

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Соловьев Дмитрий Александрович

Должность: ректор ФГБОУ ВО Вавиловский университет

Дата подписания: 14.09.2024 08:41:19

Уникальный программный ключ:

528682d78e671e566ab07f01fe1ba2172f735a12



**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение
высшего образования
«Саратовский государственный аграрный университет
имени Н.И. Вавилова»

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

Боротников И.Л.

«10» мая

20 21 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Дисциплина	ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ
Направление подготовки	38.03.02 Менеджмент
Профиль подготовки	Производственный менеджмент в агробизнесе
Квалификация выпускника	Бакалавр
Нормативный срок обучения	4 года
Форма обучения	Очная

Разработчик(и): *доцент, Черненко Е.В.*

Чер
(подпись)

Саратов 2021

Содержание

1	Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения	ОПОП	3
.....			
2	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания		5
.....			
3	Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....		12
4	Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы их формирования		30
.....			

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП

В результате изучения дисциплины «Организационное поведение» обучающиеся, в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 12.08.2020 г. № 970, формируют следующие компетенции указанные в таблице 1.

Таблица 1

Формирование компетенций в процессе изучения дисциплины «Управление маркетинговой деятельностью предприятия АПК»

Компетенция		Индикаторы достижения компетенций	Этапы формирования компетенции в процессе освоения ОПОП (семестр)	Виды занятий для формирования компетенции	Оценочные средства для оценки уровня сформированности компетенции
Код	Наименование				
1	2	3	4	5	6
1	<i>ОПК-1</i>	ИД – 6 ОПК-1.6 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории;	3	лекции, /практические занятия	Устный опрос, письменный опрос, доклад, круглый стол

Компетенция ОПК-1 – также формируется в ходе освоения дисциплины «Экономическая теория», «Математика (базовый уровень)», «Прикладная математика в менеджменте», «Теория организации», «История управленческой мысли», «Экономика предприятия АПК» и при выполнении и защите выпускной квалификационной работы

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций

**на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания
Перечень оценочных средств***

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ОМ
1	письменный опрос	средство проверки умений применять полученные знания с помощью специального набора вопросов, на которые обучающийся дает письменные ответы по разделу или нескольким разделам	комплект заданий по вариантам - раздел 1: - Менеджмент в развитии цивилизации; - Критерии конкурентоспособности и эффективности современной системы управления. Раздел 2: Теории организации; Властная система организаций; Жизненный цикл организации; Раздел 3. - Предмет организационного поведения; Управленческие решения руководителя; Схема оценки эффективности управленческого труда
2	круглый стол	оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценивать их умение аргументировать собственную точку зрения	Тема круглого стола, сценарий. Тема: «Управленческие решения руководителя».
3	собеседование	средство контроля, организованное как специальная беседа педагогического работника с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной и рассчитанной на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	вопросы по темам дисциплины

4	доклад	<p>продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее</p>	<p>Темы докладов представлены в п.3.2. (таблица 2).</p>
---	--------	--	---

Программа оценивания контролируемой дисциплины
В таблице ПО только по одной теме, а расписано выше, что д.б. много

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	2	3	4
1	Предмет организационного поведения.	ОПК-1	Устный опрос, собеседование
2	Сотрудничество в управлении организацией.	ОПК-1	Устный опрос, собеседование
3	Организационная двойственность поведения.	ОПК-1	Устный опрос, собеседование
4	Информация и коммуникации, управление человеком и командой.	ОПК-1	Устный опрос, собеседование
5	Теории поведения человека в организации и внутрифирменная среда организационного поведения	ОПК-1	Устный опрос, собеседование
6	Сценарные модификации поведения.	ОПК-1	Устный опрос, собеседование
7	Имиджевый самоконтроль поведения.	ОПК-1	Устный опрос, собеседование
8	Роль власти и лидерства в регулировании организационного поведения социально-экономической системы	ОПК-1	Устный опрос, собеседование
9	Управленческие решения руководителя	ОПК-1	Устный опрос, собеседование
10	Ориентации руководителя	ОПК-1	Устный опрос, собеседование
11	Информация и коммуникации в менеджменте	ОПК-1	Устный опрос, собеседование
12	Маркетинговая поведенческая среда. Критерии оценки противоречий в матричных структурах управления	ОПК-1	Устный опрос, собеседование
13	Конфликтные управленческие позиции. Управление конфликтами и стрессами	ОПК-1	Круглый стол
14	Оценка менеджмента	ОПК-1	Письменный опрос, собеседование
15	Схема оценки эффективности управленческого труда	ОПК-1	Устный опрос, собеседование

