Приложение

к рабочей программе дисциплины

«Организационное поведение»

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Фонд оценочных средств

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине

**Организационное поведение**

Направление и направленность (профиль) подготовки:

38.03.04 Государственное и муниципальное управление.

Государственное и муниципальное управление

Форма обучения: очная, заочная

Владивосток 2020

**1 Перечень формируемых компетенций**

Таблица – Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения

образовательной программе

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Код компетенции | Формулировка компетенции | Номер этапа |
|
| ПК-2 | Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры | 3 |

Компетенция считается сформированной на данном этапе (номер этапа таблица 1 ФОС) в случае, если полученные результаты обучения по дисциплине оценены положительно (диапазон критериев оценивания результатов обучения «зачтено», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично»). В случае отсутствия положительной оценки компетенция на данном этапе считается несформированной.

**2 Описание критериев оценивания планируемых результатов обучения**

**ПК-2 «Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Планируемые результаты обучения**(показатели достижения заданного уровня планируемого результата обучения) | **Критерии оценивания** **результатов обучения** |
| **Знает** | основные методы и технологии управления персоналом и его развитием | Правильность ответов на поставленные вопросы |
| **Умеет** | использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования | Правильность формулировки проблем, корректность выбора методов и инструментов решения задач |
| **Владеет навыками и/или опытом деятельности.** | современным инструментарием управления человеческими ресурсами | Правильное использование алгоритма выполнения действий, самостоятельность решения поставленных задач |

Таблица заполняется в соответствии с разделом 2 Рабочей программы дисциплины (модуля).

**3 Перечень оценочных средств**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Контролируемые планируемые результаты обучения | Контролируемые темы дисциплины | Наименование оценочного средства и представление его в ФОС |
| **текущий контроль** | **промежуточная аттестация** |
| ПК-2 | Знания:  | основных методов и технологий управления персоналом и его развитием | **Для ОФО:**Тема 1 «Основы теории организационного поведения»Тема 2 «Поведение в организации и его модификация»Тема 3 «Личность в организации»Тема 4 «Ценности и установки работников организации»Тема 5 «Психические состояния и процесс восприятия»Тема 6 «Управление конфликтами и стрессами в организации»Тема 7 «Деловые переговоры»Тема 8 «Организационная культура и поведение в организации»Тема 9 «Влияние социальной макросреды на организационное поведение»**Для ЗФО:** Тема 1 «Основы управления поведением в организацииТема 2 «Личность в организации»Тема 3 «Организационные процессы и поведение работников» | Вопросы для дискуссии (п.5.2) | Итоговый тест(п. 5.1) |
| Умения:  | использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования | **Для ОФО:**Тема 2 «Поведение в организации и его модификация»Тема 3 «Личность в организации»Тема 4 «Ценности и установки работников организации»Тема 5 «Психические состояния и процесс восприятия»Тема 6 «Управление конфликтами и стрессами в организации»Тема 8 «Организационная культура и поведение в организации»**Для ЗФО:** Тема 1 «Основы управления поведением в организацииТема 2 «Личность в организации»Тема 3 «Организационные процессы и поведение | Разноуровневые упражнения, в т.ч в ЭОС Moodle (п. 5.3) |
| Навыки: | владения современным инструментарием управления человеческими ресурсами | **Для ОФО:**Тема 5 «Психические состояния и процесс восприятия»Тема 6 «Управление конфликтами и стрессами в организации»Тема 7 «Деловые переговоры»Тема 8 «Организационная культура и поведение в организации»Тема 9 «Влияние социальной макросреды на организационное поведение»**Для ЗФО:** Тема 2 «Личность в организации»Тема 3 «Организационные процессы и поведение» | Разноуровневые конкретные ситуации, в т.ч в ЭОС Moodle (п. 5.4) |

**4 Описание процедуры оценивания**

Качество сформированности компетенций на данном этапе оценивается по результатам текущих и промежуточной аттестаций количественной оценкой, выраженной в баллах, максимальная сумма баллов по дисциплине равна 100 баллам.

