

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Налізко Наталья Александровна  
Должность: Директор  
Дата подписания: 15.05.2024 13:03:10  
Уникальный программный ключ:  
25467908655d9e0abdc452e51caba97c16a21bcd

МИНОВЫ НАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Костанайский филиал Кафедра экономики			
Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Организационное поведение» по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе бакалавриата «Менеджмент организации» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент			
Версия документа - 1	стр. 1 из 18	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____



УТВЕРЖДАЮ  
Директор Костанайского филиала  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»  
Р.А. Тюлегенова  
25.05.2023 г.

**Фонд оценочных средств  
для промежуточной аттестации**

по дисциплине (модулю)  
**Организационное поведение**

Направление подготовки (специальность)  
**38.03.02 Менеджмент**


Направленность (профиль)  
**Менеджмент организации**

Присваиваемая квалификация  
**Бакалавр**

Форма обучения  
**Очная**

Год набора 2023, 2024

Костанай 2023

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Костанайский филиал Кафедра экономики		
	Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Организационное поведение» по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе бакалавриата «Менеджмент организации» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент		
Версия документа - 1	стр. 2 из 18	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

### Фонд оценочных средств принят

Учёным советом Костанайского филиала ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Протокол заседания № 10 от 25 мая 2023г.

Председатель учёного совета  
филиала



Р.А. Тюлегенова

Секретарь учёного совета  
филиала



Н.А. Кравченко

### Фонд оценочных средств рекомендован

Учебно-методическим советом Костанайского филиала ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Протокол заседания № 10 от 18 мая 2023г.

Председатель  
Учебно-методического совета



Н.А. Нализко

### Фонд оценочных средств разработан и рекомендован кафедрой экономики

Протокол заседания № 9 от 10 мая 2023г.

Заведующий кафедрой



Г.В. Панина

Автор (составитель)  
кафедры экономики, кандидат экономических наук, доцент



Фадеев А.А., доцент



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Костанайский филиал  
Кафедра экономики

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Организационное поведение»  
по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе  
бакалавриата «М д ж т р г а а ц » по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

Версия документа - 1

стр. 3 из 18

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент  
Направленность (профиль): М д ж т р г а а ц  
Дисциплина: Организационное поведение  
Триместр изучения: 1  
Форма (формы) промежуточной аттестации: экзамен

Оценивание результатов учебной деятельности обучающихся при изучении дисциплины осуществляется по балльно-рейтинговой системе

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

### 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины «Организационное поведение» направлено на формирование следующих компетенций:

Коды компетенции по ФГОС	Содержание компетенций согласно ФГОС	Индикаторы достижения компетенции согласно ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине	
1	2	3	4	
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Применяет нормы и приёмы социального взаимодействия, определяет свою роль в команде	<i>Пороговый уровень</i>	<i>Знать:</i> понятия «группа» и «команда», их основные характеристики; основные параметры групп и команд.
				<i>Уметь:</i> определять основные характеристики присущие группам и командам, оценивать уровень их развития.
				<i>Владеть:</i> теоретическими основами социального взаимодействия.
			<i>Продвинутый уровень</i>	<i>Знать:</i> многообразные подходы к типологии ролей в командах, нормы и приёмы социального взаимодействия.
				<i>Уметь:</i> определить свою роль в команде на основе типологии ролей, норм и приёмов социального взаимодействия.
				<i>Владеть:</i> навыками взаимодействия в команде на основе норм и приёмов социального взаимодействия.
			<i>Высокий уровень</i>	<i>Знать:</i> современные технологии социального взаимодействия, особенности социализации личности.
				<i>Уметь:</i> учитывать в процессе исследования причины поведения работников, групповое влияние, ролевую позицию личности в группе.
				<i>Владеть:</i> современными



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Костанайский филиал

Кафедра экономики

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Организационное поведение»

по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе

бакалавриата «М д ж т р г а ц » по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент


Версия документа - 1

стр. 4 из 18

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

				технологиями взаимодействия на основе норм и приёмов социального взаимодействия.
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.3 Выбирает способ взаимодействия с людьми с учётом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения поставленных задач	<i>Пороговый уровень</i>	<i>Знать:</i> условия межличностной коммуникации в условиях социокультурного многообразия.
				<i>Уметь:</i> ставить и выполнять задачи с учетом моральных, культурных норм и этикета.
				<i>Владеть:</i> средствами взаимодействия с людьми, учитывая социокультурные особенности.
			<i>Продвинутый уровень</i>	<i>Знать:</i> механизмы успешного выполнения поставленных задач посредством эффективного взаимодействия с людьми.
				<i>Уметь:</i> давать объективную оценку эффективности взаимодействия людей в социокультурной среде при выполнении поставленных задач.
				<i>Владеть:</i> методами анализа социокультурных особенностей для эффективного взаимодействия с людьми в рамках поставленных задач.
<i>Высокий уровень</i>	<i>Знать:</i> задачи, содержание, формы, средства и способы взаимодействия с людьми, используя междисциплинарные связи.			
	<i>Уметь:</i> классифицировать социокультурные особенности для эффективного командного взаимодействия при решении поставленных задач.			
	<i>Владеть:</i> научными инструментами и категориальным аппаратом для анализа взаимодействия людей в контексте социокультурного разнообразия.			
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Планирует свою деятельность с учётом условий, средств, личностных и временных возможностей, этапов карьерного роста, перспективы развития деятельности и требований рынка	<i>Пороговый уровень</i>	<i>Знать:</i> сущность, принципы и функции самоменеджмента, способы планирования своей деятельности.
				<i>Уметь:</i> оценить значение самоменеджмента в профессиональной деятельности.
			<i>Продвинутый уровень</i>	<i>Владеть:</i> теоретическими аспектами планирования собственной деятельности.
				<i>Знать:</i> типовые личностные ограничения и основы управления временем.
				<i>Уметь:</i> определять собственные личностные ограничения и