Описание показателей и критериев оценивания компетенций по дисциплине «Организационное поведение» на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компетенции, этапы освоения компетенции	Индикаторы достижения компетенций	Показатели и критерии оценивания результатов обучения			
		ниже порогового уровня (неудовлетворительно)	пороговый уровень (удовлетворительно)	продвинутый уровень (хорошо)	высокий уровень (отлично)
1	2	4	5	6	7

ОПК-1 2 семестр	ОПК - 6.2. Разрабатывает эффективные модели поведения субъекта и объекта управления	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале, не знает основ маркетинговой деятельности предприятия в определенных условиях рынка, инструменты комплекса маркетинга	обучающийся демонстрирует знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала	обучающийся демонстрирует знание материала, не допускает существенных неточностей	обучающийся демонстрирует знание материала, практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий
-----------------------	--	--	---	---	---

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

**3.1. Входной контроль
Примерный перечень вопросов**

Вопросы входного контроля

1. Основные организационно-правовые формы предприятий.
2. Основные экономические законы.
3. Взаимосвязь и различия государственного управления и менеджмента в системе рыночных отношений.
4. Суть и содержание мотивационного механизма в системе менеджмента.
5. Что такое мотивация? Роль вознаграждения в мотивации.
6. Ступени мотивации (по Маслоу).
7. Различие между управлением и лидерством.
8. Особенности российского менеджмента.
9. Сущность понятия «культура деловых отношений».
10. Формальные и неформальные управленческие отношения в организации.
11. Сущность понятия «имидж организации».
12. Малый бизнес и корпоративные структуры.
13. Организационная культура.
14. Показатели оценки производственной деятельности предприятия.
15. Стратегическое планирование работы предприятия.
16. Адаптация человека к организации и изменение его поведения.
17. Миссия организации.
18. Как бы вы сформулировали миссию своей студенческой группы и свою собственную как обучающегося ?
19. Коммуникации в управлении.

2. .

3.2. Доклады:

- В процессе подготовки и написания реферата у студентов формируются навыки анализа большого числа источников информации и систематизация этих данных в работе;

Таблица 2

**Темы докладов при изучении дисциплины
«Организационное поведение»**

№ п/п	Темы докладов
1.	Соотношение видимого, ценностного и базового уровней организационной культуры.
2.	Процесс формирования организационной культуры.
3.	Роль руководителей разного уровня в процессе формирования организационной культуры.
4.	Субкультуры в организации (на примере конкретной организации).
5.	Организация как система. Системный анализ функционирования.
6.	Проблемы эффективности функционирования организации.
7.	Анализ системы управления организацией (состав, структура, особенности).
8.	Анализ процессов формирования самоорганизации и самоуправления в организации.
9.	Анализ условий действия законов информированности-упорядоченности, анализа и синтеза, композиции и пропорциональности.
10.	Анализ организационно-экономических основ устойчивого функционирования организации.
11.	Проблемы управления персоналом организаций.
12.	Проблемы управления занятостью в организации.
13.	Анализ принципов формирования организационных систем.
14.	Альянсы – новейший тип организационных образований.
15.	Вертикальная интеграция организаций: стратегия вертикальной интеграции и конкурентные преимущества.
16.	Жизненный цикл организации.
17.	Законы организации (общие понятия о зависимостях, законах и закономерностях организации). Специфические законы социальной организации.
18.	Коммуникации в организации (процесс, коммуникационные сети).
19.	Контроль в организации.
20.	Корпоративная культура и стратегия организации.
21.	Организационная культура организации (ОКО). Управление ОКО.
22.	Органические организации.
23.	Проектирование подсистемы оперативного управления производством.
24.	Проектирование системы управления организацией: выбор и построение организационной структуры.
25.	Проектирование системы управления организацией: проектирование функций системы управления и модели распределения функций между структурными подразделениями.
26.	Разработка миссии и философии организации.
27.	Разработка организационного проекта конкретной организации или ее подсистемы.
28.	Разработка стратегии организации: определение направления развития организации
29.	Реструктуризация организации
30.	Роль стратегического менеджмента в жизненном цикле организации. Принципы стратегии менеджмента.
31.	Стратегические преимущества и недостатки различных организационных структур управления.
32.	Стратегическое видение организации. Понятие, принципы.
33.	Стратегия организации: понятие, определение, примеры.
34.	Управление знаниями в современной организации.
35.	Интеллектуальный капитал организации