Таблица 4.1 – Распределение баллов по видам учебной деятельности

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Вид учебной деятельности | Дискуссия | Разноуровневые задания | Темы 1-9(1-3 для ЗФО) | Итого |
| Лекции (посещение/ изучение теоретических материалов в ЭОС Moodle)  |  |  | 4 | 4 |
| Практические занятия | 18 | 18 |  | 36 |
| Электронный учебный курс в ЭОС Moodle |  | 30 |  | 30 |
| Аттестационное тестирование |  |  | 15\*2=30 | 30 |
| Промежуточная аттестация  | 18 | 48 | 34 | 100 |

Сумма баллов, набранных студентом по всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины, переводится в оценку в соответствии с таблицей.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Сумма балловпо дисциплине | Оценка по промежуточной аттестации | Характеристика качества сформированности компетенции |
| от 91 до 100 |  «отлично» | Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций, обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности. |
| от 76 до 90 |  «хорошо» | Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.  |
| от 61 до 75 |  «удовлетворительно» | Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым дисциплинарным компетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации. |
| от 41 до 60 |  «неудовлетворительно» | У студента не сформированы дисциплинарные компетенции, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков. |
| от 0 до 40 |  «неудовлетворительно» | Дисциплинарные компетенции не сформированы. Проявляется полное или практически полное отсутствие знаний, умений, навыков. |

**5 Примерные оценочные средства**

***5.1 Примеры тестовых заданий***

*1. Организационное поведение – это*

а) такое поведение одного индивида, которое вносит изменения в поведение, отношения, ощущения другого индивида

б) область знаний, изучающая влияние личностей, групп и структуры на поведение в организации, а также влияние поведения на организационную эффективность

в) привычное поведение руководителя по отношению к подчиненным с целью оказания на них влияния и побуждения их к достижению целей организации

г) всевозможная деятельность организации с целью распространить сведения о достоинствах своего товара и убедить потребителей покупать его

*2. Необходимым условием успешного вхождения в организацию для каждого ее нового члена является изучение*

а) системы ценностей организации

б) норм и правил, принятых в организации

в) поведенческих стереотипов, характерных для данной организации

г) основных стейкхолдеров организации

*3. Индивидуальность человека можно описать следующими характеристиками:*

а) предрасположенность к сближению, вера в людей, чувствительность к проблемам других, стабильность в поведении

б) авторитаризм, макиавеллизм, догматизм, склонность к риску

в) самооценка, локус контроля, ориентация по типу А или Б, возраст

г) умственные и физические способности, потребности, ожидания, стереотипы мышления

*4. На удовлетворенность работой влияют*

а) увлеченность работой, приверженность организации, распорядок

б) характер и содержание работы, оплата труда, сослуживцы и руководство

в) качество работы, сопричастность, общение, достижение цели

г) состояние рабочего места и его окружение, возможность продвижения

*5. Культура организации включает три уровня:*

а) символы, ценности и верования, базовые предположения и убеждения

б) структура и технология, стандарты и нормы, правила и положения

в) кадровая политика, условия работы, коммуникации

г) личный пример руководителя, создание морального кодекса, введение этических структур

*6. По уровню взаимодействия можно выделить следующие виды конфликтов в организации:*

а) внутриличностные, межличностные, между личностью и группой

б) экономические, моральные, личностные

в) объективно обусловленные, субъективно обусловленные

г) межгрупповые, организационные

*7. Источниками внутриличностного конфликта могут выступать:*

а) взаимозависимость задач, различия в манере поведения и жизненном опыте

б) фрустрация, конкурирующие цели

в) неудовлетворительные коммуникации, неопределенность полномочий

г) конфликт ролей или ролевая неопределенность

*8. К структурным методам разрешения конфликтов относятся:*

а) разъяснение требований к работе, использование координационных и интеграционных механизмов

б) избегание, диффузия, сдерживание, очная ставка

в) уклонение, сглаживание, принуждение, компромисс, сотрудничество

г) постановка общеорганизационных комплексных целей, изменение в структуре системы вознаграждений

*9. Предметом переговоров является*

а) сформулированная одной стороной и принятая другой стороной

система предложений о распространении влияний в зоне конфликта

б) список взаимопринятых предложений из пакетов предложений участников

в) реальные цели, потребности или желания участников, которые приводят к принятию позиции

г) заявка на расширение или сужение зоны конфликта

*10. В общем виде план переговоров должен содержать*

а) место, дату и время встречи, состав участников

б) вопросы для обсуждения, альтернативы на случай контрпредложений

в) ответственных за подготовку справочных материалов, встречу гостей, организацию питания

г) проект резолюции, повестку дня, список модераторов

*Краткие методические указания.* Для выполнения теста необходимо ознакомиться с содержанием учебных материалов, размещенных в электронном курсе по дисциплине «Организационное поведение» в обучающей среде Moodle (www.edu.vvsu.ru).

