

**Компонент ОПОП 11.05.01 Радиоэлектронные системы и комплексы
(профиль) специализация «Инфокоммуникационные технологии и радиотехнические
системы»,**

квалификация выпускника «специалист»
наименование ОПОП

Б1.О.13

шифр дисциплины

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

**Дисциплины
(модуля)**

Организационное поведение

Разработчик(и):
Мачкарина О.Д.
ФИО

профессор
должность

Док. филос. наук,
профессор
ученая степень, звание

Утверждено на заседании кафедры
философии и социальных наук
наименование кафедры

протокол № 5 от 03.02.2026 г.
Заведующая кафедрой
философии и социальных наук:



подпись

Жигунова Г.В.
ФИО

	ИД-3 ук-4 Осуществляет обмен информацией в устной и письменной форме на иностранном(ых) языке(ах) для академического и профессионального взаимодействия	дисциплины; - факторы организационного поведения и возможности их использования для решения вопросов, касающихся достижения целей организации; - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами;	организационного поведения для решения задач, связанных с управлением организационным поведением; - организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; - диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию, - анализировать процессы самоорганизации и саморазвития, причины профессиональной деформации и профессионального выгорания; - анализировать основные факторы формирования культуры делового общения;	организации - основными навыками и методами управления персоналом с учетом структуры и содержания организационного поведения; - методами сбора, систематизации и интерпретации информации по вопросам организации обучения и продвижения персонала. навыками анализа системы обучение и продвижения персонала; - методами, способами и приемами анализа и оценки социальной и кадровой политики организации; - методами формирования и поддержания этичного климата в организации.		
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	ИД-1 ук-5 Понимает, анализирует и толерантно воспринимает межкультурное разнообразие общества ИД-2 ук-5 Конструктивно взаимодействует с людьми с учетом их культурных, этнических, конфессиональных особенностей в целях успешного выполнения социальных и профессиональных задач ИД-3 ук-5 Ориентируется в различных ситуациях межкультурного взаимодействия				комплект заданий для выполнения практических работ; - тестовые задания;	

2. Оценка уровня сформированности компетенций (индикаторов их достижения)

Показатели оценивания компетенций (индикаторов их достижения)	Шкала и критерии оценки уровня сформированности компетенций (индикаторов их достижения)			
	Ниже порогового («неудовлетворительно»)	Пороговый («удовлетворительно»)	Продвинутый («хорошо»)	Высокий («отлично»)
Полнота знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущены не грубые ошибки.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущены некоторые погрешности.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки.
Наличие умений	При выполнении стандартных заданий не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продемонстрированы основные умения. Выполнены типовые задания с не грубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме (отсутствуют пояснения, неполные выводы)	Продемонстрированы все основные умения. Выполнены все основные задания с некоторыми погрешностями. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Задания выполнены в полном объеме без недочетов.
Наличие навыков (владение опытом)	При выполнении стандартных заданий не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для выполнения стандартных заданий с некоторыми недочетами.	Продемонстрированы базовые навыки при выполнении стандартных заданий с некоторыми недочетами.	Продемонстрированы все основные умения. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач.
Характеристика сформированности компетенции	Компетенции фактически не сформированы. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. ИЛИ Зачетное количество баллов не набрано согласно установленному диапазону	Сформированность компетенций соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. ИЛИ Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону	Сформированность компетенций в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков достаточно для решения стандартных профессиональных задач. ИЛИ Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону	Сформированность компетенций полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в полной мере достаточно для решения сложных, в том числе нестандартных, профессиональных задач. ИЛИ Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону

3. Критерии и шкала оценивания заданий текущего контроля

3.1 Критерии и шкала оценивания практических работ

Перечень практических работ, описание порядка выполнения и защиты работы, требования к результатам работы, структуре и содержанию отчета и т.п. представлены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля) и в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

Оценка/баллы	Критерии оценивания
<i>Отлично</i>	Задание выполнено полностью и правильно. Отчет по практической работе подготовлен качественно в соответствии с требованиями. Полнота ответов на вопросы преподавателя при защите работы.
<i>Хорошо</i>	Задание выполнено полностью, но нет достаточного обоснования или при верном решении допущена незначительная ошибка, не влияющая на правильную последовательность рассуждений. Все требования, предъявляемые к работе, выполнены.
<i>Удовлетворительно</i>	Задания выполнены частично с ошибками. Демонстрирует средний уровень выполнения задания на лабораторную/практическую работу. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены.
<i>Неудовлетворительно</i>	Задание выполнено со значительным количеством ошибок на низком уровне. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены. ИЛИ Задание не выполнено.