3.3. Собеседование

Тема 1 «Менеджмент в развитии цивилизации»

1. Сотрудничество в управлении организацией.
2. Социальная ответственность и социальная адаптация.
3. Межкультурное взаимодействие и социально-психологический климат в коллективе.
4. Этика делового общения.
5. Понятие, особенности, этапы формирования мотивационного механизма в организации.

3.4. Рубежный контроль Вопросы рубежного контроля № 1

Вопросы рубежного контроля № 1

Вопросы, рассматриваемые на аудиторных занятиях

6. Обоснование необходимости изучения менеджерами курса «Организационное поведение».
7. Предмет организационного поведения.
8. Модели организационной ориентации поведения (разобщищенное, сплачивающее).
9. Исходные положения изучаемого курса.
10. Социокультурный образ организации.
11. Что представляет собой стереотип «экономический человек»?
12. Что представляет собой стереотип «психологический стереотип»?
13. Что представляет собой стереотип «технологический человек»?
14. Как можно описать стереотип «этический человек»?
15. Сегменты организационного поведения человека работающего.
16. Адаптивные организационные возможности. Мотивация труда и чем она стимулируется?
17. Сотрудничество в управлении организацией.
18. Социальная ответственность и социальная адаптация.
19. Межкультурное взаимодействие и социально-психологический климат в коллективе.
20. Этика делового общения.
21. Понятие, особенности, этапы формирования мотивационного механизма в организации.
22. Формирование и развитие трудовых групп в менеджменте.
23. Информация и коммуникации, управление человеком и командой.
24. Уровни кооперации работников в организации.
25. Профессиональные группы.
26. Лидерство в организации.
27. Модели поведения работников организации
28. Факторы группового поведения.
29. Причины разбалансировки координационного поведения.
30. Социальный контроль
31. Матричная координация поведения.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Теории поведения человека в организации.
2. Внутрифирменная среда организационного поведения.
3. Теоретические предпосылки организационного поведения.
4. Среда организационного поведения.
1. Эволюция типичных представлений (стереотипов) о человеке, работающем в организации.
2. Типы поведения человека в организации.
5. Сотрудничество в управлении организацией
3. Мотивация и результативность организации.
4. Приобщенность и отчужденность работников к организации.

5. Правовой статус организации и должностной статус работников организации.
6. Неофициальный статус сотрудников организации.
7. Профессиональные группы.
8. Лидерство в организации.
9. Морально-психологическая сплоченность.
10. Профессиональная согласованность и межличностная совместимость.
11. Рыночные ориентации персонала.

