

ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ
Кафедра государственного и муниципального администрирования

Рег. № ТМД 03-03

« 5 » 10 2022г.

УТВЕРЖДЕН

на заседании кафедры

Протокол от « 12 » 09 2022г. № 2

Заведующий кафедрой государственного и
муниципального администрирования

И.Э. Толстова И.Э. Толстова
(подпись)

ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Б1.О.03 Организационное поведение

Шифр и наименование дисциплины

38.04.04 Государственное и муниципальное управление

Код и наименование направления подготовки

Государственное и муниципальное администрирование

Направленность (профиль)

Новосибирск 2022

**Паспорт
фонда оценочных средств**

№ п/п	Контролируемые темы дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Предмет и задачи организационного поведения. Теории поведения человека в организации	ПК-1	Устный опрос
2	Коммуникативное поведение в организации	ПК-1	Устный опрос, дискуссия
3	Основные теории мотивации	ПК-1	Доклад
4	Формирование группового поведения в организации	ПК-1	Устный опрос, дискуссия
5	Поведение в конфликтных ситуациях и управление конфликтным поведением	ПК-1	Устный опрос, дискуссия
6	Анализ, конструирование организации, управление ее поведением. Изменения в организации и управление нововведениями	ПК-1	Доклад
	Реферат, зачет с оценкой	ПК-1	Темы реферата, вопросы к зачету

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ

Кафедра государственного и муниципального администрирования

Устный опрос

по дисциплине *Организационное поведение*

Тема: Предмет и задачи организационного поведения. Теории поведения человека в организации

1. Понятие и природа поведения человека, организации. Конституционно-правовые нормы, их особенности и классификация.
2. Система организационного поведения.
3. Функции социальной роли личности в коллективе.
4. Структура социальной роли личности.
5. Три подхода к объяснению поведения человека в организации: подход, основанный на психоанализе, бихевиористский подход, школа гуманистической психологии.

Критерии оценки:

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

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

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

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

Устный опрос, дискуссия

по дисциплине *Организационное поведение*

Тема: Коммуникативное поведение в организации

1. Коммуникации как процесс и как система.
2. Коммуникационная система организации, факторы, влияющие на ее эффективность.
3. Роль информации в коммуникативном поведении.
4. Виды и формы организационного общения.
5. Вербальное и невербальное общение.
6. Формальная и неформальная коммуникация.

7. Индивидуальные факторы.
8. Умение говорить.
9. Коммуникативные барьеры: барьер первого впечатления, семантический барьер, барьер невнимания. Методы их преодоления.
10. Значение обратной связи.
11. Умение слушать.
12. Рефлексивный и нерефлексивный методы.
13. Субъективная фильтрация информации.

Критерии оценки:

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

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

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

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

Доклад

по дисциплине *Организационное поведение*

Тема: Основные теории мотивации

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

Критерии оценки:

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

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

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

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

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

Устный опрос, дискуссия

по дисциплине *Организационное поведение*

Тема: Формирование группового поведения в организации

1. Воздействие группы на отдельного работника и на всю организацию.
2. Модель формирования и развития группы.
3. Стадии формирования группы: адаптация, идентификация, интеграция и распад.
4. Сплоченность группы и ее влияние на поведение организации.
5. Качественные и количественные факторы, влияющие на сплоченность и результативность группы.
6. Лидер, его социальная роль в организации. Лидер и руководитель. Основные теории лидерства.

Критерии оценки:

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

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

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

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

Устный опрос, дискуссия

по дисциплине *Организационное поведение*

Тема: Поведение в конфликтных ситуациях и управление конфликтным поведением

1. Конфликты и их роль в развитии организации.

2. Модель конфликта и стратегии поведения в конфликтной ситуации.
3. Методы управления конфликтной ситуацией.
4. Правила поведения в условиях конфликта.
5. Конструкционные модели.

Критерии оценки:

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

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

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

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

Доклад

по дисциплине *Организационное поведение в государственном и муниципальном управлении*

Тема: Анализ, конструирование организации, управление ее поведением. Изменения в организации и управление нововведениями

1. Основные методы конструирования организации.
2. Организационная структура.
3. Организационная культура и ее роль в управлении поведением организации.
4. Управление поведением организации.

