

**ПРИЛОЖЕНИЕ А**  
**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**  
**ПО ДИСЦИПЛИНЕ «Организационное поведение»**

**1. Перечень оценочных средств для компетенций, формируемых в результате освоения дисциплины**

<b>Код контролируемой компетенции</b>	<b>Способ оценивания</b>	<b>Оценочное средство</b>
УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Зачет	Комплект контролирующих материалов для зачета
УК-5: Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Зачет	Комплект контролирующих материалов для зачета
УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Зачет	Комплект контролирующих материалов для зачета

**2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания**

Оцениваемые компетенции представлены в разделе «Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций» рабочей программы дисциплины «Организационное поведение».

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине «Организационное поведение» используется 100-балльная шкала.

<b>Критерий</b>	<b>Оценка по 100-балльной шкале</b>	<b>Оценка по традиционной шкале</b>
Студент освоил изучаемый материал, выполняет задания в соответствии с индикаторами достижения компетенций, может допускать отдельные ошибки.	25-100	<i>Зачтено</i>
Студент не освоил основное содержание изученного материала, задания в соответствии с индикаторами достижения компетенций не выполнены или выполнены неверно.	0-24	<i>Не зачтено</i>

**3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки уровня достижения компетенций в соответствии с индикаторами**

*1. Формирование команды*

<b>Компетенция</b>	<b>Индикатор достижения компетенции</b>
УК-3 Способен организовывать и руководить	УК-3.1 Формирует команду и координирует ее

работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	деятельность
---	--------------

1. Обозначьте, используя изученный теоретический материал, конкретные способы (принципы) формирования команды и координации ее деятельности.

2. Вам нужно создать сплочённую команду из случайных сотрудников. Вы можете начать с подбора персонала. Какими установками вы будете руководствоваться при подборе? Каким образом будете учитывать индивидуальные особенности людей и особенности командной деятельности? Наметьте план мероприятий по созданию и сплочению команды.

*2.Формирование команды и координация ее деятельности*

<b>Компетенция</b>	<b>Индикатор достижения компетенции</b>
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Формирует команду и координирует ее деятельность

Проанализируйте приведенные в таблице формулировки, раскрывающие сущность принципов формирования управленческой команды. Определите, какому из указанных ниже принципов соответствует каждая из них, заполнив таблицу

*Основные принципы формирования управленческих команд.*

1. Принцип «дополнения».
2. Принцип «согласия целей».
3. Принцип конкретности, персонификации заданий, ролей, ответственности каждого члена команды.
4. Принцип делового сотрудничества.
5. Принцип обмена информацией.

**Таблица Характеристика принципов формирования управленческих команд**

Сущность принципа	Название принципа
Функции, роль, ответственность каждого члена команды должны быть четко определены, исходя из его знаний, умений, способностей	
Работа команды предполагает готовность к сотрудничеству, деловому общению, открытость к мнениям других и к новым идеям, а также готовность поступиться собственными позициями	
Команда подбирается с учетом сильных и слабых сторон лидера, опыта его работы. Лидер при формировании команды должен выбирать людей, которые способны компенсировать его слабые стороны, недостаток идей и опыта	
Чтобы совместно решать проблемы, необходимо обеспечить каждому члену команды свободный доступ к информации, чтобы он мог знать то, что знает руководитель и другие члены команды, и обмениваться с ними информацией. Никакая важная для совместной работы в команде информация не должна утаиваться	
В команде все должны правильно представлять себе цель и принимать ее. Общая цель должна органично сочетаться с целями каждого участника команды. Кратко этот принцип можно сформулировать так: «Мы в одной лодке»	

### 3. Организация коммуникаций в команде

Компетенция	Индикатор достижения компетенции
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.2 Организует коммуникации в команде для достижения поставленной цели

Представьте, что вы назначены руководителем в организацию, где социально-психологический климат неблагоприятный (группа разобщена, люди не удовлетворены взаимоотношениями в ней). Каким образом его можно оптимизировать?

### 4. Организация коммуникаций в команде для достижения поставленной цели

Компетенция	Индикатор достижения компетенции
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.2 Организует коммуникации в команде для достижения поставленной цели

Вам нужно создать сплочённую команду из случайных сотрудников. Вы можете начать с подбора персонала. Какими установками вы будете руководствоваться при подборе? Каким образом будете учитывать индивидуальные особенности людей и особенности командной деятельности? Наметьте план мероприятий по созданию и сплочению команды.

### 5. Понимание и толерантного восприятия межкультурного разнообразия общества

Компетенция	Индикатор достижения компетенции
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 Понимает и толерантно воспринимает межкультурное разнообразие общества

Обоснуйте, используя изученный теоретический материал, конкретное понимание и толерантного восприятия межкультурного разнообразия общества и его роль в организационном поведении

### 6. Понимание и толерантного восприятия межкультурного разнообразия общества

Компетенция	Индикатор достижения компетенции
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 Понимает и толерантно воспринимает межкультурное разнообразие общества

## Виды толерантности. Социальная толерантность.

1. В чем заключается суть проблемы социальной толерантности для современного российского общества, организаций. Почему в настоящее время она является наиболее актуальной.

2. Раскройте систему социальной структуры России и определите основные сферы направленности социальной толерантности.

3. Дайте краткую характеристику наиболее уязвимых социальных групп общества, требующих наиболее пристального внимания и толерантности.

*7. Особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения*

<b>Компетенция</b>	<b>Индикатор достижения компетенции</b>
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.2 Анализирует и учитывает особенности поведения и мотивацию людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия

На основе изученного материала проведите анализ особенностей поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия

*8. Особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия*

<b>Компетенция</b>	<b>Индикатор достижения компетенции</b>
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.2 Анализирует и учитывает особенности поведения и мотивацию людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия

## Социальные группы, меньшинство и большинство.

Завершите следующие предложения и обсудите результат с точки зрения объективности и субъективности суждений. Какие из них основаны на стереотипах?

- Люди, которым более 65 лет, не могут...
- Выходцы из Чеченской республики обычно...
- Высокие люди могут...
- Общество должно сделать так, чтобы заключенные...
- Те, кому нет 18 лет...
- Бездомным следует...
- Иногда цыгане...
- Если бы бедные люди могли...
- Людям с ВИЧ-инфекцией приходится...

Студентам предлагается сравнить свои предложения. В случае несогласия предлагается аргументировано доказать свою точку зрения или привести дополнительную информацию из авторитетного источника. В чем вы видите наиболее привлекательные качества групп, к которым принадлежите по различным признакам. Например, так:

- Мне нравится, что люди моего поколения...
- Я рада (рад), что я родилась (родился) женщиной (мужчиной), потому что...
- В моей этнической группе наиболее ценным я считаю...
- Моя социальная группа мне близка тем, что...
- Людей моей профессии отличает...
- Культурные традиции моей группы внесли вклад в...
- Религия, которую я исповедую, делает мою жизнь...1
- Членство в партии позволяет мне...

При желании укажите на присущие группам, к которым по различным признакам вы принадлежите, недостатки или ограниченность по сравнению с другими группами. Сделайте это в удобной для вас форме.

### 9. Самооценка личностных и профессиональных достижений

Компетенция	Индикатор достижения компетенции
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Осуществляет самооценку личностных и профессиональных достижений

На основе изученного теоретического материала раскройте значение роли самооценки личностных и профессиональных достижений для осуществления эффективного взаимодействия с сотрудниками в организации

*10. Приоритеты личного и профессионального роста.*

<b>Компетенция</b>	<b>Индикатор достижения компетенции</b>
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.2 Определяет приоритеты личного и профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности

### **Задание по классификации Д. Сьюпера «Ценности жизни и карьера».**

**Цель.** Осознание своих ценностей.

**Инструкция.** Вам предоставлены карточки с ценностями жизни и карьеры..  
Ваша задача проранжировать их в зависимости от значимости для вас. На первое место поставьте самую важную для вас, следующая менее важная 2, и т.д. Последняя ценность будет для вас не важна. Со временем ценности можно менять.

- Ценности максимального использования способностей.
- Ценности достижений.
- Ценности продвижения.
- Эстетические ценности.
- Альтруистические ценности.
- Авторитарные ценности (ценности власти).
- Ценности автономности.
- Ценности креативности (творчества).
- Экономическое вознаграждение.
- Реализация своего стиля жизни.
- Развитие личности.
- Физическая активность
- Престиж.
- Риск.
- Социальное взаимодействие.
- Социальные отношения.
- Возможности изменчивости.
- Условия работы как ценность.
- Культурная идентификация
- Физическая доблесть.
- Экономический успех.

**Обсуждение.**



- Есть ли связь между первыми 8 — 10 выбранных вами ценностей, и профессиональными мотивами (упражнение 3. Профессиональные мотивы.)?
- Какая есть связь между ценностями, профессиональными мотивами и профессиональным самоопределением?
- Какой вывод можно сделать по данному заданию?

*11. Самооценка личностных и профессиональных достижений работников*

<b>Компетенция</b>	<b>Индикатор достижения компетенции</b>
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Осуществляет самооценку личностных и профессиональных достижений

## **Задание Самооценка личностных и профессиональных достижений работников**

**Цель.** Проведение самооценки

**Инструкция.** Вам предоставлены карточки с показателями по проведению самооценки личностных и профессиональных достижений работников Ваша задача проранжировать их в зависимости от значимости для вас. На первое место поставьте самую важную для вас, следующая менее важная 2, и т.д.

<b>1. Деловые качества</b>
1.Готов посвятить время и энергию работе 2. Умею показать в работе профессионализм 3.Точно и в срок выполняю порученное задание 4.Целеустремлен
<b>2 . Планирование и организация</b>
1.Тщательно планирую работу 2.Эффективно использую время 3. Работаю вместе с коллегами над выработкой инновационных решений
<b>3. Познавательные способности/ технический опыт</b>
1.Понимаю все аспекты своей должности 2.Длительное время способен сохранять устойчивое внимание, несмотря на усталость и посторонние раздражители 3.Способен быстро переключаться с одного вида деятельности на другой 4.Способен действовать быстро в условиях дефицита времени
<b>4. Личностные качества</b>
1.Инициативность 2.Доброжелательность 3.Отзывчивость 4.Обязательность 5. Уверенность 6.Уравновешенность
<b>5. Работа в группе / навыки общения</b>
1.Создаю эффективные рабочие отношения с коллегами 2. Умею согласовывать свои действия с действиями других лиц 3. Умею убеждать и сотрудничать
<b>6. Качество работы</b>
1.Выполняю работу полностью, без замечаний, ее не приходится переделывать 2. <u>Грамотный, профессиональный специалист</u> 3. Эффективно обнаруживаю и решаю проблемы
<b>7. Навыки устной коммуникации</b>
1. Кратко, ясно и убедительно излагаю мысли 2. Внимательно слушаю, уточняю, понимаю объясняемое задание 3.Способен работать с несколькими документами одновременно 4. <u>Зачастую, если требуется, легко разрабатываю табличную, графическую, схематическую форму материала для его более доступного понимания</u>

## 8. Организаторские навыки

1. Ориентируюсь на конечный результат 2. Предан делу, организации 3. Готов и умею решать неординарные задачи 4. Способен к самооценке своего труда, к оценке труда других

### Обсуждение.

- Какая есть связь между данными критериями самооценки?
- Какой вывод можно сделать по данному заданию: для чего следует проводить самооценку личностных и профессиональных достижений работников ?

*12. Приоритеты личностного и профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности*

Компетенция	Индикатор достижения компетенции
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.2 Определяет приоритеты личностного и профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности

На основе изученного материала определите приоритеты личностного и профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности работника в организации

**4. Файл и/или БТЗ с полным комплектом оценочных материалов прилагается.**