

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 17.09.2025 10:03:58

Уникальный программный ключ:

04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b8322323



Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

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

Факультет (институт), филиал: Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра Экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное поведение» по  
направлению: 38.03.03 Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО  
«ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 12

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

промежуточной аттестации

по дисциплине

Организационное поведение

наименование дисциплины (модуля)

Направление подготовки (специальность)

38.03.03 Управление персоналом

код и наименование образовательной программы

Направленность (профиль)

HR-менеджмент и управление командами

Присваиваемая квалификация (степень)

бакалавр

указывается в соответствии с образовательным стандартом

Форма обучения

Очно-заочно

Челябинск, 2025

**ФОС по дисциплине Организационное поведение по направлению подготовки 38.03.03  
Управление персоналом, профиль HR-менеджмент и управление командами, очно-заочная  
форма обучения, 2025 год набора**

**Фонд оценочных средств дисциплины (модуля) одобрен и рекомендован:**

Проректор по учебной работе                      утверждено 24.02.25                      А.А. Саламатов

Ученым советом института экономики отраслей, бизнеса и администрирования

Протокол заседания № 7 от 17.02.2025

Председатель Ученого совета  
института экономики отраслей,  
бизнеса и администрирования

согласовано

Ю. Ш. Капкаев

**Заседанием кафедры экономики отраслей и рынков**

Протокол заседания № 09 от 17.02.2025

Заведующий кафедрой

согласовано

Д.С. Бенц

Автор (составитель)

П.Р. Кадыров

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



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное поведение» по  
направлению: 38.03.03 Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО  
«ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2 из 12

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль, специализация, магистерская программа)

HR-менеджмент и управление командами

Дисциплина: *Организационное поведение*

Семестр (семестры) изучения: 6

Форма (формы) промежуточной аттестации: *указать форму (формы)  
промежуточной аттестации – зачёт*

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ

Коды компетенции (по ФГОС)	Содержание компетенций согласно ФГОС	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	<b>Знать:</b> - основы организации социального взаимодействия, в том числе с учётом возрастных и гендерных особенностей, а также современные технологии взаимодействия с учётом основных закономерностей возрастного и индивидуального развития, социальных, этноконфессиональных и культурных различий, особенностей социализации личности; <b>Уметь:</b> - организовывать и управлять ситуациями общения и сотрудничества, развивая активность, самостоятельность, инициативность и творческие способности участников социального взаимодействия; <b>Владеть:</b> - методами организации конструктивного социального взаимодействия и способностью организовывать и управлять ситуациями общения и сотрудничества с учётом возрастного и индивидуального развития, социальных,



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное поведение» по  
направлению: 38.03.03 Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО  
«ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3 из 12

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

		этноконфессиональных и культурных различий его участников;
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;	<b>Знать:</b> - основы экономической, организационной и управленческой теории при решении профессиональных задач; <b>Уметь:</b> - формулировать профессиональные задачи, используя понятийный аппарат на основе современных теорий управления; <b>Владеть:</b> - в области экономической, организационной и управленческой теории при решении профессиональных задач;

### 3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

#### 3.1. Структура оценочных средств

№ п/п	Код компетенции/ планируемые результаты обучения	Контролируемые темы/ разделы	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации/№ задания
1	УК-3 (Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде)	Тема1. Организационное поведение: предмет, проблемы и методы исследования. Тема2. Теории поведения личности.	Теоретический доклад для текущей аттестации	Вопросы для промежуточной аттестации
	ОПК-1 (Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач)	Тема3. Процесс коммуникации и основные функции коммуникаций. Тема4. Сущность, содержание мотивации и классификация мотивов трудовой деятельности. Тема5. Анализ отношений в организации. Тема6. Особенности поведения организации на различных этапах		



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное поведение» по  
направлению: 38.03.03 Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО  
«ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 4 из 12

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

		жизненного цикла. Тема7. Организационное лидерство, власть и влияние.		
--	--	--	--	--

*Типовые задания, критерии и показатели оценивания в рамках текущего контроля представлены в рабочей программе дисциплины (модуля). Полные комплекты оценочных средств и контрольно-измерительных материалов хранятся на кафедре.*

### 3.2 Содержание оценочных средств

В заданиях используются работы 2 типов:

1) Творческое задание: доклады или эссе (реферат), выбор и аргументация одного из нескольких суждений.