Вопросы рубежного контроля № 2

Вопросы, рассматриваемые на аудиторных занятиях

1. Организационная сущность управления.
2. Модели управленческих ориентаций руководителя.
3. Управленческие отношения
4. Виды управленческих решений.
5. Диспозиции управленческих отношений.
6. Личностный потенциал руководителя
7. Функции и качества руководителей.
8. Основные типы руководителей. Концепции лидерства.
9. Типы управленческих позиций.
10. Предпринимательская, административная, открытая управленческие позиции.
11. Управленческая позиция главы фирмы и ее характерные признаки.
12. Организационная структура коммуникаций.
13. Типы предпочтительных актов коммуникативного поведения.
14. Преодоление психологических барьеров в коммуникативном поведении
15. Внешние факторы, обуславливающие создание имиджа организации.
16. «Клиентурный» тип поведения работников в фирме.
17. «Антиклиентурный» тип поведения работников на фирме.
18. «Псевдоклиентурный» тип поведения работников на фирме.
19. Маркетинговая поведенческая среда в фирме.
20. Целевая направленность поведения.
21. Управленческий цикл руководителя.
22. Стадии управленческого цикла.
23. Классификация работников.
24. Деление ситуации по степени управляемости.
25. «Пространственное поле» переживания ситуации руководителем и работниками.
26. Что такое деловое поведение работников?
27. Свойства делового поведения работников.
28. Личностное деловое поведение работников.
29. Что такое «поле напряженности»?
30. В чем проявляется активность личности?
31. Раскрыть базовые характеристики личностного делового поведения.

32. Раскрыть определение стрессовой ситуации. Формула стресса. Позиции стресса.
33. Раскрыть фазы стресса.
34. Положительные стороны стресса.
35. Методы борьбы со стрессовыми ситуациями в организации.
36. Индивидуальные способы борьбы со стрессами.
37. Выживание и адаптация организации во внешней среде и её внутренняя интеграция.
38. Методы реализации организационных изменений.
39. Контроль организации исполнения управленческих решений.
40. Концептуальный подход к пониманию управленческого контроля.

Классификация факторов, мешающих и помогающих проявить инициативу работникам организации.

41. Изучение различных подходов к оценке менеджмента, определение критериев оценки.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Деловое поведение работников.
2. Подходы к пониманию делового поведения работников.
3. Индивидуальное и сопряженное поведение.
4. Управление деловым поведением работников в организации.
5. Долгосрочная маркетинговая стратегия.
6. Структура поведения в ситуациях риска.
7. Как возникает представление руководителя о своей управленческой позиции?
8. Чем характеризуется управленческая позиция руководителя предпринимательского и административного типа?
9. Отличительные особенности управленческих позиций менеджеров-владельцев, менеджеров-совладельцев и наемных менеджеров.
10. Какие ошибки может допускать руководитель, провоцируя конфликтную ситуацию?
11. Каким образом можно прогнозировать исход конфликта?
12. Психологические барьеры к нововведениям.
13. Системный подход к пониманию «коммуникативного пространства».
14. Вида коммуникаций в «коммуникативном пространстве» руководителя.
15. Причины возникновения психологических барьеров в коммуникативных разновидностях поведения.
16. Феномен псевдоуправленческого поведения руководителя.
17. Прессинговые психологические состояния работников.
18. Ситуационная напряженность управления.
19. Методы борьбы со «стрессорами».
20. Фрустративные состояния личности.
21. Способы психологической самозащиты.
22. Формализованные управленческие отношения.
23. Организация выполнения заданий.

3.5. Круглый стол

Тема: Конфликтные управленческие позиции

Диспозиционная система организационного поведения может быть эффективной или неэффективной в зависимости от того, как складываются управленческие отношения главы фирмы с топ-менеджерами, менеджерами функциональных подразделений, руководителями проектов и программ, ключевыми специалистами в отработке стратегии и тактики развития фирмы. Эти отношения могут стать конфликтными.

В одних случаях управленческая позиция главы фирмы может восприниматься как давление с его стороны, когда конфликт загоняется «внутрь», а потом прорывается, разрушая фирму. В других случаях управленческая позиция руководителя сама является детонатором конфликта, который начинает разрастаться «снизу». Поэтому важно понять каковы психологические, социально-психологические, организационные и экономические причины конфликта.

Вопросы, выносимые на обсуждение:

1. Ролевая рассогласованность поведения
2. Ложное самоутверждение руководителя
3. Назначение «коммуникативного пространства» руководителя

3.6. Промежуточная аттестация

В соответствии с учебным планом по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» промежуточная аттестация проводится в форме экзамена (в 3 семестре).