Критерии оценки для каждого из двух тестов

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Баллы | Описание |
| 5 | 14-15 | Сформировавшееся систематическое знание основных методов и технологий управления персоналом и его развитием |
| 4 | 12-13 | В целом сформировавшееся знание основных методов и технологий управления персоналом и его развитием |
| 3 | 10-11 | Неполное знание основных методов и технологий управления персоналом и его развитием |
| 2 | 6-9 | Фрагментарное знание основных методов и технологий управления персоналом и его развитием |
| 1 | 0-5 | Отсутствие знания основных методов и технологий управления персоналом и его развитием |

***5.2 Примеры вопросов для дискуссии в классе***

1. Дайте определение организационного поведения (ОП). Какова связь ОП с менеджментом, теорией организации, управлением персоналом, психологией и другими науками? Почему менеджеры государственных и муниципальных организаций должны понимать, уметь анализировать и прогнозировать поведение людей в этих организациях?
2. Сравните четыре модели ОП между собой. Что у них общего и чем они отличаются друг от друга? Почему поддерживающая и коллегиальная модели ОП распространяются, прежде всего, в высокоразвитых странах?
3. Поведение в организации: понятие, уровни анализа, функции, особенности. Факторы, влияющие на поведение. Специфика поведения сотрудников в государственных и муниципальных организациях.
4. Трудоголизм - это норма или девиация? Предпосылки, проявления и последствия трудоголизма. Чем опасен трудоголизм работников для государственных и муниципальных организаций?
5. Что такое атрибуция? Опишите виды атрибуции, которые люди используют в своей работе. Объясните фундаментальную ошибку атрибуции. Приведите пример из личного опыта или другого источника, когда наблюдатель способен сделать такую ошибку. Зачем менеджеру государственной или муниципальной организации нужно знать законы атрибуции и атрибутивные ошибки?
6. Природа конфликта. Дайте определение конфликта, конфликтной ситуации, инцидента. Две формулы конфликта. Опишите процесс развития конфликта. Каковы возможные последствия конфликта? Каковы психологические характеристики затяжного конфликта, не нашедшего какого-либо разрешения?
7. Назовите основные источники внутриличностного конфликта. Что такое фрустрация? В чем заключаются некоторые из ее проявлений? Каким образом модель фрустрации может быть использована для анализа организационного поведения сотрудников государственных и муниципальных организаций?
8. Назовите основные типы конфликтов в государственных и муниципальных организациях. Какова степень неизбежности конфликта каждого типа. Как следует разрешать конфликт каждого типа?
9. Переговоры: понятие, цели и результаты. основные этапы процесса переговоров. На основе каких критериев производится оценка эффективности переговоров? Какие виды переговоров наиболее типичны для государственных и муниципальных организаций?
10. Как влияют национальные различия на процесс переговоров? Какие рекомендации вы можете дать представителям других стран, готовящимся к переговорам с российской стороной.

*Краткие методические указания*. Для ответов на поставленные вопросы необходимо ознакомиться с содержанием учебных материалов, размещенных в электронном курсе по дисциплине «Организационное поведение» в обучающей среде Moodle (www.edu.vvsu.ru).

Критерии оценки

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Баллы | Описание |
| 5 | 16-18 | Сформировавшееся систематическое знание основных методов и технологий управления персоналом и его развитием |
| 4 | 13-15 | В целом сформировавшееся знание основных методов и технологий управления персоналом и его развитием |
| 3 | 10-12 | Неполное знание основных методов и технологий управления персоналом и его развитием |
| 2 | 6–9 | Фрагментарное знание основных методов и технологий управления персоналом и его развитием |
| 1 | 0-5 | Отсутствие знания основных методов и технологий управления персоналом и его развитием |

***5.3 Примеры упражнений***

Упражнение «Социализация индивида в организации»

1. Проанализируйте процесс организационной социализации студентов в вашем вузе. Какие методы и формы социализации при этом используются? Какие меры, по-вашему, могли бы усилить положительный эффект социализации студентов (и лично вас в частности)?

2. Предложите оптимальный, на ваш взгляд, набор методов и приемов социализации для вашего вуза или какой-либо иной организации, с которой вы взаимодействуете. Какие методы и приемы социализации могут использоваться при адаптации новых сотрудников государственных и муниципальных организаций?

