Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 02.10.2026 10:00:24
Уникальный программный ключ:
04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b8322329

Фонд оценочных средств
для промежуточной аттестации
по дисциплине

Организационное поведение

Направление подготовки (специальность)

38.05.01 «Экономическая безопасность»

Направленность (профиль)
«Экономическая безопасность государственных систем и корпоративных бизнес-процессов»

Присваиваемая квалификация (степень)
бакалавр

Форма обучения
Очная

Год набора 2025

Челябинск 2025 г.

©ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Содержание

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ
2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной
3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
3.1 Виды оценочных средств
3.2 Содержание оценочных средств
4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (зачета)
4.2 Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств
4.3.Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

©ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: *38.05.01 "Экономическая безопасность"*
Направленность (профиль): *Экономическая безопасность государственных систем и корпоративных бизнес-процессов* Дисциплина: ***Организационное поведение***
Семестр (семестры) изучения для очной формы обучения: 7
Форма (формы) промежуточной аттестации: *зачет*
Для оценки результатов изучения дисциплины используется ***балльно-рейтинговая система***.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

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

Коды компет. (по ФГОС)	Содержание компетенций, согласно ФГОС	Индикаторы достижения компетенции согласно ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Разрабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели. УК-3.2. Умеет организовывать и руководить работой команды. УК-3.3. Демонстрирует понимание результатов работы команды и личных действий в ней.	**Знать** командную стратегию для достижения поставленной цели **Уметь** организовывать и руководить работой команды. **Владеть** пониманием результатов работы команды и личных действий в ней
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 Обладает необходимыми знаниями о разнообразии культур и об основных принципах межкультурного взаимодействия УК-5.2 Демонстрирует умение анализировать и использовать в	**Знать** о разнообразии культур и об основных принципах межкультурного взаимодействия **Уметь** анализировать и использовать в профессиональной деятельности культурные и этические особенности

©ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

		профессиональной деятельности культурные и этические особенности среды. УК-5.3 Имеет навыки межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач	среды **Владеть** навыками межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни	УК-6.1. Применяет рефлексивные методы в процессе оценки разнообразных ресурсов, используемых для решения задач самоорганизации и саморазвития. УК-6.2. Определяет цели и приоритеты собственной деятельности и способы их достижения. УК-6.3. Планирует результаты собственной деятельности с учетом необходимых ресурсов.	**Знать** рефлексивные методы в процессе оценки разнообразных ресурсов, используемых для решения задач самоорганизации и саморазвития **Уметь** определять цели и приоритеты собственной деятельности и способы их достижения **Владеть** навыками планирования результатов собственной деятельности с учетом необходимых ресурсов

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Виды оценочных средств*
-для очной формы обучения

№ п/п	Код компетенции/ планируемые результаты обучения	Контролируемые темы/ разделы	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации
1	**УК-3; УК-5; УК-6** **Знать** командную стратегию для достижения поставленной цели **Уметь** организовывать и руководить работой команды. **Владеть** пониманием результатов работы команды и личных действий в ней **Знать** о разнообразии культур и об	Теория поведения человека в организации	Конспект, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседо	Закрытый тест, Теоретические вопросы к зачету №1,2,3

©ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

	основных принципах межкультурного взаимодействия **Уметь** анализировать и использовать в профессиональной деятельности культурные и этические особенности среды Владеть навыками межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач **Знать** рефлексивные методы в процессе оценки разнообразных ресурсов, используемых для решения задач самоорганизации и саморазвития **Уметь** определять цели и приоритеты собственной деятельности и способы их достижения **Владеть** навыками планирования результатов собственной деятельности с учетом необходимых ресурсов		вания)	
2	**УК-3; УК-5; УК-6** **Знать** командную стратегию для достижения поставленной цели **Уметь** организовывать и руководить работой команды. **Владеть** пониманием результатов работы команды и личных действий в ней **Знать** о разнообразии культур и об основных принципах межкультурного взаимодействия **Уметь** анализировать и использовать в профессиональной деятельности культурные и этические особенности среды Владеть навыками межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач **Знать** рефлексивные методы в процессе оценки разнообразных	Взаимодействие личности и организации	Деловая ситуация, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Закрытый тест, Теоретические вопросы к зачету №4,5,6,7,8

©ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

	ресурсов, используемых для решения задач самоорганизации и саморазвития **Уметь** определять цели и приоритеты собственной деятельности и способы их достижения **Владеть** навыками планирования результатов собственной деятельности с учетом необходимых ресурсов			
3	**УК-3; УК-5; УК-6** **Знать** командную стратегию для достижения поставленной цели **Уметь** организовывать и руководить работой команды. **Владеть** пониманием результатов работы команды и личных действий в ней **Знать** о разнообразии культур и об основных принципах межкультурного взаимодействия **Уметь** анализировать и использовать в профессиональной деятельности культурные и этические особенности среды Владеть навыками межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач **Знать** рефлексивные методы в процессе оценки разнообразных ресурсов, используемых для решения задач самоорганизации и саморазвития **Уметь** определять цели и приоритеты собственной деятельности и способы их достижения **Владеть** навыками планирования результатов собственной деятельности с учетом необходимых ресурсов	Формирование группового поведения в организации	Конспект, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Закрытый тест, Теоретические вопросы к зачету №9,10,11

©ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

4	**УК-1; УК-3** **Знать** командную стратегию для достижения поставленной цели **Уметь** организовывать и руководить работой команды. **Владеть** пониманием результатов работы команды и личных действий в ней **Знать** о разнообразии культур и об основных принципах межкультурного взаимодействия **Уметь** анализировать и использовать в профессиональной деятельности культурные и этические особенности среды Владеть навыками межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач **Знать** рефлексивные методы в процессе оценки разнообразных ресурсов, используемых для решения задач самоорганизации и саморазвития **Уметь** определять цели и приоритеты собственной деятельности и способы их достижения **Владеть** навыками планирования результатов собственной деятельности с учетом необходимых ресурсов	Социальное поведение и результативность в организации	Деловая ситуация, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Закрытый тест, Теоретические вопросы к зачету №12,13,14,15, 16
5	**УК-1; УК-3** **Знать** командную стратегию для достижения поставленной цели **Уметь** организовывать и руководить работой команды. **Владеть** пониманием результатов работы команды и личных действий в ней **Знать** о разнообразии культур и об основных принципах межкультурного взаимодействия	Руководство и лидерство в организации	Проект, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Закрытый тест, Теоретические вопросы к зачету №17,18,19

©ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

	Уметь анализировать и использовать в профессиональной деятельности культурные и этические особенности среды Владеть навыками межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач **Знать** рефлексивные методы в процессе оценки разнообразных ресурсов, используемых для решения задач самоорганизации и саморазвития **Уметь** определять цели и приоритеты собственной деятельности и способы их достижения **Владеть** навыками планирования результатов собственной деятельности с учетом необходимых ресурсов			
6	**УК-3; УК-5; УК-6** **Знать** командную стратегию для достижения поставленной цели **Уметь** организовывать и руководить работой команды. **Владеть** пониманием результатов работы команды и личных действий в ней **Знать** о разнообразии культур и об основных принципах межкультурного взаимодействия **Уметь** анализировать и использовать в профессиональной деятельности культурные и этические особенности среды Владеть навыками межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач **Знать** рефлексивные методы в процессе оценки разнообразных ресурсов, используемых для решения задач самоорганизации и	Управление поведением в организации	Конспект, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Закрытый тест, Теоретические вопросы к зачету №20,21,22

©ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

	саморазвития **Уметь** определять цели и приоритеты собственной деятельности и способы их достижения **Владеть** навыками планирования результатов собственной деятельности с учетом необходимых ресурсов			
7	**УК-3; УК-5; УК-6** **Знать** командную стратегию для достижения поставленной цели **Уметь** организовывать и руководить работой команды. **Владеть** пониманием результатов работы команды и личных действий в ней **Знать** о разнообразии культур и об основных принципах межкультурного взаимодействия **Уметь** анализировать и использовать в профессиональной деятельности культурные и этические особенности среды Владеть навыками межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач **Знать** рефлексивные методы в процессе оценки разнообразных ресурсов, используемых для решения задач самоорганизации и саморазвития **Уметь** определять цели и приоритеты собственной деятельности и способы их достижения **Владеть** навыками планирования результатов собственной деятельности с учетом необходимых ресурсов	Поведенческий аудит в организации	Деловая ситуация, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Закрытый тест, Теоретические вопросы к зачету №23,24,25,26, 27,28
8	**УК-3; УК-5; УК-6** **Знать** командную стратегию для	Моделирование поведения	Блок-схема,	Закрытый тест, Теоретические