Практические (расчетные) задания в перечне вопросов отсутствуют.

Вопросы, выносимые на экзамен

1. Обоснование необходимости изучения менеджерами курса «Организационное поведение».
2. Предмет организационного поведения.
3. Модели организационной ориентации поведения (разобщищенное, сплывающее).
4. Исходные положения изучаемого курса.
5. Социокультурный образ организации.
6. Что представляет собой стереотип «экономический человек»?
7. Что представляет собой стереотип «психологический стереотип»?
8. Что представляет собой стереотип «технологический человек»?
9. Как можно описать стереотип «этический человек»?
10. Сегменты организационного поведения человека работающего.
11. Адаптивные организационные возможности. Мотивация труда и чем она стимулируется?
12. Сотрудничество в управлении организацией.
13. Социальная ответственность и социальная адаптация.
14. Межкультурное взаимодействие и социально-психологический климат в коллективе.
15. Этика делового общения.
16. Понятие, особенности, этапы формирования мотивационного механизма в организации.
17. Формирование и развитие трудовых групп в менеджменте.
18. Информация и коммуникации, управление человеком и командой.
19. Уровни кооперации работников в организации.
20. Профессиональные группы.
21. Лидерство в организации.
22. Модели поведения работников организации
23. Факторы группового поведения.
24. Причины разбалансировки координационного поведения.
25. Социальный контроль
26. Матричная координация поведения.
27. Теории поведения человека в организации.
28. Внутрифирменная среда организационного поведения.
29. Теоретические предпосылки организационного поведения.
30. Среда организационного поведения.
31. Эволюция типичных представлений (стереотипов) о человеке, работающем в организации.
32. Типы поведения человека в организации.
33. Сотрудничество в управлении организацией
34. Мотивация и результативность организации.
35. Приобщенность и отчужденность работников к организации.
36. Правовой статус организации и должностной статус работников организации.
37. Неофициальный статус сотрудников организации.
38. Профессиональные группы.

39. Лидерство в организации.
40. Морально-психологическая сплоченность.
41. Профессиональная согласованность и межличностная совместимость.
42. Рыночные ориентации персонала.
43. Организационная сущность управления.
44. Модели управленческих ориентаций руководителя.
45. Управленческие отношения
46. Виды управленческих решений.
47. Диспозиции управленческих отношений.
48. Личностный потенциал руководителя
49. Функции и качества руководителей.
50. Основные типы руководителей. Концепции лидерства.
51. Типы управленческих позиций.
52. Предпринимательская, административная, открытая управленческие позиции.
53. Управленческая позиция главы фирмы и ее характерные признаки.
54. Организационная структура коммуникаций.
55. Типы предпочтительных актов коммуникативного поведения.
56. Преодоление психологических барьеров в коммуникативном поведении
57. Внешние факторы, обуславливающие создание имиджа организации.
58. «Клиентурный» тип поведения работников в фирме.
59. «Антиклиентурный» тип поведения работников на фирме.
60. «Псевдоклиентурный» тип поведения работников на фирме.
61. Маркетинговая поведенческая среда в фирме.
62. Целевая направленность поведения.
63. Управленческий цикл руководителя.
64. Стадии управленческого цикла.
65. Классификация работников.
66. Деление ситуации по степени управляемости.
67. «Пространственное поле» переживания ситуации руководителем и работниками.
68. Что такое деловое поведение работников?
69. Свойства делового поведения работников.
70. Личностное деловое поведение работников.
71. Что такое «поле напряженности»?
72. В чем проявляется активность личности?
73. Раскрыть базовые характеристики личностного делового поведения.
74. Раскрыть определение стрессовой ситуации. Формула стресса.
- Позиции стресса.
75. Раскрыть фазы стресса.
76. Положительные стороны стресса.
77. Методы борьбы со стрессовыми ситуациями в организации.
78. Индивидуальные способы борьбы со стрессами.
79. Выживание и адаптация организации во внешней среде и её внутренняя интеграция.
80. Методы реализации организационных изменений.