В заданиях данного типа, помимо логического изложения и аргументации, оценивается умение подтверждать свое мнение примерами, а также литературная обработка ответа на вопрос.

Ответы на творческие задания должны быть четко структурированы. Они включают такие структурные элементы, как введение, основная часть и вывод. Во введении излагается суть предлагаемой темы, выявляется заложенная в нее проблема. В этой части студенту необходимо четко сформулировать вопрос, на который он будет отвечать по ходу раскрытия темы эссе.

Основная часть должна состоять из аргументов, подкрепленных примерами, с помощью которых студент представляет свое видение проблемы. Стоит помнить о том, что количество аргументов и примеров не должно превышать трех. Наиболее высоко оцениваются аргументы и примеры из работ ученых.

В заключении излагаются собственные выводы и обобщения, которые вытекают из рассмотрения темы.

Общий объем ответа не должен превышать 1 страницы формата А4, а в реферативной форме до 10 страниц А4.

Творческое задание имеет составной характер. Умение выявить основной вопрос (проблему) высказывания. Подбор аргументов и примеров. Общий вывод по заданию.

Темы для докладов (эссе-реферат):

1. История развития организационного поведения.
2. Классические теории управления персоналом.
3. Теории человеческих отношений в управлении персоналом.
4. Подход, ориентированный на человеческие ресурсы в управлении персоналом.
5. Классификация организаций.
6. Теории мотивов.
7. Теории черт личности.
8. Психодинамические и психоаналитические теории личности.
9. Теории социального научения.



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное поведение» по  
направлению: 38.03.03 Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО  
«ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 5 из 12

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

10. Социализация личности в коллективе.
11. Классификация коммуникаций в организации.
12. Традиционные теории мотивации.
13. Современные теории мотивации.
14. Классификация групп.
15. Методы формирования команды.
16. Межличностный конфликт.
17. Особенности проектирования организации.
18. Жизненный цикл организации.
19. Компоненты корпоративной культуры.
20. Имидж организации.
21. Типология лидерства.
22. Стили проведения изменений в организации.
23. Профессиональный стресс.
24. Этапы карьерного развития.

Тестовые задания по дисциплине «Организационное поведение»

1. Организационное поведение:

- а) область знаний, исследующая различные явления и процессы, охватывающие большой объём специфических терминов и понятий, связанных со многими общественными и естественнонаучными дисциплинами;
- б) изучение и формирование поведения индивидов, групп для достижения организацией поставленных целей и повышения эффективности её деятельности;
- в) это процесс, объясняющий, описывающий управление трудовыми ресурсами в организации.

2. Главный критерий организационного поведения:

- а) уровень обобщения и анализа ситуации;
- б) специфические аспекты организационной жизни;
- в) особенности целей фирмы, кампании и стратегии;
- г) все перечисленные критерии.

3. Кто разработал методы научной организации труда, основанные на изучении движений рабочего с помощью хрономет-ража:

- а) Г. Форд;
- б) Э. Мэйо;
- в) Р. Оуэн;
- г) Ф. Тейлор.

4. В основу какой научной школы был положен человеческий фактор как основной элемент эффективности организации:

- а) школа научного управления;
- б) школа человеческих отношений;
- в) школы с таким учением не существовало.

5. Бихевиоризм:

- а) «поведенческая наука»;



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное поведение» по  
направлению: 38.03.03 Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО  
«ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 6 из 12