	достижения поставленной цели **Уметь** организовывать и руководить работой команды. **Владеть** пониманием результатов работы команды и личных действий в ней **Знать** о разнообразии культур и об основных принципах межкультурного взаимодействия **Уметь** анализировать и использовать в профессиональной деятельности культурные и этические особенности среды Владеть навыками межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач **Знать** рефлексивные методы в процессе оценки разнообразных ресурсов, используемых для решения задач самоорганизации и саморазвития **Уметь** определять цели и приоритеты собственной деятельности и способы их достижения **Владеть** навыками планирования результатов собственной деятельности с учетом необходимых ресурсов	в организации	открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	вопросы к зачету №29,30,31,32, 33,34,35,36,37, 38,39,40
	УК-3; УК-5; УК-6	Итоговое задание по дисциплине	Закрытый тест	Закрытый тест

**Типовые задания, критерии и показатели оценивания в рамках текущего контроля представлены в рабочей программе по дисциплине. Полные комплекты оценочных средств и контрольно-измерительных материалов хранятся на кафедре и являются учебно-методическими материалами ограниченного (конфиденциального) пользования.*

3.2 Содержание оценочных средств

Оценочные средства промежуточной аттестации представлены базой

вопросов для тестирования, теоретических вопросов для собеседования и практическими заданиями.

3.2.1 База вопросов для открытого тестирования[1]

№ п/п	Формулировка вопроса
1.	Понятие и направления развития организационного поведения.
2.	История становления организационного поведения.
3.	Поведение как форма человеческой активности.
4.	Разнообразие поведения людей: формы и характеристики.
5.	Понятие организации, ее признаки и виды.
6.	Взаимодействие личности и организации на основе психологического и экономического контрактов.
7.	Понятие «личность» в организационном поведении.
8.	Личность и работа: демографические характеристики; компетентность; психологические особенности.
9.	Сущность и составляющие процесса организационной адаптации.
10.	Мотивация поведения на работе.
11.	Комплекс трудовых мотивов работника.
12.	Мотивация и стимулирование: сущность и особенности.
13.	Процесс коммуникации: понятие и значение коммуникаций.
14.	Основные функции коммуникации в организации.
15.	Барьеры на пути эффективных коммуникаций.
16.	Деловое общение в организационном поведении.
17.	Профессиональная этика в организационном поведении.
18.	Корпоративная культура и поведение организации.
19.	Формирование репутации организации.
20.	Природа группы. Характеристики группы.
21.	Формальные и неформальные группы, их взаимодействие в организации.
22.	Групповая сплоченность и факторы, повышающие и понижающие групповую сплоченность.
23.	Потенциальные преимущества и недостатки работы в группе.
24.	Команды в современных организациях.
25.	Условия и факторы эффективности групповой работы.

[1] Тесты открытые со свободным кратким ответом

©ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

26.	Регуляторы поведения в группах.
27.	Понятие социального поведения организации.
28.	Корпоративная социальная ответственность за результаты деятельности компаний.
29.	Формальная регламентация трудового поведения работника.
30.	Организационное лидерство или лидер организации: понятие лидерства и руководства.
31.	Стили лидерства и руководства.
32.	Качества и черты личности лидера.
33.	Модель лидера организации.
34.	Анализ отношений в организации: профессиональные; ценностно-мировоззренческие; межличностные.
35.	Процесс организационных изменений: сущность, значение.
36.	Управление карьерой работника: цели, правила, методики.
37.	Процесс формирования резерва кадров: основные этапы, критерии подбора, источники.
38.	Поведенческий аудит: понятие и этапы поведенческого аудита.
39.	Поведенческое формирование имиджа.
40.	Маркетинговый самоконтроль поведения работников организации.

3.2.2 База контрольных заданий[2]
-для очной формы обучения

№ п/п	Формулировка задания	
	Тема задания	Вопросы задания
1	**Конспект (**подготовить материал в объеме от 5 до 10 страниц печатного текста) по теме: **Теория поведения человека в организации**	1. История становления организационного поведения. 2. Психологические теории поведения. 3. Поведение как форма человеческой активности. разнообразие поведения людей. ***Дополнительные темы для самостоятельной разработки и дополнительного доклада:** - Принципы управленческого труда

[2] Задания выполняются в свободное от аудиторных занятий и требуют обязательного оформления