3.2. Критерии и шкала оценивания тестирования

Перечень тестовых вопросов и заданий, описание процедуры тестирования представлены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля) и в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

В ФОС включен типовой вариант тестового задания:

1. Наличие какого фактора принципиально необходимо для того, чтобы объединение работающих людей можно было считать организацией:

1. наличие общих интересов
2. наличие общих потребностей
3. наличие общей цели
4. взаимодействие большого количества лиц
5. наличие границ существования

2. Совокупность устойчивых психологических свойств, определяющих линию поведения человека, его отношение к делу, вещам, другим людям и самому себе:

1. самооценка
2. характер
3. настроение
4. мотивы
5. воля

3. Одной из причин объединения людей в неформальные группы в организации является:

1. стиль руководства

2. доминирование одного из сотрудника над другими
3. выполнение проектного задания
4. потребность в общении, общность интересов

4. Неформальная группа – это:

1. общность, в которой отсутствует сплоченность как ценностно-ориентационное единство и совместная деятельность, способная опосредствовать отношения ее участников.
2. реальная или воображаемая группа, нормы которой выступают для человека в качестве эталона, с которым он сопоставляет свое социальное положение и поведение
3. объединенная по определенному признаку (характеру деятельности, полу, возрасту, уровню образования, национальности и т.д.) общность людей, включающая субъектов, которые не имеют прямых или косвенных взаимоотношений друг с другом.
4. группа, созданная в соответствии с взаимными симпатиями, общими интересами, одинаковыми увлечениями, привычками

5. Укажите фактор, понижающий сплоченность группы:

1. высокая частота взаимодействия
2. наличие внешних конкурентов у группы
3. конкуренция внутри группы
4. личная привлекательность членов группы
5. наличие согласия относительно целей группы

6. Укажите фактор, повышающий сплоченность группы:

1. большая численность группы
2. негативный опыт взаимодействия между членами группы
3. доминирование одного или нескольких членов над остальными членами группы
4. благоприятные оценки деятельности группы

7. Групповые нормы определяют:

1. структуру группы
2. статус членов группы
3. поведение членов группы
4. роли членов группы
5. задачи, решаемые группой

8. Групповой эффект снижения умственной эффективности, чувства реальности и нравственной ответственности, который возникает внутри сплоченной группы в ситуации принятия решений ради достижения полного согласия (открытие этого феномена принадлежит Ирвингу Джанису):

1. эффект группового единomyслия
2. эффект социальной лени
3. эффект конформизма
4. эффект синергии
5. эффект подражания

9. Автор «Теории командных ролей», который утверждал, что подобрать людей в команду можно путем распределения определенных ролей и тогда командная работа будет наиболее эффективна:

1. Ф. Лютанс
2. Р. Белбин
3. Д. Ньюстром

4. Е. Молл
5. М. Вебер

10. Одно из отличий команды от группы состоит в том, что:

1. члены команды не несут ответственности за общий результат работы
2. команда по своей сути является самоуправляемой
3. члены команды разделяют лишь общую цель
4. только в команде возникают интересные идеи
5. только в команде происходит индивидуальное развитие

11. Способность влиять на индивидов и группы людей и вести их за собой к достижениям цели это:

1. конфликтность
2. лидерство
3. полномочия
4. статус
5. самоуверенность

Оценка/баллы	Критерии оценки
<i>Отлично</i>	90-100 % правильных ответов
<i>Хорошо</i>	70-89 % правильных ответов
<i>Удовлетворительно</i>	50-69 % правильных ответов
<i>Неудовлетворительно</i>	49% и меньше правильных ответов

3.3. Критерии и шкала оценивания посещаемости занятий

Посещение занятий обучающимися определяется в процентном соотношении

Баллы	Критерии оценки
10	посещаемость 75 - 100 %
5	посещаемость 50 - 74 %
0	посещаемость менее 50 %

4. Критерии и шкала оценивания результатов освоения дисциплины с экзаменом

Для дисциплин (модулей), заканчивающихся экзаменом, результат промежуточной аттестации складывается из баллов, набранных в ходе текущего контроля и при проведении экзамена:

В ФОС включен список вопросов и заданий к экзамену и типовой вариант экзаменационного билета:

1. Понятие «организационное поведение», междисциплинарные связи и значение данной дисциплины для менеджеров.
2. Предмет и цели организационного поведения. Элементы системы организационного поведения.
3. Модели организационного поведения: авторитарная, опекающая, поддерживающая, коллегиальная.

4. Теории поведения человека в организации (*3 теории на выбор студента*).
5. Роль руководителя в системе организационного поведения. Практическое значение организационного поведения для менеджеров.
6. Критерии результативности организации: индивидуальная и групповая результативность.
7. Влияние внутренней и внешней среды организации на поведение сотрудников.
8. Показатели эффективности работы организации, обусловленные поведением ее персонала.
9. Организационная культура, ее функции и типы.
10. Формирование, поддержание и изменение организационной культуры.
11. Способы передачи организационной культуры сотрудникам.
12. Методы изучения организационной культуры.
13. Психологическая структура личности, ее проявление в индивидуальном поведении.
14. Социально-демографические характеристики сотрудников и их проявления в поведении
15. Теории типологизации личности, их практическое применение (*3 теории на выбор студента*).
16. Развитие личности в организации: сущность, значение, методы
17. Социализация личности в организации.
18. Психологические особенности управления карьерой. Моделирование оптимального карьерного роста.
19. Адаптивные возможности организации
20. Методы изучения индивидуального поведения.
21. Формирование групп и их структура, стадии развития группы.
22. Поведение неформальных групп и коалиций в организации.
23. Методы изучения группового поведения.
24. Понятие «команда» и «командная работа». Типы команд.
25. Этапы развития команды и командообразование.
26. Условия эффективной командной работы и проблемы, возникающие в командах. Самоуправляемые команды.
27. Мотивационная регуляция организационного поведения.
28. Мотивационные установки руководителей.
29. Методы изучения мотивации сотрудников в организации.
30. Особенности мотивации групповой деятельности.
31. Основные теории мотивации и их практическое применение.
32. Лидерство в организационном поведении.
33. Теории черт и поведенческие теории лидерства, их практическая ценность.
34. Ситуационные теории лидерства. Оценка и применение.
35. Теории харизматического и преобразующего лидерства.
36. Авторитет руководителя организации.
37. Основы власти и влияния в организационном поведении.
38. Стили руководства и организационное поведение.
39. Поведенческое формирование имиджа руководителя. Принципы создания имиджа.

40. Факторы эффективного поведения руководителя.
41. Стратегия управления организационным поведением
42. Тактика управления организационным поведением
43. Технологии управления организационным поведением.
44. Управление поведением в условиях интенсивных изменений.
45. Деловая игра как одна из технологий управления организационным поведением
46. Этика организации. Этические проблемы организационного поведения.
47. Методы изучения организационного поведения: формализованные и малоформализованные.
48. Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение.
49. Модели межкультурных различий.
50. Национальная культура организационного поведения (на примере одной из стран).
51. Российская культура на современном этапе и ее влияние на культуру отечественных фирм.
52. Деловое поведение в международном бизнесе.
53. Международные этические нормы делового поведения.
54. Будущее Организационного поведения как науки и прикладной дисциплины информационной эпохи.

Оценка	Критерии оценки ответа на экзамене
<i>Отлично</i>	Обучающийся глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, не затрудняется с ответом при видоизменении вопроса. Владеет специальной терминологией, демонстрирует общую эрудицию в предметной области, использует при ответе ссылки на материал специализированных источников, в том числе на Интернет-ресурсы.
<i>Хорошо</i>	Обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, владеет специальной терминологией на достаточном уровне; могут возникнуть затруднения при ответе на уточняющие вопросы по рассматриваемой теме; в целом демонстрирует общую эрудицию в предметной области.
<i>Удовлетворительно</i>	Обучающийся имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, плохо владеет специальной терминологией, допускает существенные ошибки при ответе, недостаточно ориентируется в источниках специализированных знаний.
<i>Неудовлетворительно</i>	Обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, не владеет специальной терминологией, не ориентируется в источниках специализированных знаний. Нет ответа на поставленный вопрос.

Оценка, полученная на экзамене, переводится в баллы («5» – 20 баллов, «4» – 15 баллов, «3» – 10 баллов) и суммируется с баллами, набранными в ходе текущего контроля.

Итоговая оценка по дисциплине (модюлю)	Суммарные баллы по дисциплине (модюлю), в том числе	Критерии оценивания

<i>Отлично</i>	91-100	Выполнены все контрольные точки текущего контроля на высоком уровне. Экзамен сдан
<i>Хорошо</i>	76-90	Выполнены все контрольные точки текущего контроля. Экзамен сдан
<i>Удовлетворительно</i>	60-75	Контрольные точки выполнены в неполном объеме. Экзамен сдан
<i>Неудовлетворительно</i>	59 и менее	Контрольные точки не выполнены или не сдан экзамен

5. Задания диагностической работы для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю) в рамках внутренней независимой оценки качества образования

ФОС содержит задания для оценивания знаний, умений и навыков, демонстрирующих уровень сформированности компетенций и индикаторов их достижения в процессе освоения дисциплины (модуля).

Комплект заданий разработан таким образом, чтобы осуществить процедуру оценки каждой компетенции, формируемых дисциплиной (модулем), у обучающегося в письменной форме.

Содержание комплекта заданий включает: *ситуационные и практико-ориентированные задания.*

Комплект заданий диагностической работы

1. Выполните задание: Используя сайт МАУ найти книгу по теме «Лидерство». Представить правильную библиографическую запись.

2. Общеизвестные стандарты, которые сложились в группе в результате длительного взаимодействия ее членов это:

1. групповая динамика
2. групповые нормы
3. групповые роли
4. групповые цели

3. Дайте определение понятия «культурный шок»

4. Работа, требующая подвижности, частой смены обстановки, меньше всего подходит:

1. холерику
2. флегматику
3. сангвинику
4. меланхолику

5. Сотрудника, имеющего этот тип темперамента, рекомендуется использовать на участках работы, требующих хорошей концентрации внимания, а также там, где нужно работать в условиях однообразия и монотонности (составление отчетов, обобщение большого массива фактических данных). Укажите этот тип темперамента:

1. холерик
2. сангвиник
3. флегматик
4. меланхолик

6. Тестовые задания

1. Сущность организационного поведения состоит в:
 - а) изучении поведения индивидов и групп в организации с целью поиска наиболее эффективных методов управления и избегания организационных дисфункций, связанных с человеческим фактором;
 - б) реализации целей деятельности организации;
 - в) определении предпочтительных направлений развития организации, постановке целей и распределении ресурсов для получения конкурентных преимуществ.

2. Г. Хофштеде сравнивал организационные культуры компаний в различных странах по следующим параметрам:
 - а) уровень демократии; степень бюрократизации; дистанция власти; индивидуализм-коллективизм;
 - б) долгосрочная ориентация бизнеса; стремление избежать неопределенности; лояльность к руководству; дистанция власти;
 - в) индивидуализм-коллективизм; дистанция власти; стремление избежать неопределенности; мужественность-женственность.
 - г) дистанция власти, мужественность-женственность, универсализм, избегание неопределенности.

3. К. Камерон и Р. Куинн выделяют следующие типы организационных культур:
 - а) культура власти; культура роли; культура задачи; культура личности;
 - б) культура господства; культура паритета; культура личности; культура взаимности;
 - в) иерархическая культура; рыночная культура; клановая культура; адхократическая культура;
 - г) моноактивная культура; полиактивная культура; реактивная культура.

4. К факторам, повышающим групповую сплоченность, относятся:
 - а) малый размер группы (3-4 человека), длительный период существования группы, отсутствие внешней угрозы, легкость вступления в группу;
 - б) высокая престижность группы, невысокая сложность групповых задач, неоднородность возрастного состава, внутригрупповая конкуренция;
 - в) положительный опыт длительного взаимодействия между членами группы, сложность решаемых задач, небольшой размер группы (5-9 человек), однородность возрастного состава, престижность группы, групповое вознаграждение, общность установок;
 - г) небольшая разница в возрасте, легкость вступления в группу, различные потребности членов группы, разделение ответственности, низкая внешняя угроза, средний размер группы (около 10-15 человек).

5. На какой стадии жизненного цикла организации по И. Адизесу обычно осуществляется переход к профессиональному управлению:
 - а) на стадии младенчества;
 - б) на стадии аристократии;
 - в) на стадии юности;
 - г) на стадии стабильности.

6. Видами атрибуции являются:
 - а) объективная и субъективная;
 - б) диспозиционная и ситуационная;
 - в) функциональная и организационная;
 - г) внутренняя и внешняя.

7. Людей можно разделить на следующие типы, в зависимости от ощущения ими места нахождения источника контроля над их судьбой:

- а) экстравертов и интровертов;
- б) флегматиков и меланхоликов;
- в) экстерналов и интерналов.

8. Приверженность организации, связанная с обязательством работника оставаться в данной организации, - это:

- а) аффективная приверженность;
- б) приверженность, обусловленная стажем;
- в) нормативная приверженность;
- г) материальная зависимость.

9. Модель организационного поведения, основанная на партнерстве – это:

- а) авторитарная модель;
- б) модель «опеки»;
- в) поддерживающая модель;
- г) коллегиальная модель.

10. Двухфакторная модель Г. Айзенка «Темперамент личности» основана на измерении:

- а) экстравертированности – рациональности;
- б) рациональности – невротизма;
- в) экстравертированности – невротизма;
- г) экстернальности – интернальности.

Шкала оценивания тестовых заданий

Оценка/баллы	Критерии оценки
<i>Отлично</i>	90-100 % правильных ответов
<i>Хорошо</i>	70-89 % правильных ответов
<i>Удовлетворительно</i>	50-69 % правильных ответов
<i>Неудовлетворительно</i>	49% и меньше правильных ответов