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

- б) «психология масс»;
  - в) «человеческие отношения»
6. Как можно описать природу организации в нескольких фразах с точки зрения организационного поведения:
- а) группа людей, имеющих общую цель и готовых добиваться её согласованными действиями для удовлетворения своих потребностей;
  - б) группа людей, вынужденных работать вместе;
  - в) социальная система, основанная на взаимном интересе и обладающая этическими принципами;
  - г) социально-экономическая система, использующая свои ресурсы для достижения своей цели.
7. Организация:
- а) социальный процесс деятельности людей;
  - б) специфический социальный объект;
  - в) одна из функций управления;
  - г) все перечисленные пункты.
8. Личность:
- а) внутренние и внешние характеристики человека, которые отвечают за согласованное проявление его чувств, мышления и поведения;
  - б) внутренние характеристики человека, которые отвечают за согласованное проявление его чувств, мышления и поведения;
  - в) убеждения человека и природные качества его характера.
9. Коммуникация:
- 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.
10. Какие средства удовлетворения потребностей человека доступны для использования в организации:
- а) производственная деятельность (труд);
  - б) формальные и неформальные заслуги работника перед компанией;
  - в) общение с коллегами и руководителем;
  - г) все перечисленные пункты.

Вопросы к зачету по дисциплине «Организационное поведение»

1. История становления организационного поведения.
2. Понятие и признаки организации.
3. Типы и виды организации.
4. Взаимодействие личности и организации.
5. Понятие «личность». Теории поведения личности.
6. Процесс формирования и развития личности.
7. Процесс коммуникации и основные функции коммуникаций.
8. Барьеры на пути эффективных коммуникаций.



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное поведение» по  
направлению: 38.03.03 Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО  
«ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 7 из 12

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

9. Сущность и содержание мотивации.
  10. Классификация мотивов трудовой деятельности.
  11. Мотивация и стимулирование.
  12. Характеристики группы.
  13. Команды и командообразование.
  14. Особенности и причины межгрупповых конфликтов.
  15. Анализ отношений в организации.
  16. Проектирование и конструирование организации.
  17. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла.
  18. Корпоративная культура и поведение организации.
  19. Формирование репутации организации.
  20. Организационное лидерство, власть и влияние.
  21. Процесс организационных изменений: сущность, значение.
  22. Преодоление сопротивления нововведениям.
  23. Индивидуальный стресс.
  24. Карьера: понятие, сущность, составляющие, этапы.
  25. Управление карьерой работника.
  26. Нововведения в организационном поведении.
  27. Степень проявления нововведений в организации.
  28. Поведенческий маркетинг: сущность, направления.
  29. Маркетинговое управление поведением организации.
  30. Организационное поведение в системе международного бизнеса.
- Варианты зачётного теста составлены на основе экзаменационных вопросов.  
Пример варианта зачётного теста.  
Зачётный тест вариант 1.
1. Из чего складывается конфликт:
    - а) инцидент + участники;
    - б) конфликтная ситуация + инцидент;
    - в) участники + конфликтная ситуация.
  2. Как называется деловое взаимодействие, характеризующееся противостоянием, вытеснением:
    - а) конкуренция;
    - б) соперничество;
    - в) кооперация.
  3. Что является основой реальных функций, которые заданы личности в организации, а также содержанием групповой деятельности:
    - а) значение;
    - б) обязательство;
    - в) роль;
    - г) задание.
  4. Как называются определенные формальные отношения между людьми, позволяющие использовать их для достижения цели компании, принятия и реализации решения:



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное поведение» по  
направлению: 38.03.03 Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО  
«ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 8 из 12

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

- а) подчинение;
- б) организационная структура;
- в) сотрудничество;
- г) иерархия.

5. Один из видов психологического воздействия, используемый для достижения одностороннего выигрыша:

- а) обман;
- б) трансформация;
- в) реализация;
- г) манипуляция.

6. Динамичное состояние человека, обусловленное трудностями или препятствиями, осложняющими достижение желаемых результатов:

- а) возбуждение;
- б) конфликт;
- в) стресс.

7. Организационное поведение:

а) область знаний, исследующая различные явления и процессы, охватывающие большой объём специфических терминов и понятий, связанных со многими общественными и естественнонаучными дисциплинами;

б) изучение и формирование поведения индивидов, групп для достижения организацией поставленных целей и повышения эффективности её деятельности;

в) это процесс, объясняющий, описывающий управление трудовыми ресурсами в организации.

8. Какой стиль поведения лидера характеризуется минимумом доверия, максимумом контроля:

- а) авторитарный стиль;
- б) демократический;
- в) попустительский.