81. Контроль организации исполнения управленческих решений.
 82. Концептуальный подход к пониманию управленческого контроля.
- Классификация факторов, мешающих и помогающих проявить инициативу работникам организации.
83. Изучение различных подходов к оценке менеджмента, определение критериев оценки.
 84. Деловое поведение работников.
 85. Подходы к пониманию делового поведения работников.
 86. Индивидуальное и сопряженное поведение.
 87. Управление деловым поведением работников в организации.
 88. Долгосрочная маркетинговая стратегия.
 89. Структура поведения в ситуациях риска.
 90. Как возникает представление руководителя о своей управленческой позиции?
 91. Чем характеризуется управленческая позиция руководителя предпринимательского и административного типа?
 92. Отличительные особенности управленческих позиций менеджеров-владельцев, менеджеров-совладельцев и наемных менеджеров.
 93. Какие ошибки может допускать руководитель, провоцируя конфликтную ситуацию?
 94. Каким образом можно прогнозировать исход конфликта?
 95. Психологические барьеры к нововведениям.
 96. Системный подход к пониманию «коммуникативного пространства».
 97. Вида коммуникаций в «коммуникативном пространстве» руководителя.
 98. Причины возникновения психологических барьеров в коммуникативных разновидностях поведения.
 99. Феномен псевдоуправленческого поведения руководителя.
 100. Прессинговые психологические состояния работников.
 101. Ситуационная напряженность управления.
 102. Методы борьбы со «стрессорами».
 103. Фрустративные состояния личности.
 104. Способы психологической самозащиты.
 105. Формализованные управленческие отношения.
 106. Организация выполнения заданий.

Пример экзаменационного билета

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Саратовский государственный аграрный университет им. Н.И. Вавилова»
Кафедра «Проектный менеджмент и ВЭД в АПК»

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1
по дисциплине «Организационное поведение»

1. Свойства делового поведения работников .
2. Типы управленческих позиций.
3. Задача

____.____.20____ г.

Зав. кафедрой

/Воротников И.Л.

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

4.1 Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Контроль результатов обучения обучающихся, этапов и уровня формирования компетенций по дисциплине «Управление маркетинговой деятельностью предприятия АПК» осуществляется через проведение входного, текущего, рубежных, выходного контролей и контроля самостоятельной работы. Формы текущего, промежуточного и итогового контроля и контрольные задания для текущего контроля разрабатываются кафедрой исходя из специфики дисциплины, и утверждаются на заседании кафедры.

4.2 Критерии оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Описание шкалы оценивания достижения компетенций по дисциплине приведено в таблице 6.

Таблица 6

Уровень освоения компетенции	Отметка по пятибалльной системе (промежуточная аттестация)*			Описание
высокий	«отлично»	«зачтено»	«зачтено (отлично)»	Обучающийся обнаружил всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умеет свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой. Как правило, обучающийся проявляет творческие способности в

Уровень освоения компетенции	Отметка по пятибалльной системе (промежуточная аттестация)*			Описание
				понимании, изложении и использовании материала
<i>базовый</i>	«хорошо»	«зачтено»	«зачтено (хорошо)»	Обучающийся обнаружил полное знание учебного материала, успешно выполняет предусмотренные в программе задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе
<i>пороговый</i>	«удовлетворительно»	«зачтено»	«зачтено (удовлетворительно)»	Обучающийся обнаружил знания основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляется с выполнением практических заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой, допустил погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя
–	«неудовлетворительно»	«не зачтено»	«не зачтено (неудовлетворительно)»	Обучающийся обнаружил пробелы в знаниях основного учебного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий, не может продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательной организации без дополнительных занятий

4.2.1. Критерии оценки собеседования при промежуточной аттестации

При ответе на вопрос обучающийся демонстрирует:

- **знания:** основных этапов, принципов и закономерностей развития организации; роли, функций и задач менеджера в современной организации; основных бизнес-процессов в организации; видов управленческих решений и методов их принятия; основных теорий и концепций взаимодействия людей в организации.

- **умения:** ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность.

- **владение навыками:** реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль); применения современных технологий эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации.