		Фредерика Тейлора. - Принципы повышения производительности труда Анри Файолья. - Оценка роли менеджера в управлении организацией. - Направление в науке «ориентации управления на человека», активизации ресурсов человеческой личности.
2	**Деловая ситуация** (подготовить сценарий в виде печатного текста, выделить аудиторию, распределение ролей между участниками, уточнить игровое время, обозначить искомые результаты) по теме**:** **Взаимодействие личности и организации**	Используя теоретико-методологические основы взаимодействия личности и организации, разработать и представить сценарий деловой ситуации с учетом следующих аспектов: 1. Взаимодействие личности и организации на основе психологического и экономического контрактов; 2. Сущность и составляющие процесса организационной адаптации; 3. Карьерный рост, лояльность и преданность персонала.
3	**Конспект (**подготовить материал в объеме от 5 до 10 страниц печатного текста) по теме**:** **Формирование группового поведения в организации**	1. Понятие «природа группы». Характеристики группы. 2. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие в организации. 3. Понятие профессиональной команды. Процесс командообразования. 4. Условия и факторы эффективности групповой работы ***Дополнительные темы для самостоятельной разработки и дополнительного доклада:** - Модель поведения человека в системе служебных и неслужебных отношений. - Ролевые теории личности Дж. Мид, Р. Линтон, Р.Дарендорф. - Признаками рабочей группы

©ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

		(коллектива). - Эффективные методы организации совместного труда.
4	**Деловая ситуация** (подготовить сценарий в виде печатного текста, выделить аудиторию, распределение ролей между участниками, уточнить игровое время, обозначить искомые результаты) по теме**:** **Социальное поведение и результативность в организации**	Используя теоретико-методологические основы социального поведения организации, разработать и представить сценарий деловой ситуации с учетом следующих аспектов: 1. Корпоративная социальная ответственность, социальное поведение; 2. Жизненный цикл организации.
5	**Проект** (представить в виде презентации или печатного материала) по теме**:** **Руководство и лидерство в организации**	Используя теоретико-методологические основы управленческого руководства и лидерства в организации, разработать и представить проект «Организационное лидерство или лидер организации. Качества и черты личности лидера».
6	**Конспект (**подготовить материал в объеме от 5 до 10 страниц печатного текста) по теме**:** **Управление поведением в организации**	1. Анализ отношений в организации. 2. Процесс организационных изменений. 3. Персональное развитие в организации. 4. Управление карьерой работника. ***Дополнительные темы для самостоятельной разработки и дополнительного доклада:** - Психологические состояния: формы и характеристики. - Условия социально-психологической совместимости. - Разногласия в коллективе. - Компоненты психологической структуры конфликтов (по мнению А.В. Аграшенкова).

©ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

7	**Деловая ситуация** (подготовить сценарий в виде печатного текста, выделить аудиторию, распределение ролей между участниками, уточнить игровое время, обозначить искомые результаты) по теме**:** **Поведенческий аудит в организации**	Используя теоретико-методологические основы поведенческого аудита в организации, разработать и представить сценарий деловой ситуации с учетом следующих аспектов: 1. функциональный анализ поведения; 2. выявление форм поведения, связанных с трудовой деятельностью; 3. стратегии маркетингового поведения
8	**Блок-схема** (представить в виде презентации или наглядного изображения) по теме**:** **Моделирование поведения в организации**	Используя теоретико-методологические основы организационного поведения, разработать и представить блок-схему поведенческого формирования имиджа. Рассмотреть рекомендации по маркетинговому самоконтролю поведения работников организации

-для очно-заочной формы обучения

№ п/п	Код компетенции/ планируемые результаты обучения	Контролируемые темы/ разделы	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации
1	**УК-1; УК-3** **Знать** – особенности становления организационного поведения. **Уметь** – анализировать типы организаций поведенческого характера. **Владеть** – способностью оценки признаков организации: миссия и цель, организационная культура, организационная структура.	Теория поведения человека в организации	Конспект, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Закрытый тест, Теоретические вопросы к зачету №1,2,3
2	**УК-1; УК-3** **Знать –** основные понятия,	Управление поведением в	Деловая ситуация,	Закрытый тест, Теоретические

	функции и этапы формирования рыночного поведения организации. **Уметь –** анализировать степень проявления нововведений в организации. **Владеть –** умением оценивать процедуру нововведений в организационном поведении.	организации	открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	вопросы к зачету №20,21,22
3	**УК-1; УК-3** **Знать –** цели и формы поведенческого аудита. **Уметь –** анализировать этапы разработки процедуры подготовки поведенческого аудита. **Владеть –** способностью регулирования процедуры поведенческого аудита.	Поведенческий аудит в организации	Деловая ситуация, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Закрытый тест, Теоретические вопросы к зачету №23,24,25,26, 27,28
4	**УК-1; УК-3** **Знать –** технологии анализа составляющих репутации. **Уметь –** анализировать основные направления в отношении: сотрудников, клиентов, поставщиков, акционеров. **Владеть –** способностью формирования эффективных параметров модели жизненного цикла организации.	Моделирование поведения в организации	Блок-схема, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Закрытый тест, Теоретические вопросы к зачету №29,30,31,32, 33,34,35,36,37, 38,39,40
	УК-1; УК-3	Итоговое задание по	Закрытый тест	Закрытый тест

©ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

		дисциплине		

3.2.3 База вопросов итогового теста[3]

№ п/п	Формулировка вопроса	Варианты ответов
1.	Как организационное поведение связано с другими управленческими дисциплинами:	а) отрицает все их знания и ищет свои подходы; б) **обобщает их знания в пределах своей сферы интересов**; в) обобщает все их знания.
2.	Когда организационное поведение зародилось как научная дисциплина:	а) **с 50-х годов XX века, когда появился термин «организационное поведение»**; б) с 1973 года, когда вышел в свет первый учебник по организационному поведению; в) с 1999 года, когда был издан первый учебник по организационному поведению в России.
3.	Кто разработал методы научной организации труда, основанные на изучении движений рабочего с помощью хронометража:	а) Г. Форд; б) Э. Мэйо; в) Р. Оуэн; г) **Ф. Тейлор**.
4.	Основными сферами социализации личности являются:	а) деятельность, общение; б) восприятие, понимание, взаимодействие; в) **деятельность, самосознание, общение**.
5.	Мотивация человека с точки зрения организационного поведения – это:	а) потенциальные результаты работника в конкретной ситуации; б) внутреннее побуждение человека к действию или бездействию; в) **позиция индивидуума, проявляющаяся в конкретной ситуации**; г) создание организацией стимулов для

[3] В тестовых заданиях необходимо выделить верный ответ

		выполнения человеком своих функций.
6.	Организация – это:	а) социальный процесс деятельности людей; б) специфический социальный объект; в) одна из функций управления; г) **все перечисленные пункты**.
7.	Коммуникация — это:	а) взаимодействие и воздействие людей друг на друга в процессе межличностных отношений; б) **обмен информацией между людьми**; в) восприятие, понимание и оценка людьми социальных объектов; г) процесс установления и развития контактов между людьми.
8.	В систему, которую изучает организационное поведение входят:	а) работники организации; б) группы работников; в) организация; г) **все перечисленные пункты**.
9.	Ожидания личности от взаимодействия с организацией:	а) **интересная работа, достойная оплата, уважение**; б) высокие результаты деятельности, достойная оплата; преданность организации; в) организационная культура, уважение, добросовестный труд.
10.	Мотивация отличается от стимулирования тем, что:	а) совокупность стимулов создается менеджером; б) **совокупность стимулов создается самим индивидом**; в) это одно и то же.
11.	Из чего складывается конфликт:	а) инцидент + участники; б) **конфликтная ситуация + инцидент;** в) участники + конфликтная ситуация.
12.	Как называется небольшое объединение из нескольких человек, в котором члены взаимодействуют и	а) коллектив; б) **группа**; в) организация.

©ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

	сопричастны друг с другом:	
13.	Как называются действия/бездействия/слова /поведенческие акты и поведение в целом, которые могут привести к конфликту:	а) оскорбления; б) критика; в) **конфликтогены**.
14.	Система характеристик, связанная с движущими силами духовного развития, с мотивацией и самооценкой - это:	а) **потенциал человека**; б) трудоспособность; в) профессионализм.
15.	Что понимается под «стимулированием»:	а) стремление индивида повторять способ деятельности, который уже привел его к достижению цели; б) выявление и исследование внутренних побуждений индивида, обусловливающих его поведение; в) **процесс создания менеджером совокупности стимулов, которые так изменяют силу действия мотивов, что согласно закону результатов, работник воспринимает только те способы деятельности, который менеджер считает необходимым для достижения цели организации.**
16.	Социализация – это:	а) динамическая система взаимоотношений человека с миром; б) взаимоотношения и воздействия людей друг на друга в процессе межличностных отношений; в) **усвоение индивидом социального опыта, в ходе которого формируется конкретная личность**.

©ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

17.	Что относится к методам преодоления сопротивления изменениям:	а) **переговоры**; б) принуждение; в) мотивация.
18.	Что относится к поведенческим последствиям стресса:	а) **уменьшение производительности труда**; б) головные боли; в) плохое настроение.
19.	Стресс – это:	а) критическая ситуация; б) анализ межличностных отношений; в) **совокупность реакций напряжения организма**.
20.	Внешний источник стресса – это:	а) конфликт между сотрудниками организации; б) **экономическое положение в стране**; в) смена руководителя в организации.
21.	Карьерный рост отражает:	а) опыт; б) оценку; **в) достижения.**
22.	Карьерное продвижение влияет на:	а) изменение организационной структуры; б) большую ответственность персонала за результаты работы; **в) перераспределение должностных обязанностей**.
23.	Эффективность работы руководителя определяется:	а) развитием рыночных отношений; **б) объединением людей с целью совместной работы;** в) предпринимательской деятельностью подчиненных.
24.	Наибольшая эффективность работы сотрудников с клиентами проявляется при:	**а) притягательном клиентурном поведении;** б) избирательном клиентурном поведении; в) псевдоклиентурном поведении.
25.	Клиентоориентированная модель поведения сотрудников разрабатывается в целях:	а) формирования репутации организации; **б) удовлетворения потребностей потребителей;** в) получения прибыли

©ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

26.	Влияет ли национальная деловая культура на организационную культуру в организации:	а) да, так как руководитель организации является представителем данной национальности; **б) национальная деловая культура оказывает сильное влияние на организационную культуру организации**; в) организационная культура является частью национальной деловой культуры.
27.	Этноцентризм – это:	а) особенность восприятия; **б) убеждение, что культурные ценности и обычаи своей страны превосходят все другие;** в) оценка ситуации в другой стране без учета различий между культурами.
28.	Культурный шок означает:	**а) ощущение растерянности, тревоги, беспомощности, вызванное непониманием системы ценностей чужой культуры;** б) легкая форма психического расстройства, вызванного необычными проявлениями чужой культуры; в) состояние радостного возбуждения, вызванного новыми впечатлениями и необычными проявлениями другой культуры.
29.	При каком условии руководитель имеет перспективу на повышение в должности:	а) престиж должности = авторитету; **б) престиж должности < авторитета;** в) престиж должности > авторитета.
30.	Какие их перечисленных факторов, влияющих на удовлетворенность человека трудом, относится к «внешним» по отношению собственно к труду:	а) признание заслуг; б) степень ответственности; **в) социальный статус.**

©ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

31.	Что из перечисленных характеристик относится к понятию «лидер» и не относится к понятию «руководитель»:	а) даны права и полномочия законом; **б) выдвигается неофициально;** в) выполняет несколько социальных ролей.
32.	Что относят к стратегии сглаживания противоречий:	а) противоборство; **б) сотрудничество;** в) компромисс.
33.	Стадии социализации личности в организации соответствуют:	а) жизненному циклу организации; б) правилам внутреннего распорядка; **в) стадиям карьеры.**
34.	Что относится к поведенческим последствиям стресса:	**а) уменьшение производительности труда;** б) головные боли; в) плохое настроение.
35.	Инновационный процесс включает:	а) только подготовку инноваций; б) подготовку и внедрение инноваций; в) подготовку, внедрение и сопровождение инноваций.
36.	Результативную мотивацию характеризует: - *Инициатива и предприимчивость работников*	
37.	Процесс воздействия окружающей среды на становление личности – это: - *Социализация*	
38.	Стимулы воздействуют на работника через формирование: - *Интересов*	
39.	Что способствует изменению установки, когда работники самостоятельно участвуют в изменениях в организации: - *Привлечение к сотрудничеству*	
40.	Поведение индивида – функция следующих переменных: - *Восприятие, внешняя среда, особенности индивида*	

4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации

©ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена в виде **трех этапов**. Для этого необходимо: пройти открытое тестирование; подготовить контрольные задания; выполнить итоговый тест.

На первом этапе студент кратко отвечает на открытые три тестовых вопроса (полученных случайным выбором). Продолжительность – 30 минут. Тесты, открытые со свободным ответом, не предполагают вариантов ответа, правильный ответ требуется написать самостоятельно.

Вопросы для тестирования (открытые тесты) оцениваются владением понятийным аппаратом, знанием и умением формулировать и анализировать проблемы предметного характера в конкретных ситуациях.

На втором этапе студент демонстрирует выполнение контрольных заданий. Задания по всем основным темам дисциплины выполняются в свободное от аудиторных занятий время, требуют обязательного оформления и демонстрации. Продолжительность демонстрации выполненных заданий – 10 минут.

Контрольное задание оценивается преподавателем.