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)		
	Костанайский филиал Кафедра экономики		
Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Организационное поведение» по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе бакалавриата «М д ж т р г а а ц » по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент			
Версия документа - 1	стр. 5 из 18	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

		труда		временные возможности. <i>Владеть:</i> методиками и навыками планирования собственной деятельности с учётом условий, средств, личностных и временных возможностей.
			<i>Высокий уровень</i>	<i>Знать:</i> основы самоорганизации, самоконтроля и формирования эффективного рабочего дня.
				<i>Уметь:</i> определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности, оценивать возможности управления своей карьерой.
				<i>Владеть:</i> навыками организации жизни и профессиональной деятельности с учётом перспектив развития и требований рынка труда.
		УК-6.2 Определяет свои личные ресурсы и возможности для достижения поставленной цели	<i>Пороговый уровень</i>	<i>Знать:</i> виды личных ресурсов и возможностей их использования.
				<i>Уметь:</i> анализировать базовые ресурсы личности в комплексе и понимает необходимость управления ими.
				<i>Владеть:</i> навыками критически оценивать свои достоинства и недостатки.
			<i>Продвинутый уровень</i>	<i>Знать:</i> методы управления личными ресурсами.
				<i>Уметь:</i> определить личный ресурсный потенциал.
				<i>Владеть:</i> методами и приемами повышения личной эффективности.
		<i>Высокий уровень</i>	<i>Знать:</i> основные методы управления ресурсами активности, работоспособности, образованности, времени.	
			<i>Уметь:</i> управлять ресурсами активности, работоспособности, образованности, времени.	
<i>Владеть:</i> технологиями достижения поставленных целей.				

### 3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

#### 3.1 Виды оценочных средств



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Костанайский филиал

Кафедра экономики

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Организационное поведение»

по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе

бакалавриата «Менеджмент» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент


Версия документа - 1

стр. 6 из 18

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

№ п/п	Код компетенции/ планируемые результаты	Контролируемые темы/ разделы	Наименование оценочного средства для текущего и рубежного контроля (по очной форме обучения)	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации/ № задания
1.	УК – 3.1 УК – 5.3 УК – 6.1 УК – 6.2	Основы организационного поведения	Защита проектов слайд- презентаций (СРС - инфографика) Комплексная письменная работа	Комплексная письменная работа: - задания теста № 1-2 - ситуационная задача 1
2.	УК – 3.1 УК – 5.3 УК – 6.1 УК – 6.2	Личность в организации	Защита проектов слайд- презентаций Работа в малых группах (СРС – кроссворд- визуализация) Комплексная письменная работа	Комплексная письменная работа: - задания теста № 3-5. - ситуационная задача 2
3.	УК – 3.1 УК – 5.3 УК – 6.1 УК – 6.2	Коммуникативное поведение в организации	Анализ конкретной ситуации (кейса) (СРС – инфографика) Комплексная письменная работа	Комплексная письменная работа: - задания теста № 6-9. - ситуационная задача 3
4.	УК – 3.1 УК – 5.3 УК – 6.1 УК – 6.2	Формирование группового поведения в организации	Анализ конкретной ситуации, устный опрос (СРС – инфографика) Комплексная письменная работа	Комплексная письменная работа: - задания теста № 10- 14. - ситуационная задача 4
5.	УК – 3.1 УК – 5.3 УК – 6.1 УК – 6.2	Персональное развитие в организации	Устный опрос (СРС – составление карьерограммы) Комплексная письменная работа	Комплексная письменная работа: - задания теста № 15- 18. - ситуационная задача 5
6.	УК – 3.1 УК – 5.3 УК – 6.1 УК – 6.2	Анализ и конструирование организации	Устный опрос, решение практических заданий (СРС – построение структурно-логической схемы) Комплексная письменная работа	Комплексная письменная работа: - задания теста № 19- 22. - ситуационная задача 6
7.	УК – 3.1 УК – 5.3 УК – 6.1 УК – 6.2	Поведенческий маркетинг	Защита проектов слайд- презентаций (СРС – инфографика) Комплексная письменная работа	Комплексная письменная работа: - задания теста № 23- 26. - ситуационная задача 7
8.	УК – 3.1 УК – 5.3 УК – 6.1	Организационное поведение в системе международного бизнеса	Устный опрос, решение практических заданий (СРС – инфографика)	Комплексная письменная работа: - задания теста № 27-

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Костанайский филиал Кафедра экономики			
Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Организационное поведение» по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе бакалавриата «М д ж т р г а а ц » по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент			
Версия документа - 1	стр. 7 из 18	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

	УК – 6.2		Комплексная письменная работа	32. - ситуационная задача 8
9.	УК – 3.1 УК – 5.3 УК – 6.1 УК – 6.2	Управление изменениями и нововведениями в организации	Устный опрос, анализ конкретной ситуации (кейса) (СРС – решение практических задач) Комплексная письменная работа	Комплексная письменная работа: - задания теста № 33-40. - ситуационная задача 9

Полные комплекты оценочных средств и контрольно-измерительных материалов хранятся на кафедре.

### 3.2 Содержание оценочных средств

По итогам обучения промежуточная аттестация осуществляется с целью определения степени достижения запланированных результатов обучения по дисциплине в форме подведения итогов балльно-рейтинговой системы оценивания и экзамена, оценочным средством для проведения экзамена является комплексная письменная работа. Комплексная письменная работа включает теоретическую и практическую части. Теоретическая часть представлена тестовыми вопросами, практическая часть включает практическое задание в виде ситуационной задачи или кейса.