Критерии оценки собеседования

<p>отлично</p>	<p>обучающийся демонстрирует: знание материала дисциплины, включающей следующие разделы: сотрудничество в управлении организацией; организационная двойственность поведения; информация и коммуникации, управление человеком и командой; теории поведения человека в организации и внутрифирменная среда организационного поведения; сценарные модификации поведения; имиджевый самоконтроль поведения; критерии оценки противоречий в матричных структурах управления; Роль власти и лидерства в регулировании организационного поведения социально-экономической системы; ориентации руководителя; маркетинговая поведенческая среда; конфликтные управленческие позиции; методы управления конфликтными ситуациями; оценка менеджмента, а также демонстрирует знание практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий</p>
<p>хорошо</p>	<p>обучающийся демонстрирует: знание материала - основных этапов, принципов и закономерностей развития организации; роли, функций и задач менеджера в современной организации; основных бизнес-процессов в организации; видов управленческих решений и методов их принятия; основных теорий и концепций взаимодействия людей в организации, не допускает существенных неточностей; в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы в логическом изложении изученного материала, в постановке цели и формулировании задач, связанных с реализацией профессиональных функций; анализе внешней и внутренней среды организации, выявлении ее ключевых элементов и оценке их влияния на организацию; в организации командного взаимодействия для решения управленческих задач; в разработке программы осуществления организационных изменений и оценке их эффективности; в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение навыками реализации основных управленческих функций; применения современных технологий эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации.</p>
<p>удовлетворительно</p>	<p>обучающийся демонстрирует: знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала; в целом успешное, но не системное умение применения изученного материала на практике;</p>

<p>неудовлетворительно</p>	<p>обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале дисциплины включающей следующие темы - сотрудничество в управлении организацией; организационная двойственность поведения; информация и коммуникации, управление человеком и командой; теории поведения человека в организации и внутрифирменная среда организационного поведения; сценарные модификации поведения; имиджевый самоконтроль поведения; критерии оценки противоречий в матричных структурах управления; Роль власти и лидерства в регулировании организационного поведения социально-экономической системы; ориентации руководителя; маркетинговая поведенческая среда; конфликтные управленческие позиции; методы управления конфликтными ситуациями; оценка менеджмента, а также демонстрирует знание практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий - обучающийся не умеет ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено; - обучающийся не владеет навыками реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль); применения современных технологий эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации применения полученных знаний в практической деятельности.
-----------------------------------	---

4.2.2. Критерии оценки письменного опроса

При письменном опросе обучающийся демонстрирует:

- **знания:** основных этапов, принципов и закономерностей развития организации; роли, функций и задач менеджера в современной организации; основных бизнес-процессов в организации; видов управленческих решений и методов их принятия; основных теорий и концепций взаимодействия людей в организации.

- **умения:** ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность.

- **владение навыками:** реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль); применения

современных технологий эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации.

Критерии оценки письменного опроса

<p>отлично</p>	<p>обучающийся демонстрирует: знание материала дисциплины, включающей следующие разделы: сотрудничество в управлении организацией; организационная двойственность поведения; информация и коммуникации, управление человеком и командой; теории поведения человека в организации и внутрифирменная среда организационного поведения; сценарные модификации поведения; имиджевый самоконтроль поведения; критерии оценки противоречий в матричных структурах управления; Роль власти и лидерства в регулировании организационного поведения социально-экономической системы; ориентации руководителя; маркетинговая поведенческая среда; конфликтные управленческие позиции; методы управления конфликтными ситуациями; оценка менеджмента, а также демонстрирует знание практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий</p>
<p>хорошо</p>	<p>обучающийся демонстрирует: знание материала - основных этапов, принципов и закономерностей развития организации; роли, функций и задач менеджера в современной организации; основных бизнес-процессов в организации; видов управленческих решений и методов их принятия; основных теорий и концепций взаимодействия людей в организации, не допускает существенных неточностей; в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы в логическом изложении изученного материала, в постановке цели и формулировании задач, связанных с реализацией профессиональных функций; анализе внешней и внутренней среды организации, выявлении ее ключевых элементов и оценке их влияния на организацию; в организации командного взаимодействия для решения управленческих задач; в разработке программы осуществления организационных изменений и оценке их эффективности; в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение навыками реализации основных управленческих функций; применения современных технологий эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации.</p>
<p>удовлетворительно</p>	<p>обучающийся демонстрирует: знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала; в целом успешное, но не системное умение применения изученного материала на практике;</p>
<p>неудовлетворительно</p>	<p>обучающийся:</p>