На **третьем этапе** студент выполняет итоговый тест. Тест представлен в виде закрытых вопросов, при ответе предполагается выбор правильного варианта из предложенных (тестовые задания имеют ЕДИНСТВЕННЫЙ верный вариант ответа). Продолжительность – 10 минут. Итоговый тест студентом выполняется в виде компьютерного тестирования по дисциплине «**Организационное поведение (научный семинар)**». Тестирование проверяет знания студентов по изученным темам дисциплины. Контрольное тестирование выполняется в компьютерном классе в присутствии преподавателя. Сроки выполнения тестирования – согласовываются с преподавателем. Тестовые задания размещены в системе MOODLE. Чтобы получить в нее доступ, необходимо зарегистрироваться. Для этого следует зайти на главную страницу сайта http://moodle.uio.csu.ru.

Оценочные средства представлены:

- базой открытых вопросов для тестирования;
- контрольными заданиями в виде: выполнение конспекта, в блок-схемы, сценария деловой ситуации;
- итоговым тестом.

4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств

©ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

4.2.1. Критерии оценивания теоретического вопроса

Характеристика знаний, умений и навыков	Характеристика устного ответа	Баллы
Знает и свободно владеет материалом и использует в анализе практических ситуаций	Ответ последовательный, вывод четкий, логичный	30
Знает и умеет применять теорию на практике, но допускает неточности	Ответ последовательный вывод ясен	20
Знает или имеет представление о теории, но допускает ошибки	Ответ недостаточно последователен, вывод неясен	10
Не знает теории, в том числе понятий по теме задания	Нет ответа или ответ неудовлетворительный	0

Каждый правильный ответ на тестовый вопрос – 10 баллов. Максимальное количество баллов – 30.

4.2.2. Критерии оценивания контрольных заданий

Критерии оценивания контрольных заданий (**обязательное выполнение всех заданий по дисциплине**):

Характеристики выполненных заданий	Баллы
Максимальный балл за выполненные задания (8 заданий по 5 max баллов) и дополнительные самостоятельные выступления в виде доклада (8 балла - доклад по 2 баллу)	40
Дополнительные самостоятельные выступления в виде доклада (max 8 балла - доклад по 2 баллу)	8
Выполненные задания полностью соответствуют заявленным темам, имеют понятный интерфейс, материал четко структурирован, оформлен эстетично; выделена теоретическая значимость обсуждаемого материала и его практическая ценность (8 заданий по 4 max баллов)	32
Выполненные задания полностью соответствуют заявленным темам, имеют понятный интерфейс, материал четко структурирован. Имеющиеся ошибки несущественны (8	24

©ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

заданий по 3 балла)	
Выполненные задания соответствует заявленным темам, но есть небольшие замечания по раскрытию материала и интерфейсу (8 заданий по 2 балла)	16
Представленные материалы не соответствуют заданию	0

- Круглый стол (дискуссия) - студент для участия в круглом столе подготавливает **конспект**, где материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; в дискуссии показывает умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами; высказывает свою точку зрения; проявляет сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков.

- Разработка блок-схемы – студент разрабатывает **блок-схему**, где наглядно представлен материал по проблемной теме задания в виде презентации или наглядного изображения. Студент демонстрирует знание и свободное владение фактическим материалом по теме; умеет использовать понятийный аппарат при демонстрации и защиты заявленной проблемы; владеет умением доказательства практической значимости анализируемого материала.

- Деловая ситуация (деловая игра) - студент готовит **сценарий деловой игры** в виде печатного текста; необходимо выделить аудиторию; распределение ролей между участниками; уточнить игровое время; обозначить искомые результаты. Студент легко ориентируется в содержании учебного материала, свободно пользуется понятийным аппаратом, обладает умением связывать теорию с практикой, решать практические задачи, высказывать и обосновывать свои суждения; предполагает грамотное, логическое изложение своей позиции; поведение игрока естественное, речь уверенная, в ходе игры использует наглядные материалы (реквизит, слайды);

- Разработка проекта – студент представляет в виде презентации или печатного материала **проектную работу**, в которой разработан алгоритм решения поставленной в задании проблемы. Студент отвечает на проблемные вопросы; участвует в коллективных обсуждениях в ходе защиты проекта. Результаты работы, могут быть представлены при помощи компьютерных средств, оформлены в соответствие с правилами; устное выступление участника логично; выступление подкреплено презентацией

©ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

или публикацией; в ходе устного выступления даны ответы на все дополнительные вопросы аудитории.

Демонстрация и защита контрольных заданий (восемь заданий) оценивается до 40 баллов (**максимальное количество баллов**).