#### 3.2.1 Примерный перечень тестовых заданий (комплексная письменная работа)

№ п/п	Формулировка вопроса	Варианты ответов
Тема 1 Основы организационного поведения		
1	Какая школа менеджмента впервые стала изучать вопросы группового поведения	А) Школа научного менеджмента. В) Школа административного управления. С) Классическая школа. D) Школа науки управления. <b>Е) Школа человеческих отношений.</b>
2	Что включается в понятие «поведение личности»?	<b>А) Это совокупность человеческих поведенческих процессов, связанных с удовлетворением физических и социальных потребностей и возникающих как реакция на окружающую социальную среду.</b> В) Воспитанный обществом и неосознаваемый индивидом стиль поведения – от социального до бытового. С) Построение отношений основанное на идеях, компетентности и партнерстве людей, участвующих в виртуальной организации. D) Бизнес-процессы, как основа технологии и процесса создания продукта или услуги, будут доведены до замкнутого цикла, включающего динамическое моделирование и постоянное совершенствование в режиме реального времени. Е) Область деятельности менеджеров, людей,



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Костанайский филиал  
Кафедра экономики

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Организационное поведение» по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе бакалавриата «М д ж т р г а ц » по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

Версия документа - 1

стр. 8 из 18

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

		осуществляющих работу по управлению.
Тема 2 Личность и организация		
3	Возможность человека научиться чему-либо принято называть	А) Креативностью. В) Инновационностью. С) Способностями. D) Интеллектом. <b>Е) Задатками.</b>
4	Какими характеристиками обладает тип личности - интроверт	<b>А) Замкнутый, сосредоточенный, внутренний, интенсивный, задумчивый.</b> В) Общительный, внешний, широкий, экстенсивный. С) Закономерный, настоящий, фактический, практичный. D) Случайный, будущий, теоретический, оригинальный. Е) Объективный, твердый, справедливый, четкий, аналитический.
5	Процедуру ранжирования респондентов по степени их профессиональной пригодности называют:	А) Психодиагностикой. <b>В) Построением модели отбора.</b> С) Профессиограммой. D) Психограммой. Е) Формулированием квалификационных требований.
Тема 3. Коммуникативное поведение в организации		
6	Из перечисленных видов коммуникаций, укажите тот вид, который нельзя отнести к группе формальных коммуникаций:	А) Приказы. В) Распоряжения. С) Выполнение служебных обязанностей. <b>D) Истории (легенды).</b> Е) Отчеты.
7	Связующий процесс, представляющий собой обмен информацией между уровнями организации называется:	<b>А) Вертикальной коммуникацией.</b> В) Горизонтальной коммуникацией. С) Неформальной коммуникацией. D) Невербальной коммуникацией. Е) Межличностной коммуникацией.
8	Информация, послания отправителем с использованием слов лежит в основе	А) Невербальной коммуникации. В) Неформальной коммуникации. С) Бессознательной связи. D) Скрытой связи. <b>Е) Вербальной коммуникации.</b>
9	Зарождение идеи, кодирование, выбор канала связи, передача, декодирование- это:	А) Виды информационного процесса. <b>В) Этапы коммуникационного процесса.</b> С) Способы обработки информации. D) Способы общения между людьми. Е) Этапы передачи информации.
Тема 4. Формирование группового поведения в организации		
10	Формальное поведение представляет собой	<b>А) Поведение соответствующее правилам.</b> В) Поведение не связанное с достижением целей организации. С) Поведение противоречащее правилам организации. D) Творческое поведение. Е) Поведение не соответствующее нормам организации.
11	Численность самоуправляемой команды составляет	<b>А) 5-15 человек.</b> В) 1-5 человек. С) 10-15 человек.





МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Костанайский филиал

Кафедра экономики

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Организационное поведение»

по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе

бакалавриата «М д ж т р г а а ц » по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

Версия документа - 1

стр. 9 из 18

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

		D) 15-20 человек. E) 30 и более человек.
12	Если задачи, стоящие перед группой, достаточно просты и не связаны между собой, то:	A) <b>Сплоченность членов группы невысока.</b> B) Требуется, чтобы члены группы сотрудничали друг с другом. C) <b>Каждый член группы будет стремиться к соперничеству.</b> D) Можно легко оценить индивидуальные результаты труда каждого члена группы. E) <b>Это не способствует укреплению дружеских чувств между членами группы.</b>
13	Типами формальных групп являются:	A) Рабочие группы. B) Самоуправляемые команды. C) Команды менеджеров. D) Дружеские группы. E) <b>Комитеты.</b>
14	Формами взаимодействия человека и группы не являются:	A) Кооперация. B) <b>Интеграция.</b> C) Слияние. D) Конфликт. E) Сплочение.
Тема 5. Персональное развитие в организации		
15	Ориентация работника при авторитарной модели управления организационным поведением ориентирована	A) <b>Подчинение.</b> B) Безопасность и льготы. C) Выполнение рабочих заданий. D) Ответственное поведение. E) Невыполнение заданий.
16	Данный вид карьеры сочетает горизонтальную и вертикальную типы карьеры:	A) Специализированная. B) Неспециализированная. C) <b>Ступенчатая.</b> D) Стремительная. E) Авантюристская.
17	Процедура, проводимая с целью выявления степени соответствия личных качеств работника, количественных и качественных результатов его деятельности определенным требованиям:	A) Подбор и расстановка персонала. B) <b>Деловая оценка работников.</b> C) Организация обучения персонала. D) Трудовая адаптация персонала. E) Правильный вариант отсутствует.
18	Управление трудовой карьерой работников означает	A) Планирование карьеры. B) Изучение желаний и потребностей работников. C) Мотивация стремления и развитию. D) <b>Предоставление каждому работнику возможностей, обеспечивающих наиболее полную реализацию его способностей.</b> E) Управление его профессиональным ростом.
Тема 6. Анализ и конструирование организации		
19	Процессы организации и сохранения прошлого опыта называют	A) Стресс. B) <b>Память.</b> C) Воля. D) Внимание. E) Эмоции.
20	Высокий уровень социализации и индивидуализации при формировании организационной культуры приводит к	A) Размытая. B) <b>Пассивная.</b> C) Конфликтная.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Костанайский филиал  
Кафедра экономики