*Методические указания*: Для выполнения упражнения следует изучить теоретические материалы по теме 2 (презентацию, электронный учебник), размещенные в электронном курсе по дисциплине «Организационное поведение» в обучающей среде Moodle (www.edu.vvsu.ru).

Критерии оценки

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Баллы | Описание |
| 5 | 16-18 | Сформировавшееся систематическое умение использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования |
| 4 | 13-15 | В целом сформировавшееся умение использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования |
| 3 | 10-12 | Неполное умение использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования |
| 2 | 6–9 | Фрагментарное умение использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования |
| 1 | 0-5 | Отсутствие умения использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования |

***5.4 Примеры конкретных ситуаций***

Кейс «Арест соседского ребенка»

Барни Кол работает полицейским в отделе борьбы с детской преступностью в крупном городе. Когда Барни принимал присягу, то ее неотъемлемой частью было твердое соблюдение законов по отношению ко всем людям. В его обязанности входит расследование случаев торговли наркотиками, алкоголизма и вандализма среди молодежи. Барни также участвует в коммунальной программе, направленной на налаживание взаимоотношения и сотрудничества между полицией и молодежью района.

Прошлой ночью Барни столкнулся с одной из самых трудных, если не самых опасных, проблем, которые ему когда-либо приходилось решать. Патрулируя район, он получил распоряжение расследовать случай вандализма в младших классах средней школы. Приехав на место, он обнаружил там пятерых подростков от 12 до 15 лет, совершавших предумышленный акт вандализма. Они бросали камни в окна и забрызгивали стены краской. Барни вполне успешно задержал всех подростков и ждал прибытия группы поддержки, когда вдруг заметил, что один из нарушителей – сын его соседа. В городе действовал закон об ответственности родителей, согласно которому те несли финансовую ответственность за причиненный их детьми материальный ущерб. Повреждения казались весьма значительными, возможно, на тысячи долларов. Барни знал, что его сосед не может себе позволить такие траты, поскольку он инвалид и сейчас сидит без работы. Барни также понимал, что этот случай создаст много проблем в их семье и, конечно же, приведет к очень напряженным отношениям как его самого, так и его семьи с соседями.

*Вопросы*

1. Какого рода конфликт испытывает полицейский? Что ему следовало бы сделать?
2. Как вы можете объяснить поведение подростков с точки зрения модели фрустрации?
3. Если бы вас попросили провести тренинг-семинар по управлению конфликтами для работников государственных и муниципальных организаций, какие вопросы вы рассмотрели бы? Какие стратегии вы можете предложить?

*Методические указания*. Конкретная ситуация (КС) представляет собой описание действительных событий, имевших место в процессе ведения бизнеса в словах, цифрах и образах. Студенты должны изучить ситуацию и прийти к своему индивидуальному заключению, а после обсуждения КС в группе и в классе внести в нее необходимые изменения. Для корректного выполнения заданий необходимо ознакомиться с материалами, размещенными в электронном курсе по дисциплине «Организационное поведение» ЭОС «Moodle» ВГУЭС (www.edu.vvsu.ru), а также с основной и дополнительной литературой, электронными ресурсами по дисциплине.

Критерии оценки

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Баллы | Описание |
| 5 | 27-30 | Сформировавшееся систематическое владение современным инструментарием управления человеческими ресурсами |
| 4 | 23-26 | В целом сформировавшееся владение современным инструментарием управления человеческими ресурсами |
| 3 | 18-22 | Неполное владение современным инструментарием управления человеческими ресурсами |
| 2 | 12-17 | Фрагментарное владение современным инструментарием управления человеческими ресурсами |
| 1 | 0-11 | Отсутствие владения современным инструментарием управления человеческими ресурсами |

**6 Промежуточная аттестация**

Промежуточная аттестация в форме зачета. Зачет предусматривает оценку теоретических знаний и практических умений и владений, полученных студентом в процессе изучения дисциплины. Теоретические знания оцениваются в форме тестирования в СИТО либо в ЭОС «Moodle». Примеры тестовых вопросов показаны в п. 5.1. Практические умения и владения оцениваются по выполнению упражнений и анализу конкретных ситуаций (п. 5.3, 5.4). Результирующая оценка складывается из всех баллов, набранных в процессе изучения дисциплины.