

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Таскаев Сергей Васильевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 10.09.2026 10:16:30

Уникальный программный ключ:

04c19ed8bf098f3b6cb77a486b9a8788b83223231



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

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

Факультет заочного и дистанционного обучения

Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное поведение» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 27

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

**Фонд оценочных средств
для промежуточной аттестации
по дисциплине**

**ОРГАНИЗАЦИОННОЕ
ПОВЕДЕНИЕ**

Направление подготовки
38.03.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль)
«Управление персоналом»

Присваиваемая квалификация (степень)
бакалавр

Форма обучения
Очно-заочное

Год набора - 2026

Челябинск, 2026 г.

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет заочного и дистанционного обучения Кафедра современных образовательных технологий		
Фонд оценочных средств по дисциплине «Организационное поведение» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» направленности (профилю) «Управление персоналом» ФГБОУ ВО ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 2 из 27	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

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



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет заочного и дистанционного обучения
Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное поведение» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3 из 27

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: *38.03.03 Управление персоналом*

Направленность (профиль): Управление персоналом

Дисциплина: **Организационное поведение**

Семестр (семестры) изучения для очно-заочной формы обучения: 8

Форма (формы) промежуточной аттестации: *зачет*

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-1	- способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1. Выполняет поиск информации, определяет критерии системного анализа поставленных задач УК-1.2. Использует критический анализ, систематизацию и обобщение информации для решения поставленных задач	Знать – выполняет поиск информации, определяет критерии системного анализа поставленных задач. Уметь – использует критический анализ, систематизацию и обобщение информации для решения поставленных задач. Владеть – демонстрирует способность осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет заочного и дистанционного обучения
Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное поведение» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 4 из 27	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------------	------------------------	---------------

			подход для решения поставленных задач.
УК-3	- способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Демонстрирует понимание типологии и факторов формирования команд, лидерства и способов социального взаимодействия. УК-3.2. Осуществляет взаимодействие с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом. УК-3.3. Имеет опыт участия в командной работе.	Знать – демонстрирует понимание типологии и факторов формирования команд, лидерства и способов социального взаимодействия. Уметь – осуществляет взаимодействие с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом. Владеть – Имеет опыт участия в командной работе.

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Виды оценочных средств*

-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	Тест	Тест



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет заочного и дистанционного обучения
Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное поведение» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 5 из 27	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
2	УК-1; УК-3 Знать – методы и методологию взаимодействия личности и организации. Уметь – анализировать процесс формирования и развития личности в организации. Владеть – навыками решать профессиональные задачи с применением показателя соответствия индивида и организации друг другу.	Взаимодействие личности и организации	Тест тест
3	УК-1; УК-3 Знать – понятие, виды и признаки классификации групп. Уметь – анализировать факторы, влияющие на характеристики группы. Владеть – навыками формирования групповой сплоченности.	Формирование группового поведения в организации	Тест Тест
4	УК-1; УК-3 Знать – технологии анализа отношений в организации. Уметь – управлять процессом проектирования и конструирования организации. Владеть – умением оценивать основные элементы проектирования организации	Социальное поведение и результативность организации	Тест Тест
5	УК-1; УК-3 Знать – роль и функции лидерства и руководства в организации. Уметь – анализировать факторы, влияющие на формирование организационного лидерства. Владеть – способностью решать профессиональные задачи на основе эффективной модели лидера организации.	Руководство и лидерство в организации	Тест Тест

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет заочного и дистанционного обучения Кафедра современных образовательных технологий				
Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное поведение» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»				
Версия документа - 1		стр. 6 из 27	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
6	УК-1; УК-3 Знать – основные понятия, функции и этапы формирования рыночного поведения организации. Уметь – анализировать степень проявления нововведений в организации. Владеть – умением оценивать процедуру нововведений в организационном поведении.	Управление поведением в организации	Тест	Тест
	УК-1; УК-3 Знать – цели и формы поведенческого аудита. Уметь – анализировать этапы разработки процедуры подготовки поведенческого аудита.	Поведенческий аудит в организации	Тест	Тест
	Владеть – способностью регулирования процедуры поведенческого аудита.		Тест	Тест
8	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	Тест	Тест
	УК-1; УК-3	Итоговое задание по дисциплине	тест	Тест

3.2 Содержание оценочных средств

Оценочные средства промежуточной аттестации представлены базой вопросов для тестирования и практическими заданиями.

3.2.1 База вопросов для открытого тестирования¹



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет заочного и дистанционного обучения
Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное поведение» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1		стр. 7 из 27	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
№ 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.			

¹ Тесты открытые со свободным кратким ответом



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет заочного и дистанционного обучения
Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное поведение» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 8 из 27	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------------	------------------------	---------------

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.
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 заданий² -для очно-заочной формы обучения

№ п/п	Код компетенции/ планируемые результаты обучения	Контролируемые темы/ разделы	Наименовани е оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации
----------	---	---------------------------------	---	---



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет заочного и дистанционного обучения
Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное поведение» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1		стр. 9 из 27	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
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	Тест	Тест
2	УК-1; УК-3 Знать – основные понятия, функции и этапы формирования рыночного поведения организации. Уметь – анализировать степень проявления нововведений в организации. Владеть – умением оценивать процедуру нововведений в организационном поведении.	Управление поведением в организации	Тест	Тест
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	Тест	Тест

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет заочного и дистанционного обучения Кафедра современных образовательных технологий				
Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное поведение» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»				
Версия документа - 1		стр. 10 из 27	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
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	Тест	Тест
	УК-1; УК-3	Итоговое задание по дисциплине	Закрытый тест	Закрытый тест

3.2.3 База вопросов итогового теста³

№ 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.



Версия документа - 1		стр. 11 из 27	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
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 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.		

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет заочного и дистанционного обучения Кафедра современных образовательных технологий			
Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное поведение» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1		стр. 12 из 27	Первый экземпляр _____
10.	Мотивация отличается от стимулирования тем, что:	а) совокупность стимулов создается менеджером; б) совокупность стимулов создается самим индивидом;	

4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации

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**». 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

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет заочного и дистанционного обучения Кафедра современных образовательных технологий		
Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное поведение» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 13 из 27 <table border="1" data-bbox="798 376 1476 423"> <tr> <td>Первый экземпляр _____</td> <td>КОПИЯ № _____</td> </tr> </table>	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____		

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

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	40



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет заочного и дистанционного обучения
Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное поведение» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

тах баллов) и дополнительные самостоятельные выступления в виде доклада (8 балла - доклад по 2 баллу)	
Дополнительные самостоятельные выступления в виде доклада (тах 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 тах баллов)	32
Выполненные задания полностью соответствуют заявленным темам, имеют понятный интерфейс, материал четко структурирован. Имеющиеся ошибки незначительны (8 заданий по 3 балла)	24
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

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

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

Баллы	Оценка
100 - 61	Зачтено
60 - 0	Незачтено

Особенности проведения 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%.

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

Проректор по учебной работе

утверждено 27.02.26

А.А. Саламатов

Ученым советом факультета экономики и управления

Протокол заседания № 1 от 12.02.2026

Председатель Ученого совета
факультета заочного и
дистанционного обучения

согласовано

Ш.Ш. Ягафаров

Заседанием кафедры современных образовательных технологий

Протокол заседания № 1 от 12.02.2026

И.о. заведующий кафедрой

согласовано

Н.А. Берг

Автор (составитель)

С.А. Ярушева

Структура фондов оценочных средств соответствует приказу ректора ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от 27 сентября 2022 №573-1