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Организационное поведение»  
по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе  
бакалавриата «М д ж т р г а ц » по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

Версия документа - 1	стр. 10 из 18	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------------	------------------------	---------------

	развитию ее следующего варианта:	D) Формальная. E) Неформальная.
21	Множество свойств организации называется:	A) Структурой. <b>B) Поведением.</b> C) Целью. D) Инвариантностью. E) Задачей.
22	Какой способ командообразования, как правило, нецелесообразно использовать в системе конструирования организации:	A) Преодоление сложных проблем. B) Устранение конкурентных отношений. C) Внешнее консультирование. D) Стихийный. <b>E) Административный.</b>
Тема 7. Поведенческий маркетинг		
23	К внешним факторам, определяющим характер поведенческого маркетинга персонала организации, не относится:	A) Система мотивации труда. B) Культурные ценности. C) Социальный статус. D) Семья. <b>E) Эмоции.</b>
24	Социально предпочитаемые ориентиры трудовой деятельности принято называть:	A) Культурные ценности. B) Мотивы удовлетворения. C) Цели деятельности. D) Прибыль. <b>E) Хорошие межличностные отношения в рабочих группах.</b>
25	При развитой конкуренции производителей на рынке к наиболее эффективной поведенческой ориентации персонала организации относится:	<b>A) Клиентурная.</b> B) Антикlientурная. C) Псевдокlientурная. D) Сочетание антикlientурной и псевдокlientурной. E) Любая.
26	Антикlientурную форму поведения персонала всегда можно усилить:	A) применяя сдельную форму оплаты труда; B) применяя бестарифную систему оплаты труда; C) <b>применяя повременную форму оплаты труда;</b> D) применяя сдельно-премиальную форму оплаты труда; E) ее вообще нельзя усилить.
Тема 8. Организационное поведение в системе международного бизнеса		
27	Относительно устойчивое представление о моральных, умственных и физических качествах представителей различных этнических общностей принято называть:	A) Автостереотип. B) Гетеростереотип. <b>C) Этнический стереотип.</b> D) Менталитет. E) Жизненный стиль индивидуума.
28	Понимание в общении только прямого смысла сообщения – это:	A) Высококонтекстное общение. <b>B) Низкоконтекстное общение.</b> C) Пароксиализм. D) Вербальность. E) Аутизм.
29	Гибкое взаимоотношение и подстраивание персонала под требования внешней среды определяется понятием:	<b>A) Партикуляризм.</b> B) Универсализм. C) Мускулинность. D) Феминность. E) Лабильность.
30	Обсуждение принимаемого руководителем решения со всем персоналом в Японии принято называть:	<b>A) Системой ценгу.</b> B) Системой кукси. C) Системой йока. D) Системой сенке. E) Системой ринги.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Костанайский филиал  
Кафедра экономики

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Организационное поведение»  
по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе  
бакалавриата «М д ж т р г а а ц » по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент


Версия документа - 1

стр. 11 из 18

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

31	Монохронизм в организационном поведении особенно характерен для выходцев:	A) <b>из США.</b> B) Китая. C) Кореи. D) Греции. E) Италии.
32	Низкая дистанция власти присуща для выходцев:	<b>A) из Швеции.</b> B) России. C) Китая. D) Франции. E) Туркменистана.
<b>Тема 9. Управление изменениями и нововведениями в организации</b>		
33	К педагогическим способам разрешения конфликта не относится	A) Беседа. B) Просьба. C) Убеждения. D) Разъяснение. <b>E) Силовое разрешение.</b>
34	Эффективность групповой работы зависит от:	A) Условий деятельности организации. B) Характеристик группы и стадии ее развития. C) Поддерживающего окружения. D) Характеристик членов группы. <b>E) Все вышеперечисленное.</b>
35	Инициаторы, которые предлагают и отстаивают собственные идеи, причем часто могут идти на конфликт, чтобы протолкнуть их	A) Сторонники нововведений. <b>B) Инноваторы.</b> C) Колеблющиеся по отношению к нововведениям. D) Нейтраллисты. E) Скептически настроенные.
36	Этапы проведения инновационной ситуации:	A) Новое видение организации. B) Ознакомление с новациями и апробация новаций. C) Внедрение новаций. D) Контроль новаций и оценка результатов новаций. <b>E) все вышеперечисленное.</b>
37	Для преодоления сопротивления изменениям необходимо предусмотреть рост индивидуальных доходов работников организации после их реализации, по отношению к уже получаемым вознаграждениям в объеме не менее	A) 5-10%. B) 10-15%. C) 15-20%. D) 20-35%. <b>E) 45-50%.</b>
38	Освоение работником профессиональных навыков в смежных областях трудовой деятельности называется:	<b>A) Вертикальное развитие.</b> B) Горизонтальное развитие. C) Саморазвитие. D) Диверсификационное развитие. E) Ротационное развитие.
39	Они не всегда видят реальные возможности для внедрения предложения, потому что уже увлечены новым	A) Сторонники нововведений. <b>B) Инноваторы.</b> C) Колеблющиеся по отношению к нововведениям. D) Нейтраллисты. E) Скептически настроенные.
40	Им бывает трудно оценить нововведение, поскольку они плохо понимают его смысл или, наоборот, легко оценивают как противоречивое, стремясь взглянуть в первую очередь то, что не соответствует принятым меркам.	A) Сторонники нововведений. B) Инноваторы. <b>C) Колеблющиеся по отношению к нововведениям.</b> D) Нейтраллисты. E) Скептически настроенные.