9. Какая функция конфликта характеризует снятие напряженности, дискомфорта, хронических недоразумений:

- а) диагностическая;
- б) регулятивно-развивающая;
- в) стимулирования личностного роста;
- г) психотерапевтическая.

10. Функция коммуникации, которая характеризует взаимодействие между людьми на основе деятельности:

- а) перцептивная;
- б) информативная;
- в) интерактивная.

Открытый вопрос: Типы и виды организации.

#### **4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное поведение» по  
направлению: 38.03.03 Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО  
«ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 9 из 12

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

#### **4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации**

Описать порядок и способы проведения промежуточной аттестации.

Для аттестации студентов по дисциплине «Разработка управленческих решений» используется балльно-рейтинговая система оценки знаний. Рейтинг студента определяется как сумма баллов за работу в семестре (текущая аттестация) и баллов, полученных в результате экзамена (промежуточная аттестация). Усвоение изучаемой студентом учебной дисциплины в семестре оценивается максимум в 100 баллов.

I. Текущая аттестация (работа в семестре) – 70 баллов

1. Студенты выполняют все виды учебной работы (включая самостоятельную) и отчитываются об их выполнении в сроки, установленные преподавателем.

2. Преподаватель может начислять студенту дополнительные баллы за особые успехи в изучении дисциплины (доклады, активная работа у доски, участие в студенческих конференциях, дополнительные самостоятельные задания)

Ниже приведено максимальное количество баллов, которое может набрать студент по видам учебной деятельности в течение семестра.

Работа студента в семестре включает в себя несколько видов оценочных работ:

1. Тестирование (до 10 баллов);
2. Решение заданий (до 10 баллов);
3. Решение кейса (до 10 баллов);
4. Выполнение практического задания (до 20 баллов);
5. Научная статья (до 20 баллов).

Критерии оценивания по видам работ:

Практическое задание

Критерии:

№ Уровень выполнения Балл

1 Уровень плагиата в норме (до 15%). Структура практической работы соблюдена. Расчеты верны, сделаны выводы 9 – 10

2 Уровень плагиата в норме. Но присутствуют незначительные нарушения в логике изложения материала, незначительные ошибки в структуре и (или расчетах) 10 – 16

3 Уровень плагиата в норме. Объем работы недостаточен - не раскрыты все пункты разделов практической работы. Нарушена логика изложения материала, однако все требуемые разделы присутствуют 7 – 9

4 Уровень плагиата превышен (до 20%), однако все остальные требования соблюдены 4 – 6

6 Уровень плагиата значительно превышен (20 – 40%), однако все остальные требования соблюдены 1 - 4

7 Уровень плагиата выше 40%. Остальные критерии в этом случае уже не важны 0



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное поведение» по  
направлению: 38.03.03 Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО  
«ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 10 из 12	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------------	------------------------	---------------

Научная статья:

№ Уровень выполнения Балл

1 Уровень плагиата в норме (до 15%). Структура статьи соблюдена. Есть полноценный список литературы, аннотация, ключевые слова, степень научной разработанности проблемы, основное содержание и заключение. 16 – 20

2 Уровень плагиата в норме. Но присутствуют незначительные нарушения в логике изложения материала. 12 – 15

3 Уровень плагиата в норме. Объем работы недостаточен. Нарушена логика изложения материала, однако все требуемые разделы присутствуют. 8 – 11

4 Уровень плагиата превышен (до 20%), однако все остальные требования соблюдены. 7– 7

5 Уровень плагиата значительно превышен (20 – 40%), однако все остальные требования соблюдены. 1 – 4

6 Уровень плагиата выше 40%. Остальные критерии в этом случае уже не важны.  
0

Всего 30

Доклад с презентацией:

1) Соответствие текста доклада требованиям по структуре, объему, соответствию теме и отсутствию некорректных заимствований; наличие презентации к докладу, соответствующей теме и выполненной в удобной для восприятия форме; умение подать материал доклада в доступной и интересной для слушателя форме; умение аргументированно отвечать на вопросы по теме доклада - студент грамотно докладывает, в том числе при помощи презентации, о результатах проделанной работы, отвечает на все вопросы- 9-10 баллов.

