

ПРИЛОЖЕНИЕ А
ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ «Организационное поведение»

1. Перечень оценочных средств для компетенций, формируемых в результате освоения дисциплины

Код контролируемой компетенции	Способ оценивания	Оценочное средство
УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Зачет	Комплект контролирующих материалов для зачета
УК-5: Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Зачет	Комплект контролирующих материалов для зачета
УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Зачет	Комплект контролирующих материалов для зачета

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции представлены в разделе «Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций» рабочей программы дисциплины «Организационное поведение».

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине «Организационное поведение» используется 100-балльная шкала.

Критерий	Оценка по 100-балльной шкале	Оценка по традиционной шкале
Студент освоил изучаемый материал, выполняет задания в соответствии с индикаторами достижения компетенций, может допускать отдельные ошибки.	25-100	<i>Зачтено</i>
Студент не освоил основное содержание изученного материала, задания в соответствии с индикаторами достижения компетенций не выполнены или выполнены неверно.	0-24	<i>Не зачтено</i>

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки уровня достижения компетенций в соответствии с индикаторами

1. Формирование команды

Компетенция	Индикатор достижения компетенции
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную	УК-3.1 Формирует команду и координирует ее деятельность

1. Обозначьте, используя изученный теоретический материал, конкретные способы (принципы) формирования команды и координации ее деятельности.

2. Вам нужно создать сплочённую команду из случайных сотрудников. Вы можете начать с подбора персонала. Какими установками вы будете руководствоваться при подборе? Каким образом будете учитывать индивидуальные особенности людей и особенности командной деятельности? Наметьте план мероприятий по созданию и сплочению команды.

2. Формирование команды и координация ее деятельности

Компетенция	Индикатор достижения компетенции
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Формирует команду и координирует ее деятельность

Проанализируйте приведенные в таблице формулировки, раскрывающие сущность принципов формирования управленческой команды. Определите, какому из указанных ниже принципов соответствует каждая из них, заполнив таблицу

Основные принципы формирования управленческих команд.

1. Принцип «дополнения».
2. Принцип «согласия целей».
3. Принцип конкретности, персонификации заданий, ролей, ответственности каждого члена команды.
4. Принцип делового сотрудничества.
5. Принцип обмена информацией.

Таблица Характеристика принципов формирования управленческих команд

Сущность принципа	Название принципа
Функции, роль, ответственность каждого члена команды должны быть четко определены, исходя из его знаний, умений, способностей	
Работа команды предполагает готовность к сотрудничеству, деловому общению, открытость к мнениям других и к новым идеям, а также готовность поступиться собственными позициями	
Команда подбирается с учетом сильных и слабых сторон лидера, опыта его работы. Лидер при формировании команды должен выбирать людей, которые способны компенсировать его слабые стороны, недостаток идей и опыта	
Чтобы совместно решать проблемы, необходимо обеспечить каждому члену команды свободный доступ к информации, чтобы он мог знать то, что знает руководитель и другие члены команды, и обмениваться с ними информацией. Никакая важная для совместной работы в команде информация не должна утаиваться	
В команде все должны правильно представлять себе цель и принимать ее. Общая цель должна органично сочетаться с целями каждого участника команды. Кратко этот принцип можно сформулировать так: «Мы в одной лодке»	

3. Организация коммуникаций в команде

Компетенция	Индикатор достижения компетенции
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.2 Организует коммуникации в команде для достижения поставленной цели

Представьте, что вы назначены руководителем в организацию, где социально-психологический климат неблагоприятный (группа разобщена, люди не удовлетворены взаимоотношениями в ней). Каким образом его можно оптимизировать?

4. Организация коммуникаций в команде для достижения поставленной цели

Компетенция	Индикатор достижения компетенции
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.2 Организует коммуникации в команде для достижения поставленной цели

Вам нужно создать сплочённую команду из случайных сотрудников. Вы можете начать с подбора персонала. Какими установками вы будете руководствоваться при подборе? Каким образом будете учитывать индивидуальные особенности людей и особенности командной деятельности? Наметьте план мероприятий по созданию и сплочению команды.

5. Понимание и толерантного восприятия межкультурного разнообразия общества

Компетенция	Индикатор достижения компетенции
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 Понимает и толерантно воспринимает межкультурное разнообразие общества

Обоснуйте, используя изученный теоретический материал, конкретное понимание и толерантного восприятия межкультурного разнообразия общества и его роль в организационном поведении

6. Понимание и толерантного восприятия межкультурного разнообразия общества

Компетенция	Индикатор достижения компетенции
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 Понимает и толерантно воспринимает межкультурное разнообразие общества

Виды толерантности. Социальная толерантность.

1. В чем заключается суть проблемы социальной толерантности для современного российского общества, организаций. Почему в настоящее время она является наиболее актуальной.

2. Раскройте систему социальной структуры России и определите основные сферы направленности социальной толерантности.

3. Дайте краткую характеристику наиболее уязвимых социальных групп общества, требующих наиболее пристального внимания и толерантности.

7. Особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения

Компетенция	Индикатор достижения компетенции
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.2 Анализирует и учитывает особенности поведения и мотивацию людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия

На основе изученного материала проведите анализ особенностей поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия

8. Особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия

Компетенция	Индикатор достижения компетенции
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.2 Анализирует и учитывает особенности поведения и мотивацию людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия

Социальные группы, меньшинство и большинство.

Завершите следующие предложения и обсудите результат с точки зрения объективности и субъективности суждений. Какие из них основаны на стереотипах?