	<p>- обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале дисциплины включающей следующие разделы: сотрудничество в управлении организацией; организационная двойственность поведения; информация и коммуникации, управление человеком и командой; теории поведения человека в организации и внутрифирменная среда организационного поведения; сценарные модификации поведения; имиджевый самоконтроль поведения; критерии оценки противоречий в матричных структурах управления; Роль власти и лидерства в регулировании организационного поведения социально-экономической системы; ориентации руководителя; маркетинговая поведенческая среда; конфликтные управленческие позиции; методы управления конфликтными ситуациями; оценка менеджмента, а также демонстрирует знание практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий</p> <p>- обучающийся не умеет ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено;</p> <p>- обучающийся не владеет навыками реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль); применения современных технологий эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации применения полученных знаний в практической деятельности.</p>
--	--

4.2.3. Критерии оценки круглого стола

При проведении круглого стола обучающийся демонстрирует:

- знания: основных этапов, принципов и закономерностей развития организации; роли, функций и задач менеджера в современной организации; основных бизнес-процессов в организации; видов управленческих решений и методов их принятия; основных теорий и концепций взаимодействия людей в организации.

- умения: ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность.

- **владение навыками:** реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль); применения современных технологий эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации.

Критерии оценки круглого стола

отлично	знание материала дисциплины, включающей следующие разделы: сотрудничество в управлении организацией; организационная двойственность поведения; информация и коммуникации, управление человеком и командой; теории поведения человека в организации и внутрифирменная среда организационного поведения; сценарные модификации поведения; имиджевый самоконтроль поведения; критерии оценки противоречий в матричных структурах управления; Роль власти и лидерства в регулировании организационного поведения социально-экономической системы; ориентации руководителя; маркетинговая поведенческая среда; конфликтные управленческие позиции; методы управления конфликтными ситуациями; оценка менеджмента, а также демонстрирует знание практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий
хорошо	обучающийся демонстрирует: знание материала, не допускает существенных неточностей; в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы в знании материала: Основные тенденции развития отечественной управленческой мысли (Введение в историю менеджмента. Управленческие революции в истории социально-экономического управления; в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение навыками чтения и оценки данных
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: знания только основного материала по мотивации, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала; в целом успешное, но не системное умение изложения материала, приведении примеров из изученного материала
неудовлетворительно	обучающийся: - обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале дисциплины.

4.2.4. Критерии оценки доклада

При написании доклада обучающийся демонстрирует:

- **знания:** основных этапов, принципов и закономерностей развития организации; роли, функций и задач менеджера в современной организации; основных бизнес-процессов в организации; видов управленческих решений и

методов их принятия; основных теорий и концепций взаимодействия людей в организации.

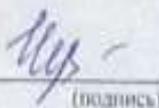
- умения: ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность.

- владение навыками: реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль); применения современных технологий эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации.

Критерии оценки доклада

отлично	обучающийся демонстрирует результаты теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где обучающийся раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на раскрываемую тему в докладе
хорошо	обучающийся демонстрирует результаты теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где обучающийся раскрывает суть исследуемой проблемы
удовлетворительно	обучающийся выполнил задание, однако не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в изложении сути исследуемой проблемы.
неудовлетворительно	обучающийся: не выполнил задание, или выполнил его формально, ответил на заданный вопрос, при этом не ссылаясь на мнения учёных, не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, то есть в целом цель доклада не достигнута.

Разработчик: доцент, Черненко Е.В.


(подпись)