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Костанайский филиал Кафедра экономики			
Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Организационное поведение» по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе бакалавриата «М д ж т р га а ц » по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент			
Версия документа - 1	стр. 12 из 18	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

### 3.2.3 Перечень ситуационных задач:

№ п/п	Формулировка задания
1	<p><b>Практическая ситуация «Автомобильный салон»</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Определите, что послужило истинной причиной сложившейся ситуации.</li> <li>2. Определите, какие нормы, принятые в коллективе, были нарушены Завадским.</li> <li>3. Разработайте систему мер воздействия на коллектив продавцов со стороны Завадского.</li> <li>4. Спрогнозируйте последствия принятия предлагаемых мер на ближайший год.</li> </ol> <p style="text-align: center;"><b>Ситуация</b></p> <p>Небольшая компания по продаже автомобилей имеет несколько торговых площадок в разных районах Москвы. На одной из таких площадок работает коллектив из 35 человек, большая часть которых – продавцы. Коллектив сплочен, дружен, в нем хорошо развиты неформальные контакты, иногда переходящие в панибратские отношения. Продавцы часто подменяют друг друга, не ставя руководство в известность, используется «скользящий» график работы. Такой режим работы создает определенные сложности для отдела кадров при ведении табельного учета, учета отработанного времени. Все работники – специалисты высокой квалификации, «гении продаж», у каждого есть свои подходы к клиентам. Терехов – «клоун-весельчак», может найти общий язык с любым молодым человеком (до 30 лет), ведет свободный образ жизни. Васильев – «педант», запросто общается с самыми дотошными и занудливыми клиентами, поскольку спокоен и доброжелателен. Павленко лучше всех умеет продавать машины покупательницам-женщинам. Бекетов – «ас продаж» – может работать с любым клиентом, и редко когда клиенты уходили от него без покупки. Этот коллектив, применяя свои нестандартные приемы продаж и подходы к работе, обеспечивал самый высокий уровень продаж среди всех площадок фирмы. Неожиданно в этом коллективе происходит кража. Сомнений нет – кто-то из своих. Руководство компании, разобравшись с ситуацией, выявило виновного (им оказался новенький продавец) и уволило руководителя площадки, который придерживался либерального стиля управления. Остро встал вопрос о новом руководителе. Бекетов, которому предложили эту должность, отказался, мотивируя свой отказ тем, что «его стихия – продажи, а не возня с бумажками».</p> <p>Руководство фирмы решило подобрать более жесткого руководителя, с тем чтобы ввести работу площадки в более организованные рамки, устранить панибратство, повысить дисциплину. Руководителем был назначен Завадский. Завадский – хороший специалист, менеджер по продажам со стажем работы, имеет также навыки руководящей работы, но он «со стороны». В работе Завадский придерживается формальных правил, наводит порядок с дисциплиной, рабочим расписанием, пытается внедрить приемы продаж, принятые во всем мире, но не использовавшиеся на этой площадке ранее, не поощряет неформальные контакты. Бекетов стал отстаивать приемы, принятые в данном коллективе продавцов, на что Завадский пригрозил ему увольнением. Новый начальник не стал посещать традиционно устраиваемые «торжества», утверждая, что ему не нравятся шумные сборища. Коллектив начинает лихорадить: социально-психологический климат испортился, работа ухудшилась. Через два месяца Завадский допустил ошибку, причиной которой было отсутствие у него опыта работы на данном месте. Любой опытный продавец мог бы указать на возможность такой ошибки заранее (по крайней мере, Бекетов), но все молчали и тихо посмеивались. Когда Завадский узнал об этом, он пошел к вышестоящему начальству, обвинил Бекетова и потребовал его увольнения.</p>
2	<p><b>Задание.</b> Определите, верны ли приведенные ниже утверждения.</p> <p><b>Утверждения.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Эффективная адаптация предполагает проведение постоянных организационных изменений.</li> <li>2. Реализация стратегии всегда предусматривает проведение изменений.</li> <li>3. Практически любые организационные изменения могут вызвать сопротивление.</li> <li>4. Самое лучшее время для преодоления сопротивления изменениям – это период до их возникновения.</li> <li>5. Характер и глубина проводимых в организации изменений должны учитывать стадию жизненного цикла организации.</li> <li>6. Источниками сопротивления являются люди, а источниками изменений – обстоятельства.</li> </ol>



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Костанайский филиал

Кафедра экономики

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Организационное поведение»

по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе

бакалавриата «М д ж т р г а а ц » по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

Версия документа - 1

стр. 13 из 18

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

7. Одна из важных причин сопротивления – культура.  
8. Чем более глубокие и радикальные изменения проводятся, тем выше вероятность сопротивления.  
9. Одним из методов преодоления сопротивления организационным изменениям является явное и неявное принуждение.  
10. К организации, находящейся в состоянии организационного стресса, вполне применимы обычные управленческие воздействия.

- 3 Директор кафе прочитал книгу жалоб и предложений и выяснил следующее:
- 1) посетителей устраивает ассортимент;
  - 2) посетители довольны качеством приготовленной пищи;
  - 3) им нравится качество обслуживания и вежливость персонала;
  - 4) тем не менее посетители не хотели бы прийти в это кафе еще раз в связи с тем, что персонал кафе плохо относится друг к другу, работники грубо разговаривают между собой, и у посетителей создается впечатление, что персонал кафе не любит свою работу, свою организацию.
- Какие действия должен предпринять директор заведения для сплочения коллектива, становления благоприятной психологической атмосферы?