- Люди, которым более 65 лет, не могут...
- Выходцы из Чеченской республики обычно...
- Высокие люди могут...
- Общество должно сделать так, чтобы заключенные...
- Те, кому нет 18 лет...
- Бездомным следует...
- Иногда цыгане...
- Если бы бедные люди могли...
- Людям с ВИЧ-инфекцией приходится...

Студентам предлагается сравнить свои предложения. В случае несогласия предлагается аргументировано доказать свою точку зрения или привести дополнительную информацию из авторитетного источника. В чем вы видите наиболее привлекательные качества групп, к которым принадлежите по различным признакам. Например, так:

- Мне нравится, что люди моего поколения...
- Я рада (рад), что я родилась (родился) женщиной (мужчиной), потому что...
- В моей этнической группе наиболее ценным я считаю...
- Моя социальная группа мне близка тем, что...
- Людей моей профессии отличает...
- Культурные традиции моей группы внесли вклад в...
- Религия, которую я исповедую, делает мою жизнь...1
- Членство в партии позволяет мне...

При желании укажите на присущие группам, к которым по различным признакам вы принадлежите, недостатки или ограниченность по сравнению с другими группами. Сделайте это в удобной для вас форме.

9. Самооценка личностных и профессиональных достижений

Компетенция	Индикатор достижения компетенции
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Осуществляет самооценку личностных и профессиональных достижений

На основе изученного теоретического материала раскройте значение роли самооценки личностных и профессиональных достижений для осуществления эффективного взаимодействия с сотрудниками в организации

10. Приоритеты личного и профессионального роста.

Компетенция	Индикатор достижения компетенции
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.2 Определяет приоритеты личного и профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности

Задание по классификации Д. Сьюпера «Ценности жизни и карьера».

Цель. Осознание своих ценностей.

Инструкция. Вам предоставлены карточки с ценностями жизни и карьеры..
Ваша задача проранжировать их в зависимости от значимости для вас. На первое место поставьте самую важную для вас, следующая менее важная 2, и т.д. Последняя ценность будет для вас не важна. Со временем ценности можно менять.

- Ценности максимального использования способностей.
- Ценности достижений.
- Ценности продвижения.
- Эстетические ценности.
- Альтруистические ценности.
- Авторитарные ценности (ценности власти).
- Ценности автономности.
- Ценности креативности (творчества).
- Экономическое вознаграждение.
- Реализация своего стиля жизни.
- Развитие личности.
- Физическая активность
- Престиж.
- Риск.
- Социальное взаимодействие.
- Социальные отношения.
- Возможности изменчивости.
- Условия работы как ценность.
- Культурная идентификация
- Физическая доблесть.
- Экономический успех.

Обсуждение.

- Есть ли связь между первыми 8 — 10 выбранных вами ценностей, и профессиональными мотивами (упражнение 3. Профессиональные мотивы.)?
- Какая есть связь между ценностями, профессиональными мотивами и профессиональным самоопределением?
- Какой вывод можно сделать по данному заданию?

11. Самооценка личностных и профессиональных достижений работников

Компетенция	Индикатор достижения компетенции
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Осуществляет самооценку личностных и профессиональных достижений

Задание Самооценка личностных и профессиональных достижений работников

Цель. Проведение самооценки

Инструкция. Вам предоставлены карточки с показателями по проведению самооценки личностных и профессиональных достижений работников Ваша задача проранжировать их в зависимости от значимости для вас. На первое место поставьте самую важную для вас, следующая менее важная 2, и т.д.

1. Деловые качества
1. Готов посвятить время и энергию работе 2. Умею показать в работе профессионализм 3. Точно и в срок выполняю порученное задание 4. Целеустремлен
2. Планирование и организация
1. Тщательно планирую работу 2. Эффективно использую время 3. Работаю вместе с коллегами над выработкой инновационных решений
3. Познавательные способности/ технический опыт
1. Понимаю все аспекты своей должности 2. Длительное время способен сохранять устойчивое внимание, несмотря на усталость и посторонние раздражители 3. Способен быстро переключаться с одного вида деятельности на другой 4. Способен действовать быстро в условиях дефицита времени
4. Личностные качества
1. Инициативность 2. Доброжелательность 3. Отзывчивость 4. Обязательность 5. Уверенность 6. Уравновешенность
5. Работа в группе / навыки общения
1. Создаю эффективные рабочие отношения с коллегами 2. Умею согласовывать свои действия с действиями других лиц 3. Умею убеждать и сотрудничать
6. Качество работы
1. Выполняю работу полностью, без замечаний, ее не приходится переделывать 2. <u>Грамотный, профессиональный специалист</u> 3. Эффективно обнаруживаю и решаю проблемы
7. Навыки устной коммуникации
1. Кратко, ясно и убедительно излагаю мысли 2. Внимательно слушаю, уточняю, понимаю объясняемое задание 3. Способен работать с несколькими документами одновременно 4. <u>Зачастую, если требуется, легко разрабатываю табличную, графическую, схематическую форму материала для его более доступного понимания</u>

8. Организаторские навыки

1. Ориентируюсь на конечный результат 2. Предан делу, организации 3. Готов и умею решать неординарные задачи 4. Способен к самооценке своего труда, к оценке труда других

Обсуждение.

- Какая есть связь между данными критериями самооценки?
- Какой вывод можно сделать по данному заданию: для чего следует проводить самооценку личностных и профессиональных достижений работников ?

12. Приоритеты личностного и профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности

Компетенция	Индикатор достижения компетенции
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.2 Определяет приоритеты личностного и профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности

На основе изученного материала определите приоритеты личностного и профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности работника в организации

4. Файл и/или БТЗ с полным комплектом оценочных материалов прилагается.