2) Соответствие текста доклада требованиям по структуре, объему, соответствию теме и отсутствию некорректных заимствований; наличие презентации к докладу, соответствующей теме и выполненной в удобной для восприятия форме; умение подать материал доклада в доступной и интересной для слушателя форме; умение аргументированно отвечать на вопросы по теме доклада - студент грамотно докладывает, в том числе при помощи презентации, о результатах проделанной работы, отвечает на часть вопросов - 7-8 баллов.

3) Наблюдаются некоторые несоответствия в структуре, высокий процент заимствований, студент затрудняется отвечать на вопросы - 4-6 баллов.

4) Есть серьезные нарушения в логике изложения, неточности, студент не отвечает на вопросы - 0-3 балла.

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

### **4.2.1 Критерии оценивания тестов**

Экзамен проводится в письменном виде, предлагается тест из 10 вопросов, задача и кейс. За тест студент получает баллы, равные количеству верных ответов. За правильное решение задачи начисляется 10 баллов. За кейс может быть начислено до 10 баллов.



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное поведение» по  
направлению: 38.03.03 Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО  
«ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 11 из 12

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

Если в результате итоговой аттестации (экзамена) студент набрал менее 15 баллов, то результат усвоения дисциплины считается неудовлетворительным, несмотря на количество баллов, набранных по результатам работы в семестре.

Итоговая оценка по дисциплине в семестре складывается из общего количества баллов текущей и итоговой аттестации.

Тест:

а) Критерий оценивания: выбор правильных вариантов ответа из закрытого списка.

б) Шкала оценивания (максимум 10 баллов): за каждый правильный ответ на тестовый вопрос начисляется 1 балл. В тесте 10 вопросов.

Задачи:

а) Критерий оценивания: нахождение причин, целей или альтернатив к заданным условиям. Аргументированный выбор решения задачи.

б) Шкала оценивания (максимум 10 баллов): правильно решенная задача оценивается в 10 баллов. Решение части заданий в задаче может оцениваться от 1 до 9 баллов.

Кейс - студент составляет кейс, основываясь на своем опыте.

№ Уровень выполнения Балл

1 Структура кейса соблюдена. Расчеты верны, сделаны выводы. Предоставлено достаточное количество альтернатив. 9 – 10

2 Структура кейса соблюдена. Расчеты верны, сделаны выводы. Допущены незначительные ошибки в подборе альтернатив 7 – 8

3 Структура кейса соблюдена. В расчетах допущены ошибки, сделаны выводы. Допущены незначительные ошибки в подборе альтернатив. 1 – 4

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

Итоговая оценка по дисциплине в семестре складывается из общего количества баллов текущей и промежуточной аттестации. Оценка выставляется при наличии ненулевого результата по каждому виду активности и набору определенной суммы баллов:

Таблица 5.4

№	Общая сумма баллов	Оценка
1	80 – 100	отлично
2	60 – 79	хорошо
3	40 – 59	удовлетворительно
4	39 и менее	неудовлетворительно

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке отлично:



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное поведение» по  
направлению: 38.03.03 Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО  
«ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 12 из 12	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------------	------------------------	---------------

- предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: формируются навыки составления информационных обзоров по национальной и международной практике аудита, навыки систематизации данных, необходимых для решения экономических задач
  - студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, решать ситуационные задачи, критически оценивать информацию о состоянии и проблемах развития аудиторской деятельности, формулировать собственные выводы.
2. Средний уровень соответствует оценке хорошо:
- предполагает формирование компетенций на более высоком уровне: формируется комплексное знание особенностей применения и понимания национальных и международных стандартов аудита, умение сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения ситуаций в процессе аудиторских проверок;
  - студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины на уровне не ниже оценки «удовлетворительно».
3. Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно:
- предполагает формирование компетенций на начальном уровне: знание основных положений национальных и международных стандартов аудиторской деятельности;
  - студент способен отвечать на вопросы в форме закрытого теста. Количество правильных ответов – не менее 50%.
4. Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно.