роли	У 4
		организовывать групповую работу	У 5
		определять ситуации, в которых необходима работа в команде;	У 6
		определять эффективность команд по их профилям	У 7
владеет различными способами разрешения конфликтных ситуаций	ПК-6	Знает:	
		стадии развития конфликтной ситуации	3 9
		способы разрешения конфликтных ситуаций	3 10
		Умеет:	
		различать конфликтную и проблемную ситуации	У 8
		распознавать конфликтогенные факторы	У 9
		выбирать адекватный способ разрешения конфликтной ситуации	У 10
способностью к анализу и проектированию межличностных, групповых и организационных коммуникаций	ПК -7	Знает:	
		закономерности межличностных коммуникаций	3 11
		закономерности коммуникаций в малой группе	3 12
		закономерности коммуникаций в организации	3 13
		Умеет:	
		различать особенности межличностных коммуникаций в зависимости от типа организационной культуры;	У 11
		преодолевать коммуникативные барьеры	У 12
		Имеет навыки:	
		использования современных информационно-коммуникативных средств для установления и поддержания взаимодействия	Н 1
		письменной и устной самопрезентации	Н 2
способностью оценивать условия и последствия	ПК 8	Знает:	
		модели развития организации	3 14

Компетенция по ФГОС	Код компетенции и по ФГОС	Основные показатели освоения (показатели достижения результата)	Код показателя освоения
принимаемых организационно-управленческих решений		компоненты организации, подверженные изменениям	3 15
		факторы, влияющие на выбор альтернатив принимаемых организационно-управленческих решений	3 16
		причины сопротивления персонала как реакции принимаемых организационно-управленческих решений	3 17
		Умеет:	
		рассчитывать благоприятное время для введения изменений;	У 13
		предвидеть последствия принимаемых организационно-управленческих решений	У 14

3. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции по ФГОС	Этапы формирования компетенций (разделы теоретического обучения)		
	1	2	3
ПК - 4	+		
ПК - 5		+	
ПК 6		+	+
ПК – 7		+	+
ПК – 8			+

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

3.2.1. Описание показателей и форм оценивания компетенций

Код компетенции по ФГОС	Показатели освоения (Код показателя освоения)	Форма оценивания		Обеспеченность оценивания компетенции
		Текущий контроль	Промежуточная аттестация	
		Домашнее задание (реферат)	экзамен	
1	2	3		

ПК-4	З 1		+	+
	З-2		+	+
	З-3		+	+
	З 4		+	+
	У 1	+		+
	У 2	+		+
	У 3	+		+
ПК - 5	З 5		+	+
	З 6		+	+
	З 7		+	+
	З 8		+	+
	У 4	+		+
	У-5	+		+
	У 6	+		+
ПК - 6	З 9		+	+
	З 10		+	+
	У 8	+		+
	У 9	+		+
	У 10	+		
ПК – 7	З 11		+	+
	З 12		+	+
	З 13		+	+
	У 11	+		+
	У 12	+		+
	Н 1	+		+
	Н 2	+		+
ПК - 8	З 14		+	+
	З 15		+	+
	З 16		+	+
	З 17		+	+
	У 13		+	+
	У 14		+	+
ИТОГО		+	+	+

3.2.2. Описание шкалы и критериев оценивания для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине в форме Экзамена

Критерии оценивания:

- полнота усвоения материала,
- качество изложения материала,
- применение теории на практике,

Код показателя оценивания	Оценка			
	«2» (неудовлетвор.)	Пороговый уровень освоения	Углубленный уровень освоения	Продвинутый уровень освоения
		«3» (удовлетворительно)	«4» (хорошо)	«5» (отлично)
З 1	Не знает ни одной теории	Знает одну из теорий мотивации,	Знает теории мотивации,	Знает теории мотивации,

	мотивации, применимые для решения управленческих задач.	применимые для решения управленческих задач.	применимые для решения управленческих задач, но не может привести ни одного примера.	применимые для решения управленческих задач, приводит примеры.
3 - 2	Не знает ни одной теории лидерства, применимые для решения управленческих задач.	Знает одну из теорий лидерства, применимые для решения управленческих задач.	Знает теории лидерства, применимые для решения управленческих задач, но не может привести ни одного примера.	Знает теории лидерства, применимые для решения управленческих задач, приводит примеры.
3 3	Не знает ни одной теории власти, применимые для решения управленческих задач.	Знает одну из теорий власти, применимые для решения управленческих задач.	Знает теории власти, применимые для решения управленческих задач, но не может привести ни одного примера.	Знает теории лидерства, применимые для решения управленческих задач, приводит примеры.
3- 4	Не знает психологической природы взаимосвязи мотивации, лидерства и власти	Знает о процессах мотивации, лидерства и власти, но не может объяснить психологическую природу их взаимосвязи.	Знает психологическую природу взаимосвязи мотивации, лидерства и власти, но не может привести ни одного примера.	Знает психологическую природу взаимосвязи мотивации, лидерства и власти, приводит примеры.
3 - 5	Не знает ни одного группового процесса, влияющего на поведение персонала.	Знает один из групповых процессов, влияющих на поведение персонала.	Знает групповые процессы, влияющие на поведение персонала, но не может привести ни одного примера.	Знает групповые процессы, влияющие на поведение персонала, приводит примеры.
3 - 6	Не знает ни одного принципа формирования команды.	Знает один-два принципа формирования команды.	Знает принципы формирования команды, но не может привести ни одного примера.	Знает принципы формирования команды, приводит примеры.

3 - 7	Не знает ни одной командной роли.	Знает одну – две командные роли	Знает типы командных ролей и их возможности, но не может привести ни одного примера.	Знает типы командных ролей и их возможности приводит примеры.
3 - 8	Не знает ни одного этапа формирования команда.	Знает один – два этапа формирования команды	Знает этапы формирования команды, но не может привести ни одного примера	Знает этапы формирования команды, приводит примеры.
3 - 9	Не знает ни одной стадии развития конфликтной ситуации	Знает одну – две стадии развития конфликтной ситуации,	Знает стадии развития конфликтной ситуации, но не может привести ни одного примера	Знает стадии развития конфликтной ситуации, приводит примеры.
3 - 10	Не знает ни одного способа разрешения конфликтных ситуаций	Знает один-два способа разрешения конфликтных ситуаций	Знает способы разрешения конфликтных ситуаций, но не может привести ни одного примера	Знает способы разрешения конфликтных ситуаций, приводит примеры.
3 - 11	Не знает о существовании закономерностей межличностных коммуникаций	Знает о существовании закономерностей межличностных коммуникаций, но не может ни одной сформулировать.	Знает закономерности межличностных коммуникаций, но не может привести ни одного примера.	Знает закономерности межличностных коммуникаций, приводит примеры.
3 - 12	Не знает о существовании закономерностей коммуникаций в малой группе	Знает о существовании закономерностей коммуникаций в малой группе, но не может ни одной сформулировать	Знает закономерности коммуникаций в малой группе но не может привести ни одного примера	Знает закономерности коммуникаций в малой группе, приводит примеры
3 - 13	Не знает о существовании закономерностей коммуникаций в организации	Знает о существовании закономерностей коммуникаций в организации, но не может ни одной сформулировать	Знает закономерности коммуникаций в организации, но не может привести ни одного примера	Знает закономерности коммуникаций в организации, приводит примеры.
3 - 14	Не знает ни одной модели	Знает одну модель развития	Знает модели развития	Знает модели развития

	развития организации	организации.	организации но не может привести ни одного примера	организации приводит примеры.
3 - 15	Не знает ни одного компонента организации, подверженные изменениям	Знает один – два компонента организации, подверженные изменениям	Знает компоненты организации, подверженные изменениям но не может привести ни одного примера	Знает компоненты организации, подверженные изменениям приводит примеры.
3 16	Не знает ни одного фактора, влияющие на выбор альтернатив принимаемых организационно - управленческих решений	Знает один два фактора, влияющего на выбор альтернатив принимаемых организационно-управленческих решений	Знает факторы, влияющие на выбор альтернатив принимаемых организационно - управленческих решений, но не может привести ни одного примера	Знает факторы, влияющие на выбор альтернатив принимаемых организационно-управленческих решений, приводит примеры.
3 17	Не знает ни одной причины сопротивления персонала как реакции принимаемых организационно - управленческих решений	Знает одну-две причины сопротивления персонала как реакции принимаемых организационно-управленческих решений	Знает причины сопротивления персонала как реакции принимаемых организационно - управленческих решений, но не может привести ни одного примера	Знает причины сопротивления персонала как реакции принимаемых организационно-управленческих решений, приводит примеры.
У 13	Не знает и не умеет рассчитывать благоприятное время для введения изменений	Знает как рассчитывать благоприятное время для введения изменений, но не умеет рассчитать;	Знает как рассчитывать благоприятное время для введения изменений и умеет рассчитать; но не может привести ни одного примера	Знает как рассчитывать благоприятное время для введения изменений и умеет рассчитать; приводит примеры
У 14	Не знает и не может описать последствия	Знает, но не может описать последствия принимаемых	Знает и может описать последствия	Знает и может описать последствия

	принимаемых организационно - управленческих решений.	организационно-управленческих решений.	принимаемых организационно - управленческих решений, но не может привести примеры	принимаемых организационно-управленческих решений, приводит примеры
--	--	--	---	---

3.2.3. *Описание шкалы и критериев оценивания для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине в форме Защиты курсовой работы/проекта*
Учебным планом не предусмотрено

3.2.4. *Описание шкалы и критериев оценивания для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине в форме Зачета*
Учебным планом не предусмотрено

3.3. *Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций*

3.3.1. Текущий контроль

Текущий контроль проводится по результатам активной работы студента на практических занятиях (анализ и обсуждение практических ситуаций, публичное выступление, выполнение заданий и т.п.) и своевременной сдаче выполненного домашнего задания (согласно графику).

Первый текущий контроль (индивидуальный) проводится по результатам выполнения домашнего задания (часть 1) на практическом занятии № 4 «Профессиональная пригодность и ее уровни».

Критерии оценивания:

- качество изложения материала,
- применение теории на практике,
- правильность выполнения заданий,
- аргументированность решений.

Оцениваются умения и навыки:

- определять ведущие мотиваторы трудовой деятельности (У 1);
- определять ведущие мотивы власти, адекватные для руководителя (У 2);
- выбирать средства реализации власти адекватные для начинающего руководителя (У 3);
- различать особенности межличностных коммуникаций в зависимости от типа организационной культуры (У 11);
- преодолевать коммуникативные барьеры (У 12);
- использования современных информационно - коммуникативных средств для установления и поддержания взаимодействия (Н 1);
- письменной и устной самопрезентации (Н 2);

Вопросы и правила проведения размещены на сайте кафедры СППК.

Второй текущий контроль (групповой) проводится по результатам выполнения домашнего задания (часть 2) на практическом занятии № 13 «Трансформирующий тип лидерства».

Оцениваются умения и навыки:

- различать функциональные и командные роли (У 4);
- организовывать групповую работу (У 5);
- определять ситуации, в которых необходима работа в команде (У 6);

- определять эффективность команд по их профилям (У 7);
 - различать конфликтную и проблемную ситуации (У 8);
 - распознавать конфликтогенные факторы (У 9);
 - выбирать адекватный способ разрешения конфликтной ситуации (У 10);
- Вопросы и правила проведения размещены на сайте кафедры СППК.

3.3.2. Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация проводится по итогам ее изучения в 3-м семестре 2-го курса. Форма промежуточной аттестации по результатам – экзамен. При подготовке студенту рекомендуется пользоваться записями, сделанными на лекционных и практических занятиях, а также в ходе текущей самостоятельной работы.

Вопросы к экзамену

1. Организационное поведение как научная дисциплина
2. Поведение персонала в организации: основные правила и нормы
3. Теории мотивации, применимые для решения управленческих задач
4. Теории лидерства, применимые для решения управленческих задач
5. Теории власти, применимые для решения управленческих задач
6. Психологическая природа взаимосвязи мотивации, лидерства и власти
7. Ведущие мотиваторы трудовой деятельности
8. Ведущие мотивы власти, адекватные для руководителя
9. Профессиональная пригодность и ее уровни.
10. Компетенции и компетентность
11. Классификация видов групп.
12. Групповые процессы, влияющие на поведение персонала
13. Групповые нормы, групповые и личностные ожидания
14. Процессы групповой динамики.
15. Параметры оценки развитости группы.
16. Групповое нормирование
17. Факторы, влияющие на сплоченность группы.
18. Групповые решения и методы их принятия.
19. Особенности процесса принятия группового решения.
20. Метод номинальных групп как метод принятия группового решения.
21. Метод «Адвокат дьявола» как метод принятия группового решения.
22. Принципы формирования команды.
23. Типы командных ролей и их возможности
24. Этапы формирования команды.
25. Преимущества командного мышления.
26. Стадии развития конфликтной ситуации
27. Способы разрешения конфликтных ситуаций
28. Стратегия предприятия как часть жизненной стратегии персонала.
29. Закономерности межличностных коммуникаций
30. Закономерности коммуникаций в малой группе
31. Закономерности коммуникаций в организации
32. Модели развития организации
33. Компоненты организации, подверженные изменениям
34. Факторы, влияющие на выбор альтернатив принимаемых организационно-управленческих решений
35. Причины сопротивления персонала как реакции принимаемых организационно-управленческих решений.

36. Основные различия в поведении руководителя и лидера.
37. Формальная и содержательная стороны стилей руководства.
38. Руководство как функция групповой деятельности.
39. Ситуации, влияющие на эффективность руководства группой.
40. Действия, посредством которых реализуется власть.
41. Управление межгрупповыми конфликтами в организации.
42. Поведение руководителя на разных стадиях развития межгруппового конфликта.
43. Стили руководства, их преимущества и недостатки
44. Трансформирующий тип лидерства.
45. Типы поведения руководителей по отношению к группе.
46. Власть как форма управления поведением персонала.
47. Свойства, формы и источники власти.
48. Средства осуществления власти в организации.
49. Психологические барьеры при принятии рационального решения.
50. Поведение руководителя при принятии решения.
51. Формула определения благоприятного времени для введения изменений
52. Структура процесса принятия решения.
53. Психологические условия повышения результативности исполнения принятых решений.
54. Последствия принимаемых организационно-управленческих решений.

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

Порядок подготовки и проведения промежуточной аттестации в форме экзамена.

Действие	Сроки	Методика	Ответственный
Выдача вопросов к промежуточной аттестации	1 неделя семестра	На лекциях, по интернету и др.	Ведущий преподаватель
Промежуточная аттестация	В сессию	Письменно, тестирование, устно	Ведущий преподаватель, комиссия
Формирование оценки	На аттестации	В соответствии с критериями	Ведущий преподаватель, комиссия

4. Фонд оценочных средств для мероприятий текущего контроля обучающихся по дисциплине

4.1. *Состав фонда оценочных средств для мероприятий текущего контроля*

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости включает в себя:

- материалы для проведения текущего контроля успеваемости
 - рабочие тетради для выполнения практических работ.
 - перечень компетенций и их элементов, проверяемых на каждом мероприятии текущего контроля успеваемости;
- систему и критерии оценивания по каждому виду текущего контроля успеваемости
- описание процедуры оценивания.

4.2. *Система и критерии оценивания по каждому виду текущего контроля успеваемости*

Для оценивания результатов тестирования возможно использовать следующие критерии оценивания:

- Правильность ответа или выбора ответа,
- Скорость прохождения теста,
- Наличие правильных ответов во всех проверяемых темах (дидактических единицах) теста.
 - Оценка проводится по балльной системе. Правильный ответ на вопрос тестового задания равен 1 баллу. Общее количество баллов по тесту равняется количеству вопросов.
 - Общее количество вопросов принимается за 100 %, оценка выставляется по значению соотношения правильных ответов к общему количеству вопросов в процентах.
 - Для пересчета оценки в традиционную систему используется таблица соответствия:

Границы в процентах	Традиционная оценка
85-100 %	5 - Отлично или зачтено
71-84 %	4 – Хорошо или зачтено
60-70 %	3 – Удовлетворительно или зачтено
0-59 %	2 – не удовлетворительно или не зачтено

Для оценивания результатов учебных действий обучающихся по овладению первичными навыками при проведении деловых игр и тренингов возможно использовать следующие критерии оценивания:

Оценка	Характеристики ответа обучающегося
Отлично	даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально (с использованием рациональных методик) решены практические задачи; при ответах выделялось главное, все теоретические положения умело увязывались с требованиями руководящих документов; ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
Хорошо	даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены практические задания; при ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с требованиями руководящих документов, при решении практических задач не всегда использовались рациональные методики расчётов; ответы в основном были краткими, но не всегда четкими.
Удовлетворительно	даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, при решении практических задач студент использовал прежний опыт и не применял новые методики выполнения расчётов, однако, на уточняющие вопросы даны правильные ответы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы.
Неудовлетворительно	не выполнены требования, предъявляемые к знаниям, оцениваемым “удовлетворительно”.

4.3. Процедура оценивания при проведении текущего контроля успеваемости

Для оценивания выполнения домашнего задания (часть 1) возможно использовать следующие процедуры:

Действие	Сроки	Методика	Ответственный
Выдача задания	1 неделя семестра	На практическом занятии, по вариантам, в рабочих тетрадях и др.	Ведущий преподаватель
Консультации по заданию	1-5 неделя семестра	На практических занятиях, через интернет и др.	Ведущий преподаватель, обучающийся
Выполнение задания	2-5 неделя семестра	Дома, в библиотеке.	Обучающийся, группа обучающихся
Сдача задания	5 неделя семестра	Оформленная в соответствии с требованиями передается преподавателю.	Обучающийся (посредством интернет или лично)
Проверка задания	6 неделя семестра	Вне занятий	Ведущий преподаватель, ассистент преподавателя
Формирование оценки	На защите и др.	в соответствии с критериями оценивания	Ведущий преподаватель, комиссия
Объявление результатов оценки выполненного задания	7 неделя семестра, на защите и др.	На практическом занятии, в интернет.	Ведущий преподаватель

Для оценивания выполнения домашнего задания (часть 2) возможно использовать следующие процедуры

Действие	Сроки	Методика	Ответственный
Выдача задания	7 неделя семестра	На практическом занятии, по вариантам, в рабочих тетрадях	Ведущий преподаватель
Консультации по заданию	8-14 неделя семестра	На практических занятиях, через интернет	Ведущий преподаватель, обучающийся
Выполнение задания	8-14 неделя семестра	Дома, в библиотеке.	Обучающийся, группа обучающихся
Сдача задания	14 неделя семестра	Оформленная в соответствии с требованиями передается преподавателю.	Обучающийся (посредством интернет или лично)
Проверка задания	15 неделя семестра	Вне занятий	Ведущий преподаватель, ассистент преподавателя
Формирование оценки	На защите и др.	в соответствии с критериями оценивания	Ведущий преподаватель,

			комиссия
Объявление результатов оценки выполненного задания	16 неделя семестра, на защите и др.	На практическом занятии, в интернет.	Ведущий преподаватель

Перечень приложений:

Методические материалы для проведения промежуточной аттестации и текущего контроля успеваемости

номер приложения	Наименование документов приложения
1	Экзаменационные билеты
2	Бланк для оценки ответа обучающегося экзаменатором
3	Рабочие тетради для выполнения практических заданий
4	Варианты задач для домашней (контрольной) работы.
5	Вопросы и ответы для тестирования.

Бланк для оценки ответа обучающегося экзаменатором

Критерии оценки	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
Уровень усвоения материала, предусмотренного программой				
Умение выполнять задания, предусмотренные программой				
Уровень знакомства с дополнительной литературой				
Уровень раскрытия причинно-следственных связей				
Уровень раскрытия междисциплинарных связей				
Стиль поведения (культура речи, манера общения, убежденность, готовность к дискуссии)				
Качество ответа (полнота, правильность, аргументированность, его общая композиция, логичность)				
Общая оценка				