- 4 В таблице приведено несколько типичных причин возникновения культурного шока у работников международной компании, направленных на новое место в другую культурную среду. Дополните этот перечень, перечислив еще 7 причин, и предложите способы возможного преодоления культурного шока.
- Таблица - Причины и способы преодоления культурного шока
- | Типичные причины культурного шока | Способы преодоления культурного шока |
|-----------------------------------|--------------------------------------|
| Чужой язык                        |                                      |
| Другая система ценностей          |                                      |
| Иные нормы поведения              |                                      |
|                                   |                                      |

- 5 **Кейс-задание**
- Лида Смирнова пристально смотрела на свой кофе и пирожок. После трудного рабочего дня она пыталась расслабиться в кафе, часто посещаемом деловыми людьми.
- Подняв взгляд, она заметила свою давнюю подругу по университету, входящую в кафе.
- Прошло уже два года, как она последний раз виделась с Анной Яблоковой. В то время они были в одной группе на занятиях по курсу «Организационное поведение».
- «Анна! – воскликнула Лида, пытаясь привлечь ее внимание. – Присаживайся.
- Я не видела тебя целую вечность. Я не знала, что ты осталась в городе».
- «Я проходила вводное обучение в страховой компании, где работаю последние 18 месяцев, – ответила Анна. – А как у тебя дела?».
- «Я работаю в рекламном агентстве «Альбатрос». Я там почти уже год», – сказала Лида.
- «Интересно, что это за организация? – спросила Анна. – Я слышала, что это достаточно жесткая контора».
- «Я не знаю, откуда у тебя такая информация, – ответила Лида, – но ты права. Платят действительно хорошо, но ежедневно выжимают из нас каждый выплаченный нам рубль. Люди, с которыми я работаю, очень хорошие, но сильно конкурируют друг с другом. Я думаю, что наша компания проводит некую неписаную политику. Новых людей пытаются столкнуть друг с другом, а «победитель» получает продвижение. Не получившие продвижение долго не задерживаются в компании. Они ищут что-нибудь на стороне или их просят подыскать себе что-нибудь другое. Я надеюсь, ты понимаешь, что я имею в виду».
- Анна сочувственно взглянула на подругу. «У нас в страховой компании тоже идет своя борьба, но все это выглядит несколько иначе. У меня относительно низкая заработная плата, но мне кажется, что меня скоро повысят. Как бы этого хотелось. Когда я начала работать, мне сказали, что повысят через 9 месяцев ученичества, но они превратились сначала в 12, затем в 15, а сейчас это уже составляет 18 месяцев, и никого из моей группы еще не повысили. Двое, занимавшие должности выше меня, уже уволились. Поэтому нас, двоих оставшихся, скоро повысят. Я надеюсь, что это коснется и меня.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Костанайский филиал  
Кафедра экономики

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Организационное поведение»  
по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе  
бакалавриата «М д ж т р г а а ц » по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

Версия документа - 1

стр. 14 из 18

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

Политика компании заключается в продвижении людей, но в медленном продвижении. Можно конечно было бы обратиться к ряду официальных кадровых документов. Я уже подобрала много таких материалов, но как-то беспокоюсь, стоит ли мне на них ссылаться. У меня прекрасная начальница.

Когда я разуверилась во всем, она отвела меня в сторону и сказала, что у меня все идет хорошо. Она показала планы компании по продвижению сотрудников и сказала, что она будет настойчиво рекомендовать меня на открывающиеся вакансии. Мне кажется, я просто нетерпеливая».

Лида отставила свой кофе. «Мой начальник просто дурак, но он хитрый дурак. Он окружил себя людьми, делающими так, что он выглядит хорошо. Они делают свою работу, а он получает все результаты. Я научилась больше от коллег, чем от него. Не понимаю, как такие, как он выживают в нашей компании. Ты, наверное, сейчас думаешь, что его подчиненные надеются на свое продвижение. Он, должно быть, лучший артист, чем я о нем думала».

«Тебе нравится то, что ты делаешь?» – спросила Анна

«Да, это очень интересное дело, – ответила Лида. – Это более сложно, чем то, чему нас учили в университете. Было бы лучше, если бы наши профессора рассказывали нам о политике в компаниях. Я хотела бы знать что-нибудь о том, как сделать так, чтобы увидеть в своем начальнике что-то хорошее. Ты видишь, мне это очень необходимо».

Обе некоторое время сидели тихо. В заключение Анна сказала: «В пятницу в театре будут показывать новую пьесу. У меня есть лишний билет. Хочешь пойти со мной?»

«Я бы пошла, Анна, – сказала Лида, – но взяла домой много работы. Может быть, мы ходим куда-нибудь вместе в следующий раз, ладно?»

«Да, конечно, – ответила Анна, – после того, как нас обеих повысят». Они обе засмеялись, и Анна потянулась за своим пальто.

Вопросы:

Как бы вы могли охарактеризовать каждую из героинь ситуации как личность?

Что можно сказать о каждой из девушек с позиции того, как они относятся к фактам и событиям, изложенным в ситуации, как они описывают свою работу и отношения по работе?

Как бы вы оценили удовлетворенность работой Лиды и Анны?

Кто из них больше доволен своей работой в целом и почему?

Что можно сказать о том, как их менеджеры управляют сложившейся в компаниях ситуацией, а также об этическом поведении этих менеджеров?