4.2.3. Критерии оценивания итогового теста:

30 баллов	20 баллов	10 баллов	5 баллов	0 баллов
20 выполненных заданий (100%)	18 выполненных заданий (90%)	15 выполненных заданий (75%)	10 выполненных заданий (50%)	менее 10 выполненных заданий

Максимальное количество баллов – 30.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:
Знать:
- структуру психологических особенностей поведения человека в трудовом коллективе;
- социально-психологические особенности управления деловыми отношениями в группе;
- организационные характеристики межличностных, групповых и организационных взаимоотношений;
- основы управления поведением персонала (теории поведения личности в организации).

Уметь:
- выявлять социально-психологические проблемы управления поведением персонала;
- применять социально-психологический механизм взаимодействия в групповом поведении;
- разрабатывать мероприятия по управлению индивидуальным и групповым поведением в организации.

Владеть:
- навыками выявление мотивационных резервов в поведении персонала;
- методикой применения социально-психологических технологий по управлению индивидуальным и групповым поведением в организации;
- владеть современными технологиями управлением поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности;

©ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

формирования и поддержания морально-психологического климата в организации).			
Зачтено			**Незачтено**
Высокий уровень освоения проверяемых компетенций	**Средний** уровень освоения проверяемых компетенций	**Базовый** уровень освоения проверяемых компетенций	**Недостаточный** уровень освоения проверяемых компетенций

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

При итоговой оценке сформированности компетенций у обучающихся в рамках дисциплины «**Организационное поведение**» применяется балльно-рейтинговая система оценки.

При подведении итогов учитываются результаты текущей аттестации. Полученные за текущую аттестацию баллы суммируются с баллами, полученными за каждый этап при прохождении промежуточной аттестации.

При успешном (удовлетворительном) усвоении дисциплины и получении итоговой оценки - критериальный показатель – **итоговая оценка.**

Критерии итоговой оценки

«Зачтено» - студент обнаруживает систематические и глубокие знания по темам дисциплины; владеет материалами основной и дополнительной литературы, рекомендованной программой курса; глубоко понимает взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии; умеет связать теоретические основы методологии науки с процессом исследования; проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.

«Не зачтено» - студент обнаруживает существенные пробелы в знаниях основного учебного материала, допускает принципиальные ошибки в трактовке основных концепций и категорий курса, не понимает специфику количественных и качественных методов, фундаментальных и прикладных исследований.

©ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Таблица перевода итоговых баллов в традиционную (пятибалльную) систему оценок:

Баллы	Оценка
100 - 61	Зачтено
60 - 0	Незачтено

Особенности проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обозначены в рабочей программе дисциплины (модуля).

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. **Высокий уровень** сформированности компетенций:

- студент проявляет формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности. Владеет системными знаниями техники общения как совокупности конкретных коммуникативных приемов, с применением эффективных стратегий делового общения.
- студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, решать проблемные вопросы, критически оценивать информацию о состоянии и проблемах развития обратной связи в межличностном общении, формулировать собственные выводы.

2. **Средний уровень** сформированности компетенций:

- студент показывает готовность применять системные знания по осуществлению деловых коммуникаций, умения и навыки внедрять формы делового общения;
- у студента формируется комплексное знание особенностей применения и понимания различных видов и форм общения, умение сбора, анализа и обработки данных, необходимых для организации взаимодействия в процессе делового общения.

3. **Базовый уровень** сформированности компетенций:

- студент предполагает формирование компетенций на начальном уровне: знание основных положений организации деловых коммуникаций;
- студент способен отвечать на вопросы в форме закрытого теста. Количество правильных ответов – не менее 50%.

©ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

4. **Низкий уровень** сформированности компетенций соответствует оценке **не зачтено**.

©ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

38.05.01 профиль «Экономическая безопасность государственных систем и корпоративных бизнес-процессов». Направление подготовки «Экономическая безопасность». ФОС по дисциплине «Организационное поведение», год набора 2025, форма обучения – очная.

Проректор по учебной работе утверждено 21.02.2025 А.А. Саламатов

Ученым советом факультета экономики и управления

Протокол заседания № 1 от 11.02.2025

Председатель Ученого совета
факультета экономики и управления согласовано А. А. Егорова

Заседанием кафедры Инноватики и управления

Протокол заседания № 5 от 03.02.2025

Заведующий кафедрой согласовано И.Д. Колмакова

Автор (составитель) О.В. Конакова

Структура рабочей программы соответствует приказу ректора ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от «13» апреля 2021 г. № 247-1