Критерии оценки:

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

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

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

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

Примерные темы рефератов по дисциплине

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

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

Критерии оценки:

Оценка «зачтено» выставляется студенту, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично

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

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

Список вопросов для подготовки к зачету

1. Роль и место организационного поведения в процессах, протекающих в организации.
2. Подходы к оценке эффективности организации и эффективность организационного поведения.
3. Детерминанты и характеристики личности. Основные подходы к их изучению и значение для повышения эффективности деятельности менеджеров.
4. Социальная природа личности.
5. Типологии личности и их роль в понимании, предвидении и управлении организационным поведением.
6. Мотивы поведения и деятельности. Необходимость изучения психологии мотивационной сферы в управленческих функциях.
7. Восприятия, ценности, отношения и их роль в оценке трудовых ресурсов и повышении эффективности процедур привлечения и отбора персонала.
8. Профессиональная и социальная мотивация в деятельности менеджера.
9. Хоторнские эксперименты и их вклад в учение о неформальных группах на производстве.
10. Критерии адаптации персонала.
11. Внутригрупповые и межгрупповые конфликты и способы их разрешения.
12. Формализация организационных процессов: методы разработки основных документов организации, регулирующих поведение.
13. Особенности материального и нематериального стимулирования труда.
14. Работа менеджера с неформальными группами.
15. Стилиевые характеристики поведения менеджера.
16. Формальные коммуникации в организации: цели и возможности формализации делового общения.
17. Социальная политика организации.
18. Кадровая политика организации.
19. Организационно-культурные регуляторы поведения.
20. Этический кодекс организации.
21. Сопротивление изменениям в организации и меры его преодоления.
22. Организационное поведение на разных стадиях жизненного цикла организации.
23. Коллективная одержимость, толпа и организационные предпосылки их возникновения.
24. Управление карьерой сотрудников в организациях с развитой корпоративной культурой.
25. Технология переговоров и организационное поведение участников.

Критерии оценки знаний:

– «зачтено» выставляется студенту, который твердо усвоил программный материал, грамотно и по существу, без существенных неточностей отвечает на вопросы, владеет необходимыми навыками и приемами выполнения практических заданий.

– «незачтено» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает принципиальные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические задания.

Задания для оценки сформированности компетенции ПК-1:

1. Уровни рассмотрения ОП:

- а) Уровень индивида;
- б) Уровень группы;
- в) Уровень организации в целом;
- г) Мировой уровень.

Ответ: а, б, в

2. Признаки организации:

- а) Организационная структура;
- б) Взаимодействие с внешней средой;
- в) Наличие цели существования;
- г) Наличие демократического стиля управления.

Ответ: а, б, в

3. Коммуникации это:

- а) Обмен информацией, идеями и опытом;
- б) Обмен управленческими решениями.

Ответ: а

4. Элементы коммуникативного процесса:

- а) Отправитель сообщения;
- б) Получатель сообщения;
- в) Организация;
- г) Сообщение;
- д) Обратная связь.

Ответ: а, б, г, д

5. К невербальным средствам делового общения относятся:

- а) Речевые конструкции;
- б) Мимика;
- в) Жесты;
- г) Походка.

Ответ: б, в, г

6. Мотивация труда – это...

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

Ответ: а

7. Группа – это....

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

Ответ: а

8. Лидер – это...

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

Ответ: а

9. Власть – это - ...

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

Ответ: в

10. Конфликт – это - ...

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

Ответ: а

11. Перечислите факторы, оказывающие влияние на организационное поведение

Ответ:.....

12. В чем отличие вербальных коммуникаций от невербальных коммуникаций?

Ответ:.....

13. Верно ли утверждение, что неформальные коммуникации не могут существовать в организации?

Ответ:.....

14. Что относится к коммуникативным барьерам?

Ответ:.....

15. Дайте определение потребности.

Ответ:.....

16. Перечислите причины объединения людей в группы.

Ответ:.....

17. Перечислите виды власти и способы ее реализации власти.

Ответ:.....

18. Перечислите основные типы конфликтов.

Ответ:.....

19. Какова роль конфликтов в организации?

Ответ:.....

20. Верно ли утверждение, что хороший руководитель тот, кто всяческими методами старается избежать конфликтных ситуаций?

Ответ:.....

Критерии оценки результатов:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он отвечает верно на 80-100% вопросов.
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если он отвечает верно на 70-79% вопросов.
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он отвечает верно на 60-69% вопросов.
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не освоил материал темы, дает менее 60% правильных ответов.

МАТРИЦА СООТВЕТСТВИЯ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ УРОВНЮ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

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

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

1. Положение «О балльно-рейтинговой системе аттестации студентов»: СМК ПНД 08-01-2022, введено приказом от 28.09.2011 №371-О (<http://nsau.edu.ru/file/403>: режим доступа свободный);

2. Положение «О проведении текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся в ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ»: СМК ПНД 77-01-2022, введено в действие приказом от 03.08.2015 №268а-О (<http://nsau.edu.ru/file/104821>: режим доступа свободный).