Не кажется ли вам, что эти две девушки приписывают разную степень важности различным аспектам своей работы? Если это так, то какие из этих аспектов воспринимаются ими как более важные и для кого?

6

### Ситуация

Используя национальные особенности в организационной культуре, сформулировать 10 вопросов, в ответах на которые будет раскрываться влияние национальной культуры на управление бизнесом. При этом важно, чтобы эти 10 вопросов максимально охватывали все аспекты управления деловой организацией. Например, в случае с «мотивацией» вопрос может выглядеть следующим образом: ориентируетесь ли вы в работе больше на процесс или на результат? Известно, что европейская и азиатская культуры имеют в этом случае различные подходы.

7

### Решите предложенные ситуации:


1) Ваш подчиненный одновременно является другом вашей семьи и ценным работником фирмы, но на работе допускает фамильярное отношение с вами, что снижает ваш авторитет как руководителя. Срочно нужно объясниться.

Вы говорите: \_\_\_\_\_


2) Ваш секретарь говорит вам: «Вчера вы попросили меня напечатать этот доклад после рабочего дня, поскольку он вам был срочно нужен. В связи с этим мне пришлось отказаться от назначенной встречи. И теперь вы разговариваете со мной неуважительным тоном из-за того, что я допустила несколько опечаток?»

Вы говорите: \_\_\_\_\_

3) Вот уже несколько месяцев, как вы являетесь новым руководителем отдела. Один из сотрудников говорит вам: «Я, конечно, не хочу вас критиковать, но ваш предшественник умел найти подход к своим

 <p>МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Костанайский филиал Кафедра экономики</p>			
<p>Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Организационное поведение» по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе бакалавриата «М д ж т р г а ц » по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент</p>			
Версия документа - 1	стр. 15 из 18	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

	сотрудникам». Вы говорите:
8	<p><b>Кейс-задание</b> В вашу фирму приехал иностранный партнер Х (страну выберите сами). Как вы его встретите, что подарите? Ознакомьтесь с национальными особенностями делового этикета в данной стране и обоснуйте ответ.</p> <p><b>1. США</b> Для американского стиля делового взаимодействия характерен утилитаризм (все должно давать доходы): отсутствие напрасных затрат труда; пренебрежение к традициям; пунктуальность в выполнении данного обещания; тщательность в проработке организации любого дела; анализ, разделение функций и скрупулезная проверка исполнения; нацеленность на то, чтобы сегодня сделать лучше, чем вчера; большое внимание к мелочам; специализация кадров и производства; краткость и ясность, конструктивизм.</p> <p><b>2. Великобритания</b> Прежде всего надо отметить, что деловой мир Великобритании неоднороден не только в социальном плане, но и в своей «цеховой» специализации, что отличает его от деловых кругов других стран. Для английского бизнеса характерна кастовость, которая, с одной стороны, определяет его высокий профессиональный уровень, а с другой – препятствует притоку «свежей крови». Бизнесмены Великобритании – одни из самых квалифицированных в деловом мире Запада. Но в силу специфики исторического и экономического развития, политического устройства, взаимоотношений различных социальных слоев и групп населения бизнес в этой стране, вернее, его промышленный сектор, не достиг тех высот развития, которые отмечаются в ФРГ, Японии и США.</p> <p><b>3. Франция</b> Прежде чем приступить к установлению деловых отношений с французскими фирмами, необходимо четко определить цели этих отношений: выход на рынок со своими товарами; налаживание сотрудничества и научно-технических связей; создание совместного предприятия и т. д. В каждом случае методы работы будут различаться. В деловой жизни Франции большую роль играют связи и знакомства. Поэтому обычно новые контакты устанавливаются через посредников, которые связаны родственными, финансовыми или дружественными отношениями с нужным вам лицом. Элита делового мира здесь ограничена и не впускает в свой мир новых, никому не известных людей.</p>
9	<p><b>Кейс-задание</b> Выбор индивидуального типа руководства коллективом – одна из наиболее важных задач для менеджера. Обычно выделяют пять основных типов руководства.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. «Невмешательство»: низкий уровень заботы о производстве и о людях. Руководитель не руководит, много делает сам. Он добивается минимальных результатов, которых достаточно только для сохранения им своей должности в данной организации.</li> <li>2. «Теплая компания»: высокий уровень заботы о людях. Стремление к установлению дружеских отношений, приятной атмосферы и удобного темпа работы. При этом руководителя не особенно интересует, будут ли достигнуты конкретные и устойчивые результаты.</li> <li>3. «Задача»: внимание руководителя полностью сосредоточено на производстве. Человеческому фактору либо вообще не уделяется внимания, либо уделяется крайне мало.</li> <li>4. «Золотая середина»: руководитель старается в достаточной степени сочетать ориентацию как на интересы человека, так и на выполнение задачи. Он не требует слишком многого от сотрудников, но и не занимается попустительством.</li> <li>5. «Команда»: руководитель полностью поглощен стремлением к достижению оптимального сочетания интересов и производства, и персонала. Общие обязательства, которые берут на себя сотрудники, стремящиеся к достижению целей организации, способствуют установлению доверия и уважения друг к другу.</li> </ol> <p>Какой стиль руководства, по вашему мнению, является наилучшим? Аргументируйте свою позицию. В то же время нельзя утверждать, что есть некий оптимальный стиль руководства, который всегда оправдан, – поскольку ситуации сильно отличаются друг от друга. Может ли быть гибкий стиль руководства?</p>

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Костанайский филиал Кафедра экономики			
Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Организационное поведение» по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе бакалавриата «М д ж т р г а ц » по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент			
Версия документа - 1	стр. 16 из 18	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Полные комплекты оценочных средств хранятся на кафедре.

## 4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена (комплексная письменная работа)

### 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации

Экзамен по дисциплине проводится в форме комплексной письменной работы, которая состоит из двух частей: теоретическая часть (решение тестовых заданий) и практическая часть (решение практических заданий).

На экзамене студент отвечает на 40 тестовых заданий и решает практическое задание.

Продолжительность экзамена – 90 минут.

### 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств

#### 4.2.1. Критерии оценивания теста

Максимальный балл за тест – 32 балла. Каждый правильный ответ оценивается в 0,8 балла.


Оценка	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
Баллы	29-32 баллов	24-28 баллов	16-23 баллов	0-15 баллов
Уровень освоения проверяемых компетенций	высокий	продвинутый	пороговый	недостаточный

#### 4.2.3. Критерии оценивания практических заданий

Максимальный балл – 8 баллов.

Оценка	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
Баллы	7-8 баллов	6 баллов	4-5 баллов	0-3 баллов
Уровень освоения проверяемых компетенций	высокий	продвинутый	пороговый	недостаточный
	Решение практических заданий имеет полные обоснованные ответы и выводы на все поставленные вопросы.	Решение практических заданий имеет ответы и выводы на все поставленные вопросы.	Обоснования практических заданий очень краткое, нет выводов.	Задания выполнены не полностью или неправильно.



 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Костанайский филиал Кафедра экономики			
Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Организационное поведение» по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе бакалавриата «М д ж т р г а а ц » по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент			
Версия документа - 1	стр. 17 из 18	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

### 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

При подведении итоговой оценки по дисциплине учитываются баллы: суммарный балл текущей успеваемости в течение семестра, а также баллы, полученные при прохождении рубежных контролей и экзамена.

Критерии выведения итоговой оценки за компоненты компетенций при проведении промежуточной аттестации в виде экзамена:

оценки «отлично» (А, А-; 4.0 – 3.67; 90 – 100%) или «зачтено» заслуживает студент, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой. Оценка «отлично» выставляется студентам, усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для будущей профессиональной деятельности, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебного материала;

оценки «хорошо» (В+, В, В-; 3.33 – 2.67; 75 – 89%) или «зачтено» заслуживает студент, обнаруживший полное знание программного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе. Оценка «хорошо» выставляется студентам, показавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности;

оценки «удовлетворительно» (С+, С, С-, D+, D; 2.33 – 1.0; 50 – 74%) или «зачтено» заслуживает студент, обнаруживший знание основного программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учёбы и предстоящей профессиональной деятельности, справляющийся с выполнением заданий, предусмотренных программой, знакомый с основной литературой, рекомендованной программой. «Удовлетворительно» выставляется студентам, допустившим погрешности непринципиального характера в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий;


оценка «неудовлетворительно» (F; 0; 0 – 49%) или «не зачтено» выставляется студенту, обнаружившему пробелы в знаниях основного программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке «отлично» (А, А-; 4.0 – 3.67; 90 – 100%) или «зачтено»:

- предполагает формирование компетенций на высоком уровне: формируются системные знания об организационном поведении; формах и методах его оценки; групповой динамики; владение первичными навыками объяснения причинно-следственных связей процессов и явлений при формировании личности, группы и организационного поведения;

- обучающийся в полной мере владеет теоретическими основами дисциплины и научной терминологией, грамотно излагает материал и способен иллюстрировать ответ

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)		
	Костанайский филиал Кафедра экономики		
Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Организационное поведение» по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе бакалавриата «М д ж т рга ац » по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент			
Версия документа - 1	стр. 18 из 18	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

примерами, фактами, данными научных исследований, применять теоретические знания для решения практических задач (90-100 баллов, отлично).

2. Продвинутый уровень соответствует оценке «хорошо» (В+, В, В-; 3.33 – 2.67; 75 – 89%) или «зачтено»:

предполагает формирование компетенций на более высоком уровне: формируется комплексное знание особенностей организации профессиональной деятельности в сфере организационного поведения; умение поиска и интерпретации информации, используемой в практической деятельности; владение первичными навыками формирования организационного поведения;

- обучающийся владеет теоретическими основами дисциплины и научной терминологией, грамотно излагает материал и способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований, применять теоретические знания для решения практических задач, но допускает отдельные несущественные ошибки (75-89 баллов, хорошо).

3. Пороговый уровень соответствует оценке «удовлетворительно» (С+, С, С-, D+, D; 2.33 – 1.0; 50 – 74%) или «зачтено»:

- предполагает формирование компетенций на начальном уровне: знание теоретических основ организационного поведения; умение применять методы и приемы организационного поведения; владение первичными навыками решения задач, связанных с формированием поведения в организации;

- обучающийся владеет частично теоретическими основами дисциплины и научной терминологией, фрагментарно способен иллюстрировать ответ примерами, допускает несколько существенных ошибок в ответе (50-74 балла, удовлетворительно).

4. Недостаточный уровень соответствует оценке «неудовлетворительно» (F; 0; 0 – 49%) или «не зачтено».

## Отметки о продлении срока действия

Фонд оценочных средств пролонгирован на  
2024 / 2025 учебный год решением учёного совета  
Костанайского филиала ФГБОУ ВО «ЧелГУ»  
от «29» февраля 2024 г. Протокол № 7

Фонд оценочных средств пролонгирован на  
20\_\_ / 20\_\_ учебный год решением учёного совета  
Костанайского филиала ФГБОУ ВО «ЧелГУ»  
от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. Протокол № \_\_\_\_

Фонд оценочных средств пролонгирован на  
20\_\_ / 20\_\_ учебный год решением учёного совета  
Костанайского филиала ФГБОУ ВО «ЧелГУ»  
от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. Протокол № \_\_\_\_